

ПИОНЕР



**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ**

УДК 37
ББК 74я43
П32

Под редакцией И.В. Гришиной, Г.И. Осипенко

П32 **Пионер. НАСТАВНИЧЕСТВО:
ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ. – М.: Издательство «Перо», 2023. –
105 с.**

Материалы сборника содержат информацию о лучших практиках Невского района по разработке и внедрению эффективных механизмов внедрения системы наставничества на разных уровнях образования.

ISBN 978-5-00189-331-8

ISBN 978-5-00189-331-8

УДК 37
ББК 74я43

©Авторы, 2023



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

*Учитель! Перед именем твоим
позволь смиренно преклонить колени!*

Н.А. Некрасов

2023 год Указом Президента России В.В. Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Год педагога и наставника объявлен также для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии, разработки и внедрения новых образовательных технологий.

В настоящем выпуске лучшие специалисты в своей области – педагоги, научные деятели, руководители образовательных учреждений, имеющие профессиональные достижения и успехи, внесшие значительный вклад в развитие системы образования Невского района Санкт-Петербурга, не только знакомят читателей с эффективным опытом, но и размышляют на актуальные темы: кто такой наставник и какими главными качествами должен обладать наставляемый, его потребности и дефициты, стратегии, технологии и форматы наставничества.

Материалы сборника освещают различные практики, формы взаимодействия педагогов, ресурсы для развития. Во многих статьях акцентируется внимание на потенциал наставничества как «персонифицированную стратегию сопровождения», опирающуюся на максимальную актуализацию творческого потенциала педагога.

Надеемся, что представленные материалы будут интересны широкому кругу педагогической общественности.

С уважением, редакция

АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

Любовь Чалганская. Год педагога и наставника: расширяем границы профессионального взаимодействия и масштабируем успешные практики 8

Кристина Зайцева. Об организационно-методическом сопровождении системы (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга 12

РАССУЖДАЯ О ГЛАВНОМ

Нина Медведь, Инна Зорина, Любовь Большакова. Наставничество: от традиционных форм к новым решениям 16

Ирина Крылова. Педагог–наставник – учитель нового века 20

Людмила Грызлова. Наставничество в образовании: традиции и новации 24

Татьяна Гилёва. Наставничество как форма повышения профессиональных компетенций педагога 28

СТРАТЕГИИ И ТЕХНОЛОГИИ: ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ

Ирина Ульянова, Виктория Шевченко, Татьяна Иванова. Наставничество как стратегия современного образования 32

Юлия Левкович, Наталья Коломеец. Взаимодействие семьи и школы. Точки роста в профориентации 35

Анжелика Конова. Наставничество как эффективная форма профессиональной адаптации педагогов 40

Снежанна Дмитриева, Мария Залукаева. Выстраивание стратегии наставничества в дошкольном учреждении 43

Екатерина Висицкая. Эффективные формы наставничества в начальной школе 48

Любовь Тимофеева. Формирование системы наставничества в системе дополнительного образования детей 52

Вера Васильева, Анастасия Куркова. Миссия наставничества – развитие и повышение качества образования 56

ФОРМАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Светлана Петроченко. Будущее начинается сегодня: практики наставничества и педагогического партнерства 59

Инна Рыжкова. Наставничество как ресурс становления внутрикорпоративной карьеры молодого педагога 64

Татьяна Горина. «Перезагрузка» в понимании подхода к системе наставничества в дошкольных образовательных учреждениях, открытых «с нуля» 69

Антон Шаталов. Эффективные модели наставничества в работе районного методического объединения учителей английского языка 75

Мария Липинская. Работа творческих групп в системе наставничества образовательной организации 77

ШКОЛА НАСТАВНИКА

Галина Осипенко, Виктория Рожкова. Конкурсное движение в плоскости партнёрского наставничества 82

Ольга Демидова, Елена Захарова. Путь от «Школы молодого лидера» к первым самостоятельным управленческим решениям 86

Анастасия Докукина. Проект «Школа молодого лидера»: опыт участия 89

НАСТАВНИКИ И НАСТАВЛЯЕМЫЕ

Мария Свирко, Ксения Крагель. Наставничество как форма сетевого взаимодействия педагогов 92

Екатерина Французан, Ксения Воронкина. Растём сами, чтобы растить других... 94

Алла Захарова, Светлана Шипулина. Педагогический дуэт наставника и наставляемого 98

Майя Шелюховская, Алевтина Кирьянова. Наставник вне времени 102

Константин Захаров, Любовь Грекова. Вопрос к ученому: что помогает вам развиваться и развивать других? 106



Любовь Чалганская,
начальник отдела
образования
администрации
Невского района
Санкт-Петербурга

Год педагога и наставника: расширяем границы профессионального взаимодействия и масштабируем успешные практики

Наставничество: лучшее сегодня, которое определяет успешное завтра

Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность [1].

Для Невского района Год открыл новые возможности в развитии профессиональной педагогической культуры и продвижении инновационных идей, в обсуждении новых форматов взаимодействия педагогов и оценке социальных эффектов деятельности.

Это стало возможным благодаря реализации плана основных мероприятий по проведению в Невском районе Года педагога и наставника, успешной работе Ассоциации наставников района, участию педагогов и педагогических команд в конкурсном движении всех уровней, активной работе учреждений.

Расширить границы профессионального взаимодействия помогает работа педагогических команд опорных центров, поддерживающих приоритетные направления развития в системе образования.

В 2023 году в районе на базе ГБОУ гимназии № 528 (директор Французжан Е.В.) создан **опорный центр по развитию психолого-педагогического кластера школ**, объединившего школы №№ 337, 571, 691, гимназии №№ 343, 498, 528.

Опорный центр призван организовать взаимодействие и сотрудничество школ кластера в едином образовательном пространстве района с целью выявления и сопровождения школьников, ориентированных на выбор педагогических профессий, координировать взаимодействие с РГПУ им. А.И. Герцена.

В сотрудничестве с Управлением межрегионального сотрудничества в сфере образования РГПУ им. А.И. Герцена (начальник Е.Б. Спасская, к.п.н., доцент) обеспечивалась работа с педагогами, управленческими командами по подготовке к открытию профильных психолого-педагогических классов. Результатом совместной работы стало заключение образовательными учреждениями соглашений о сотрудничестве с РГПУ им. А.И. Герцена, участие педагогов в методических мероприятиях, семинарах и конференциях, курсы повышения квалификации, участие школьников совместно с педагогами в мероприятиях проекта «Герценовские среды».

Для школьников, ориентированных на обучение в профильных психолого-педагогических классах, учреждения Невского района стали площадками для приобретения гибких навыков, развития коммуникативных компетенций, общения с педагогами-наставниками, утверждения в профессиональном выборе.

Для тех школьников, кто уже сегодня определился в своём будущем и связывает его с работой в системе образования, в каникулы педагогами школ психолого-педагогического кластера были организованы образовательные интенсивы. Они позволили интегрировать професси-

онально определившихся и мотивированных школьников в профессиональное сообщество уже на этапе обучения в школе через более тесное взаимодействие с педагогами команды, организующей мероприятия: тренинги, игры, экскурсии, открытые уроки, мастер-классы ведущих педагогов, встречи с интересными людьми.

Задачи профессионального сотрудничества и наставничества решает и **опорный центр ГБОУ № 323** (директор Флоренкова Л.А.), работа педагогической команды которого направлена на профилактику конфликтов в образовательных учреждениях инструментами развития коммуникативной компетентности субъектов образовательных отношений.

Команда опорного центра выступила наставниками руководителей, административных команд и педагогических коллективов, решающих задачи становления, формирования ценностей принадлежности к единому профессиональному сообществу Невского района.

И такой опыт профессиональной поддержки и партнёрства в наставничестве получил положительный отклик руководителей.

В деятельности по расширению границ профессионального взаимодействия включились и отдельные учреждения. Инициативы руководителей и педагогических коллективов поддержаны отделом образования.

Впервые в рамках Года педагога и наставника состоялись **Апрельские наставнические чтения «Флэш-наставничество как форма взаимодействия специалистов Центра и ОУ»** в Центре психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района (директор Ульянова И.А.). Мероприятия наставнических чтений объединили педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов и дефектологов, всех, кто отвечает за создание психологически комфортной обстановки в об-

разовательных учреждениях, оказание необходимой помощи и поддержки детям и педагогам. Профессиональный диалог, обмен опытом, представление эффективных практик стали для слушателей возможностью приобрести новые полезные в практической деятельности навыки и знания, не тратить ресурсы на поиск уже известных ответов на сложные вопросы, решать трудные профессиональные задачи, применяя проверенные и эффективные технологии коллег.

Примером реализации идеи наставничества может стать опыт работы **школы № 340** (директор Дашкова Е.К.) по обучению навыкам оказания первой помощи обучающихся кадетских классов. Включившись в районный проект овладения навыками оказания первой помощи, обучив куратора кадетских классов, школа организовала обучение этим навыкам и обучающихся, и их родителей. Успешно овладевшие навыками оказания первой помощи обучающиеся совместно с куратором кадетского класса провели мастер-класс на XXII всероссийском научно-практическом конгрессе с международным участием «Скорая медицинская помощь-2023».

Марафон в поддержку детских проектов и инициатив, направленных на продвижение Российского движения детей и молодежи «Детские проекты – большие возможности», - еще одна площадка, на которой район продемонстрировал успешный **пример командной наставнической практики**. Это была совместная работа специалистов отдела образования, методистов Информационно-методического центра, специалистов опорных центров с командами учреждений, обучающимися, родителями по их включению в работу над проектами. В результате команды наставников и команды направляемых предложили новые проектные идеи для реализации и в 2023/2024 учебном году будут совместно работать над их воплощением в

практику образовательных учреждений района. Различия в статусе и возрасте, знаниях и опыте, расстоянии между учреждениями не только не стали препятствиями в объединении усилий, а, напротив, еще больше сплотили команды: каждый привнес то ценное, что сделало команду цельной, взаимодействие обогащающим, сотрудничество плодотворным.

Лидером 2023 года по организации наставнических мероприятий для педагогов своего учреждения и педагогов района по новым направлениям развития чемпионатного движения стало **учреждение дополнительного образования детей Центр детского (юношеского) технического творчества «СТАРТ+»** (директор Подобаева О.Г.).

Отличным примером реализации наставнических практик можно считать организацию работы по продвижению Национального открытого чемпионата творческих компетенций «ArtMasters» среди обучающихся и образовательных учреждений Невского района. «Старт+» обеспечил информационную поддержку чемпионата, в рамках декады кластеров «Медиаиндустрия» - «Март-Арт» для подготовки обучающихся школ педагоги учреждения провели интенсивы. Благодаря такой поддержке более 170 школьников из 21 образовательного учреждения получили возможность обрести новые знания и представления о творческих компетенциях.

Административная команда и педагогический коллектив «Старт+» в этом году принимали кадровый резерв руководителей-участников специального проекта СПб АППО «Школа управленческого мастерства» (ШУМ). Директор Подобаева О.Г. представила систему управления учреждением дополнительного образования, совместно с административной командой участники мероприятия были включены в практикум

по организации распределенной модели образовательной деятельности учреждения.

В систему наставничества в Невском районе входят и специалисты отдела образования администрации Невского района. Второй год в районе по инициативе и под руководством Н.Г. Спиридоновой, первого заместителя главы администрации, действует **«Клуб начинающих руководителей»**, в который входят кроме руководителей, чей стаж управленческой работы составляет менее 5 лет, и руководители II уровня, включенные в кадровый резерв на замещение должности «руководитель».

В программу мероприятий клуба в прошедшем году были включены автобусные туры по новым учреждениям, совместная работа со специалистами отделов администрации и подведомственными учреждениями: Централизованной бухгалтерии и Службой заказчика, с операторами региональных чемпионатных движений и представителями СПб АППО.

И какой бы темы ни касались в обсуждении, какие бы трудные вопросы ни задавали спикерам на встречах, всегда строили профессиональное общение на основе партнерского взаимодействия, когда опытный подсказывает начинающему, имеющий положительные результаты – испытывающему затруднения, когда преумноживший ресурсы развития делится источниками их увеличения с теми, кто решает задачи продвижения и ищет поддержки заинтересованных партнеров.

Логично, что в Год педагога и наставника принимаются важные нормативные правовые акты, закрепляющие статус наставников. С 1 сентября 2023 года вступит в силу приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»,

которым определен порядок аттестации педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник» [2].

Квалификационная категория «педагог-наставник» устанавливается педагогическим работникам на основе показателей деятельности, не входящей в должностные обязанности по занимаемой в организации должности, в том числе:

- наставничества в отношении педагогических работников образовательной организации, активного сопровождения их профессионального развития в образовательной организации;
- содействия в подготовке педагогических работников, в том числе из числа молодых специалистов, к участию в конкурсах профессионального (педагогического) мастерства;
- распространения авторских подходов и методических разработок в области наставнической деятельности в образовательной организации.

Информационно-методический центр Невского района (директор Осипенко Г.И.), координирующий деятельность участников Ассоциации наставников, готов выступить с инициативой аттестации педагогических работников, в числе которых методисты района, кураторы победителей районных, городских и всероссийских конкурсов профессионального мастерства, в целях установления им квалификационной категории «педагог-наставник».

Это станет безусловным подтверждением высокого статуса лучших педагогов района и положит начало формированию информационного ресурса о наставниках, их опыте и компетенциях, профессиональных интересах и сферах деятельности, в которых они будут готовы оказать поддержку коллегам, выступить с инициативой,

стать образцом для соответствия, учителем учителей.

Такой ресурс может пополнить информация об административных командах образовательных учреждений, которые также готовы становиться наставниками для начинающих руководителей и формирующихся команд управленцев образовательных учреждений.

Создание нового информационного ресурса даст возможность обратиться за поддержкой к лучшим, масштабировать успешные практики, станет безусловным подтверждением того, что наставничество в любом формате реализации – это всегда перспектива на будущее. Лозунг прошлых лет «Каждый – коллективу, коллектив – каждому» не устарел, он остается актуальным для наставничества как главного тренда развития в системе образования.

Организуя систему взаимодействия образовательных учреждений в районе, мы создаем среду взаимоподдержки и сотворчества, поддерживаем обмен ресурсами и абсолютно четко определяем, что наставничество должно иметь практическую полезность для профессионального сообщества и будущего в части активного продвижения идей командной работы и профессионального успеха каждого педагога, индивидуального развития каждого ребенка и профессионального самоопределения выпускников.

Источники:

1. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»)
2. Приказ Минпросвещения России от 24 марта 2023г. №196 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»



*Кристина Зайцева,
заведующий центром
развития наставничества
СПб АППО*

Об организационно-методическом сопровождении системы (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга

В числе актуальных механизмов формирования эффективной системы поддержки, самоопределения, пред- профессиональной и профессиональной ориентации обучающихся в возрасте от 10 до 18 лет, а также непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников немаловажное место отводится развитию наставничества. Данная задача актуализирована в современных нормативных актах.

В 2019 году в целях достижения сквозных результатов федеральных проектов «Современная школа», «Успех каждого ребенка» и «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)» национального проекта «Образование» [2] была разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Целью внедрения методологии (целевой модели) наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание ус-

ловий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации [4, 5].

В конце 2021 года для конкретизации организации наставничества по форме «педагог-педагог» Министерством просвещения Российской Федерации совместно с Профессиональным союзом работников народного образования и науки Российской Федерации были также выпущены методические рекомендации по внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. Цель системы (целевой модели) наставничества – создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов [3].

В течение 2020/2021 учебного года образовательные организации Санкт-Петербурга в режиме «пилотного» проекта внедряли технологию наставничества. Данный процесс осуществлялся в партнерстве с центром развития наставничества Санкт-Петербургской академии постдипломного педагогического образования, Информационно-методическими центрами административных районов города. Распоряжением Комитета по образованию был сформирован

список образовательных организаций, в который вошли 59 школ, 4 учреждения дополнительного образования детей и 3 учреждения среднего профессионального образования [4].

В 2021/2022 учебном году систему (целевую модель) наставничества апробировали в образовательных организациях всех 18 районов города. В течение года учреждения занимались массовой подготовкой условий к запуску программ наставничества, составляли базы наставляемых и базы наставников, формировали наставнические пары/группы, сопровождали ход реализации программ наставничества, а также организовывали процедуру завершения наставничества.

В течение 2022/2023 года в рамках Года педагога и наставника активное развитие получили все пять форм наставничества («педагог-педагог», «ученик-ученик», «студент-студент», «работодатель-студент», «работодатель-ученик», «студент-ученик») с внедрением различных видов наставничества (традиционное, ситуационное, реверсивное, скоростное и др.).

В форме «педагог-педагог» апробированы различные практики наставничества, которые были посвящены развитию тех или иных составляющих профессиональной компетентности педагогических работников (предметной/профессиональной, методической, воспитательной, психолого-педагогической). Наставничество оказало влияние на повышение качества образования, развитие профессионального мастерства, повышение заинтересованности в профессиональном росте и методической работе.

Опытным педагогам наставничество помогло увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, для молодых/вновь принятых педагогов – снять проблему адаптации и содействовать успешному вхождению в профессиональную педагогическую дея-

тельность, повысить уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, повысить уверенность в собственных силах, усовершенствовать профессиональную компетентность, расширить знания о разных сферах педагогической деятельности, о педагогических приемах взаимодействия со студентами и их родителями, изменить отношение к самому процессу образования, своевременно получить профессиональные советы и рекомендации, а также предоставить стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри профессиональной образовательной организации.

Что касается наставничества с привлечением студентов и учащихся в различных формах («ученик-ученик (студент-студент)», «студент-ученик»), то большинство практик направлено на помощь наставников в учебной и внеурочной деятельности, в написании и защите проектов. Наставники привлекались для самостоятельной подготовки и проведения различных воспитательных мероприятий в течение учебного года, социализации дезадаптированных учащихся и учащихся «группы риска», развития различных форм ученического/студенческого самоуправления и общественной деятельности (волонтерство, добровольчество). Наставничество оказало влияние на повышение качества образования, адаптацию студентов и учеников, развитие различных умений, развитие мотивации к активной общественно полезной деятельности, активной жизненной позиции, улучшение социально-психологического климата в студенческом/ученическом сообществе (снижение количества жалоб, конфликтов и др.).

По данным регионального мониторинга в мае 2022 года большинство опрошенных респондентов (более 86%) видят перспективы развивать в дальнейшем все пять форм наставничества (с учетом отсутствия необходимости отчитываться

показателями массового охвата и уменьшения документооборота).

Точки роста в совершенствовании работы по внедрению системы (целевой модели) наставничества заключаются в конкретизации и более подробном описании реализованных практик наставничества, с учетом разработанной методологии, их экспертной оценки, ориентации наставничества на решение приоритетных задач образовательных организаций в учебной и воспитательной работе в соответствии с актуальным законодательством и стратегией развития; выделении конкретных показателей и индикаторов оценки эффективности реализации наставничества с учетом выбранных целей и задач, подборе/разработке инструментария для проведения комплексной оценки эффективности, конкретизации результативности наставничества.

При анализе сильных сторон региональной системы наставничества чаще всего обозначается разработанность нормативно-правовой базы, четкое определение ответственности сторон в наставничестве, развитая методическая поддержка процесса внедрения системы (целевой модели) наставничества.

Слабые стороны характеризуются необходимостью специального обучения наставничеству, низкой мотивацией участников, недостаточной проработанностью проблемы стимулирования наставничества на уровне образовательной организации, района и города, перегруженностью участников (временной, эмоционально-интеллектуальной), отсутствием поддержки идеи среди профессионального сообщества, чрезмерным объемом документооборота.

Возможности наставничества являются ресурсом для его развития. Респондентами отмечено, что наставничество положительно влияет на показатели качества образования (для доказательного подтверждения предлагается вклю-

чить некоторые из них в оценку эффективности реализации системы (целевой модели) наставничества), на эффективность воспитательного процесса (рекомендуется рассмотреть возможность интеграции технологии наставничества в рабочую программу воспитания), ориентировано на индивидуализацию процесса образования (возможно проработать механизмы интеграции наставничества в организацию персонализированного/индивидуального подхода при работе с педагогами и студентами), позволяет обеспечить открытость образовательных организаций (достаточно проанализировать необходимые для этого условия, а также методологически правильно организовать процесс наставничества и сосредоточить внимание на более длительном целенаправленном взаимодействии представителей власти, общественности, работодателей со студентами/учениками, а не на «разовых» мероприятиях), взаимосвязано с проектной деятельностью (проект является универсальным инструментом организации наставнического взаимодействия среди педагогов и учащихся), программы наставничества могут быть актуальны при сопровождении учащихся с ОВЗ, так как они воздействуют через дружбу, личный пример, чувство равенства, принятия и содействия, позволяют привлечь внимание представителей работодателей к данной проблеме и т.д.

Наконец, наставничество – необходимый шаг на пути к тому, чтобы образовательные организации города становились единым центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди могут найти свою роль и тем самым внести вклад в развитие системы образования, а также профессионально развиваться.

Необходимо отметить, что, по отзывам большинства наших коллег, сохранилась тенденция к активному участию в наставничестве как наставников, так и наставляемых. Образовательные

учреждения отмечают результативность данного вида деятельности и четкую организацию деятельности наставников и наставляемых со стороны кураторов системы (целевой модели) наставничества.

Наставнический опыт в Год педагога и наставника активно тиражируется и презентуется на различных уровнях. Например, в рамках XIII Петербургского международного образовательного форума в городе состоялось более 20 площадок, посвященных развитию различных форм наставничества. Конкурс педагогических достижений Санкт-Петербурга 2022-2023 учебного года включал отдельную номинацию «Наставничество». Опыт образовательных учреждений города был также востребован на всероссийских мероприятиях других регионов Российской Федерации, а также в перспективе оформления опыта наставничества для тиражирования в рамках региональных стажировочных площадок.

Таким образом, важно отметить, что за два с половиной года развития системы (целевой модели) наставничества образовательными организациями Санкт-Петербурга накоплен серьезный опыт в оформлении и содержательном наполнении данного вопроса, сейчас наставничество как явление развивается, становясь менее формализованным в соответствии, но и более душевным и осознанным, а значит – более эффективным. Сама идея наставничества стала системообразующей и объединяющей вокруг себя заинтересованное в развитии образования профессиональное сообщество коллег, для которых построение доверительных отношений, гуманизм и взаимоуважение являются ценностями.

Источники:

1. Указ Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 г. № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
2. Национальный проект «Образование» (с изменениями, утвержденными Указом Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года»).
3. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях», «Методическими рекомендациями для образовательных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников»).
4. Илакавичус М.Р. Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения // Cyberleninka. 2021. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-tselevoy-modeli-nastavnichestva-problemy-i-resheniya> (дата обращения: 21.01.2023).
5. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016.

Наставничество: от традиционных форм к новым решениям



*Нина Медведь, директор
ГБОУ № 498
Невского района
Санкт-Петербурга*



*Инна Зорина, заместитель
директора по УВР
ГБОУ № 498
Невского района
Санкт-Петербурга*



*Любовь Большакова, к.ф.н.,
заместитель директора
по ОЭР ГБОУ № 498
Невского района
Санкт-Петербурга*

Возвращение к идеям наставничества в разных сферах деятельности, в том числе в образовании, свидетельствует о его повышающейся роли и эффективности в достижении результатов сопровождения, адаптации, социализации, обучения, воспитания и мотивации. Развитие системы наставничества в образовательной организации способствует положительному влиянию на формирование личности ребенка, помогает подростку определиться в профессии, сформировать активную жизненную позицию и реализовать свой личный потенциал. Преимущества наставничества очевидны, однако недооценка его роли и возможностей приводит к тому, что его рассматривают лишь как инструмент обучения или сопровождения наставляемых, что, очевидно, связано с недостаточным информированием о новых подходах к организации наставничества.

Наставничество – «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навы-

ков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве». С помощью наставников у молодых людей формируются определенные жизненные ценности, позитивные установки, они быстрее определяют с выбором будущей профессии и успешно реализуют себя во взрослой жизни.

Традиционная модель наставничества (наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным и начинающим. В центре внимания – личностное и профессиональное развитие подопечного.

Разновидностью традиционной модели является **ситуационное наставничество**, подразумевающее предоставление наставником необходимой в определенный момент помощи. Роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ситуацию, значимую для наставляемого.

В последнее время всё большую популяр-

ность получает **групповое** наставничество – модель, по которой один наставник одновременно работает с группой подопечных. Такой способ взаимодействия повышает мотивацию, способствует самоопределению, формированию ценностей наставляемых, т.к. оперативно достигается синкретический эффект взаимодействия не только с наставником, но и среди участников группы.

Хорошим решением является сочетание группового и **целеполагающего** наставничества: участники взаимодействия встречаются по заранее установленному графику сначала для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные результаты, а затем их достижения.

Новой концепцией является и **флэш-наставничество**, суть которого заключается в однократных встречах наставника с наставляемыми. Такие встречи помогают наставляемому с профессиональным и личностным самоопределением и способствуют его ценностному и личностному наполнению в силу многообразия транслируемого опыта.

Продуктивным видом является **командное** наставничество: двое или более наставников работают вместе с группой подопечных, чтобы помочь им достичь запланированных результатов. Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда необходимо повысить мотивацию и заинтересованность наставляемых за короткий промежуток времени.

Сочетание перечисленных моделей наставничества друг с другом хорошо зарекомендовало себя в ходе профориентационной работы по психолого-педагогическому направлению.

Погружение наставляемого в будущую про-

фессиональную деятельность – сложный динамичный процесс, основанный на совокупности знаний, умений и навыков наставников. Познать с особенностями будущей профессии, сформировать у наставляемых первичные знания о личности ребенка и закономерностях ее развития, мотивировать к учебной и профессиональной деятельности, оказать пропедевтическую помощь в адаптации на рабочем месте – все это может сделать наставник-студент.

Преимуществами наставничества «студент-ученик» являются успешное формирование у школьника представлений о следующей ступени образования, улучшение образовательных результатов, развитие метакомпетенций и повышение мотивации, а также появление ресурсов для осознанного выбора будущей личностной, образовательной и профессиональной траектории развития.

В ходе подготовки к открытию профильных классов психолого-педагогической направленности наставничество «студент-ученик» рассматривается не только как инструмент профессионального обучения по формированию компетенций, ценностей и смыслов психолого-педагогической деятельности, но и как средство преодоления образовательных дефицитов через педагогическое взаимодействие, доверительное общение и партнерство.

Теоретические изыскания получают силу и значимость только в практическом применении. Так, в статье представлен опыт педагогического коллектива ГБОУ гимназии № 498 Невского района Санкт-Петербурга по апробации модели наставничества «студент-ученик», совмещающей современные подходы к организации наставнической деятельности.

В основном взаимодействие организовано по типу «наставник-группа наставляемых» или «группа наставников-группа наставляемых».

Целевая аудитория наставляемых – учащиеся 9 классов, проявившие интерес к психолого-педагогическим профессиям. В роли наставников выступают студенты Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена, Политехнического университета Петра Великого, Санкт-Петербургского государственного университета.

Взаимодействие наставника и наставляемых осуществляется в рамках внеурочной деятельности. Классные часы, мероприятия психолого-педагогической направленности, лекции, экскурсии, игровые и дискуссионные площадки в вузах, мотивационные встречи, обучение основам вожатского мастерства в ДОЛ – широкий спектр форм профориентационной деятельности, которые повышают уровень осознанности и мотивированности обучающихся к выбору профессий психолого-педагогической направленности, саморазвитию, самореализации, а также способствует активному развитию гибких навыков, необходимых будущему педагогу.

Рассмотрим вариации ролей наставников-студентов в ходе профориентационной работы по открытию профильного класса психолого-педагогической направленности.

Наставник-студент оказывает педагогическое влияние на наставляемого посредством вовлечения в определенную деятельность с использованием разных методов (создание условий, приближенных к профессиональной деятельности, личный пример, консультирование, методы актуализации мотивации, методы управления межличностными отношениями и т.д.). Организация студентами профориентационных мероприятий психолого-педагогической направленности способствует не только вхождению учащихся в педагогическую культуру и формированию у них положительной установки на педагогическую деятельность, но и актуализирует

мотивационный потенциал.

Целеполагающее наставничество в гимназии было реализовано в рамках взаимодействия с кафедрой инженерной педагогики и психологии Политехнического университета, куда был отправлен запрос на проведение профориентационного мероприятия психолого-педагогической направленности. Студенты 2 курса разработали и провели для девятиклассников гимназии игру-квиз по станциям «Дорогу педагогу». Ребята с удовольствием работали на 4 площадках: «Брейншторм» (поиск необычных идей для начала урока); «Тайм-менеджмент» (умение планировать своё время накануне сдачи ОГЭ); «Меньше стресса - больше прогресса» (знакомство с техниками снятия напряжения); «КейсGo» (решение конфликтных ситуаций в педагогической деятельности). После прохождения каждой станции учащиеся получали игровой документ профессионального роста: зачётная книжка → диплом о высшем образовании → удостоверение о повышении квалификации → диплом победителя в конкурсе «Учитель года». Подобные мероприятия формируют позитивную мотивацию к профессионально-педагогической деятельности, способствуют приобретению практического опыта.

Учащиеся гимназии приняли участие в профориентационном проекте «Герценовская СРЕДА» – комплексе мероприятий, направленных на совместную деятельность учителей, преподавателей, студентов, школьников по формированию и развитию педагогической одаренности школьников. В течение 2022-2023 учебного года ребята посещали профориентационные игры, викторины, квесты и дискуссии, разработанные институтами и факультетами Университета.

Командное наставничество в процессе взаимодействия со студентами дает уникальную возможность школьникам погрузиться в про-



фессию, познакомиться с учеными, сопоставить свои интересы и мотивы со студентами, понять сложность и многообразие педагогического труда, его творческую составляющую. Общение со студентами – радостный эмоциональный фон, энергия, увлеченность, креативность.

Реализация проекта «Разговоры о важном» предусматривает практику **флэш-наставничества**, поскольку предполагает проведение занятий для школьников каждый раз новыми наставниками-студентами. Студенты РГПУ им. А.И. Герцена провели в гимназии цикл классных часов на важные темы: «Ценность научного познания», «Признательность доказывается делом», «Сохраним планету для будущих поколений», «Истории великих людей». Использование визуального контента и интерактивных форм взаимодействия на классных часах способствовало не только развитию заинтересованности и мотивации к познавательной активности, но и формированию нравственных ценностей и убеждений. В ситуации профориентационной работы психолого-педагогического направления

наставничество «студент-ученик» оказалось интересным и продуктивным опытом. Для школьников студенты – старшие товарищи – являются образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Полезной практикой формирования профессионально-педагогической мотивации учащихся стал выезд в детский оздоровительный лагерь на психолого-педагогическую смену. Так, обучение в Академии вожатского мастерства в ДОЛ «Молодежный» способствовало погружению в профессию вожатого и получению практического опыта. Под руководством студентов-вожатых ребята участвовали в отрядных мероприятиях, мастер-классах и общелагерных играх, связанных с целеполаганием, возрастной психологией, созданием отрядного уюта, историей вожатства, работой с напарником, игротехниками, качествами и особенностями «идеального вожатого»; школьники прорабатывали собственные проектные идеи и презентовали их. На кафедрах «Я – вожатый», «Управляй собой», «Арт-Дизайн»

и «Магия игры» учащиеся разбирали кейсы из вожатской практики, учились управлять своими эмоциями, создавали элементы отрядных уголков своими руками, обучались проводить игры и модернизировать их с учетом возрастных особенностей детей. **Групповое** наставничество в данном случае возникает в процессе совместной деятельности и предполагает выход за пределы коммуникации с подростками на уровень межличностных отношений, социокультурного взаимодействия. Вожатый-наставник – это опытный вожатый, который передает молодым вожатым свои знания, опыт, способствует формированию у них представлений о будущей профессии.

Таким образом, при реализации модели наставничества «студент-ученик» наблюдается формирование целостной типологии компетенций:

- социальные (отношения, поведения, коммуникации);
- когнитивные (понимание, знание, целеполагание, планирование);

- функциональные (психомоторные и прикладные, в том числе профессиональные навыки педагога).

Новые виды наставничества по модели «студент-ученик» стали эффективным инструментом формирования современной образовательной стратегии, а в сочетании с традиционными формами обеспечивают интегрированный практико-ориентированный подход как в обучении, так и в профориентационной подготовке.

Источники:

1. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Под ред. Н.Ю. Снягина. – Министерство просвещения Российской Федерации. – 2019.



Ирина Крылова,
директор ГБОУ №639
Невского района
Санкт-Петербурга

Педагог–наставник – учитель нового века

Педагоги, собственно, – основные двигатели прогресса. Не будь их, человечество застыло бы на месте. Педагоги – это кровь, переносящая духовное питание в теле общества.
В.Ф. Тендряков

2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника. Слово «наставник», как и слово «педагог», древнее, имеющее несколько толкований и неоднократно менявшее свое значение за прошедшие века. Так, толковый словарь определяет наставника как опытного рабочего, мастера, обучающего молодежь, но при этом и руководителя, учителя. В толковом словаре русского языка С.И. Ожегова наставник представлен как учитель, воспитатель, а в словаре существительных дано такое понятие: человек, который учит других, дает советы, будучи более опытным в чем-либо, руководит действиями, поступками

других.

Наставничество как способ взаимодействия людей формировалось на протяжении всей эпохи существования человечества. Это и обряды инициации в первобытном обществе, и обучение воинскому искусству молодых воинов опытными ветеранами, и постижение молодежью азов профессии в подмастерьях. Наставниками-духовниками выступали священники, и, конечно, всегда слово «наставник» ассоциировалось с человеком, передающим знания, – учителем. Наставников в любом обществе на протяжении веков почитали и наделяли особым социальным статусом.

Роль учителя как наставника определяли философы и ученые во все времена. Древнегреческий философ Сократ главной задачей наставника видел пробуждение мощных душевных сил ученика, то есть нечто большее, чем передачу знания от одного человека к другому. Платон писал, что, если башмачник будет дурным мастером, граждане от этого будут только хуже обуты, но, если воспитатель детей будет плохо справляться со своими обязанностями, в стране появятся целые поколения невежественных и дурных людей.

Я.А. Коменский говорил, что учителю вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под солнцем. Он проводил ряд блестящих аналогий между учителем и садовником, учителем и предприимчивым архитектором, уподоблял учителя усердному ваятелю, расписывающему и шлифующему умы и души людей.

В дореволюционной российской педагогике роль учителя-наставника была определяющей и, как считают многие исследователи проблем образования, постепенно привела к гуманизации всей системы образования России.

Советский период педагогики также во главу

угла ставил учителя-партнера, учителя-наставника; концепция личностно-ориентированного обучения таких видных деятелей педагогики, как И.С. Якиманской, В.В. Серикова, И.А. Алексеева, активно перекликается с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов педагогики XXI века.

Роль учителя-наставника, а не учителя-лектора, учителя-транслятора, учителя-передатчика знаний была востребована всегда. В художественной литературе, кинофильмах, литературных произведениях положительный образ учителя – это всегда мудрый, сильный, понимающий человек, способный, в первую очередь, направить, дать совет, поделиться имеющейся мудростью и опытом.

XXI век внес свои коррективы во взаимоотношения ученика и учителя, значительно переписал роли, поменял приоритеты. Учитель перестал быть единоличным носителем знаний, сошел с пьедестала непогрешимой мудрости и величия, в какой-то степени потерял свой высокий статус, но не перестал играть социально-значимую роль в жизни общества.

Сейчас в сети Интернет можно найти большое количество уроков по любому предмету и теме: презентаций, аудио, видеоуроков, подготовленных профессиональными учителями, учеными, людьми, интересующимися наукой. Однако учеников, способных самостоятельно ориентироваться в этом информационном мире, по-прежнему единицы. Этот факт наглядно выявил период пандемии, когда учащиеся и их родители оказались один на один с морем знаний, в котором им приходилось самостоятельно выживать. Стало очевидным, что без учителя, несмотря на все современные возможности, люди обходиться пока не научились.

С одной стороны, современные ученики имеют возможность получать любое необходимое

им количество информации: информационное пространство перенасыщено, что позволяет черпать знания буквально отовсюду, хотя и стоит остро вопрос о качестве этих знаний. С другой стороны, ориентироваться в этом многообразии совсем непросто, ведь необходимо иметь навык критического мышления, самостоятельной работы, мотивации к изучению нового, обладать основами тайм-менеджмента, уметь работать с большими объемами информации, структурировать полученный материал. Такими умениями обладают не все взрослые, а среди детей школьного возраста таких ребят совсем немного.

Поэтому в современном мире требуется новый тип наставника – учитель-навигатор, который подскажет, поможет, направит и скорректирует.

Перемены, содержащиеся в материальном базисе российского общества, ведут не только к изменению системы экономических отношений, но и самым непосредственным образом сказываются на духовном климате, на системе межличностных связей и отношений. На историческую арену выходят новые люди, обладающие иными представлениями о мире, выращенные в новых условиях российского общества, по-новому воспринимающие действительность, окружающий мир. Система их жизненных ценностей во многом не совпадает с той, на выработку которой еще совсем недавно была направлена деятельность всей системы воспитания и образования.

Современная образовательная среда представляет широкий спектр возможностей как для учащегося, так и для учителя. Роль учителя-навигатора, наставника как нельзя лучше реализуется в условиях партнерских, субъект-субъектных взаимоотношений с современными детьми, выращенными на обильном информационном поле, при широком доступе к многоканальному

телевидению, сети Интернет, социальным сетям и мессенджерам. Ведь учитель XXI века сталкивается с совершенно новым типом учащегося: его гораздо труднее удивить, заинтересовать, завлечь, и использование методов и форм, «работавших» в прошлом веке, не всегда актуально в педагогике века нынешнего.

Новые запросы общества ставят также новые задачи по формированию педагога XXI века, и здесь важнейшим аспектом является еще одна сторона наставничества - в проекции «учитель-учитель».

За последние годы в связи с все уменьшающейся популярностью профессии педагога, его большой загруженностью и высокими социальными рисками приток молодых педагогов в школы значительно сократился, то есть происходит постепенное увеличение среднего возраста учителей в школе. Поколение педагогов, сформировавшееся в середине-конце прошлого века, составляющее на сегодняшний день основную массу учителей общеобразовательных школ, иногда с большим трудом воспринимает изменения, происходящие в системе образования, тяжело адаптируется в новых условиях, сложно принимает новые требования, предъявляемые социумом к личности и деятельности педагога.

Руководителю образовательной организации для того, чтобы выполнять требования современного образовательного стандарта, приходится делать ставку на молодых педагогов, представителей так называемого «поколения Y», которые готовы работать в постоянно меняющихся условиях, способны быстро перестраиваться, положительно реагировать на новые требования, а также по многим и, что немаловажно, по возрастным показателям ближе к современному обучающимся.

Однако молодые специалисты, приходящие на работу в школу, в большинстве случаев также

не способны давать качественный результат и зачастую создают образовательной организации дополнительные и весьма существенные проблемы. Заключаются они не только и не столько в предметной подготовке выпускников вузов, хотя она также в ряде случаев вызывает некоторые вопросы, сколько в социализации молодого учителя в новой для него среде, реализации себя в качестве педагога.

Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, сталкивается с целым рядом задач и проблем, которые не всегда в состоянии самостоятельно решить. Это отсутствие педагогического и житейского опыта, слабая методическая подготовка, недостаточное владение формами и приемами обучения, социально-коммуникативные проблемы – налаживание отношений в педагогическом коллективе, выстраивание грамотных взаимоотношений с детскими коллективами, ежедневная подготовка к урокам, заполнение электронного журнала, подготовка и ведение документации, «живая» работа с детьми и их родителями и так далее. К тому же молодой учитель оказывается в условиях нового режима умственных и физических нагрузок, новой сферы отношений и взаимодействия.

Необъективная, несформированная система оценки, неумение грамотно и доступно разъяснить учебный материал, общаться с обучающимися и их родителями – все это приводит к проблемам в успеваемости и поведении детей, с которыми работает учитель.

Низкое качество образования, демонстрируемое молодыми специалистами, их слабая методическая подготовка и зачастую быстрый уход из профессии – вот основные проявления данной проблемы, с которой сталкивается любая современная школа.

Ни один педагогический вуз или колледж не

выпускает из своих стен полностью сформированные, высококвалифицированные педагогические кадры. Именно в образовательном учреждении происходит процесс становления педагога как профессионала. От того, как пройдет период адаптации, зависит, состоится ли молодой специалист как учитель, останется ли он в системе образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

К сожалению, на современном этапе развития школы с тем уровнем бюрократической составляющей, которая имеет место в образовательных учреждениях, и загруженностью как педагогов, так и администрации школы, возможность полноценного сопровождения молодого специалиста без эффективной системы наставничества сводится практически к нулю. Посещению и анализу уроков, вводных семинаров и других обучающих мероприятий, беседам и знакомству с работой опытных учителей должно уделяться серьезное внимание в каждой школе.

Поэтому так актуален вопрос грамотного выстраивания системы наставничества в школе, которая не только сможет воспитать молодого педагога, но и передать накопленный опыт множества блестящих поколений учителей российской школы. Формирование наставничества и сопровождение молодых учителей – это целый блок административной работы в школе и еще одна важная роль учителя – наставника, мудрого, гуманного и по-прежнему незаменимого.



*Людмила Грызлова,
заведующий ГБДОУ № 5
Невского района
Санкт-Петербурга,
Заслуженный учитель РФ*

Наставничество в образовании: традиции и новации

В условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога. Особая актуальность темы подкрепляется тем, что 2023 год

был объявлен Президентом РФ Годом педагога и наставника. Это определило ориентиры, стиль и содержание деятельности начинающих учителей и опытных профессионалов, руководителей и педагогов-новаторов.

Открывая в Москве форум «Наставник», Сергей Кириенко, первый заместитель руководителя администрации Президента РФ, сказал о том, что наставничество невозможно реализовать по приказу или за материальное поощрение и никакие знания не передаются иначе, чем от человека человеку.

Цель построения системы наставничества – реализация комплекса мер по созданию эффективной среды наставничества в учреждении, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию педагогических работников, самореализации и закреплению молодых педагогов, начинающих специалистов в педагогической профессии.

Тема наставничества была актуальной с давних времен и сейчас приобретает новые формы и наполнение. Для реализации системы настав-

ничества необходимо наличие таких педагогов, которые готовы равняться на опытных педагогов-наставников, обладающих высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания, коммуникативными навыками и гибкостью в общении.

Наставник – это профессионал, который помогает наставляемому коллеге научиться принимать самостоятельные решения, основанные на высоких моральных и нравственных качествах личности, профессиональном мастерстве и компетентности, имеющий личные успехи и достижения, формальный и неформальный авторитет в профессиональной среде, постоянно повышающий собственные профессиональные компетенции.

В рамках системы наставничества в детском саду решаются возникающие сложности, с которыми сталкиваются различные категории педагогов. Профессиональной составляющей в работе педагога является построение индивидуальной образовательной траектории, которая неразрывно связана с развитием и внедрением современных форм наставничества и корпоративной культуры в педагогическом сообществе.

Система наставничества в детском саду организуется администрацией детского сада и применяется опытными педагогами-наставниками. Задача педагога-наставника – помочь наставляемому преодолеть трудности и вопросы, на которые не всегда можно найти ответы в профессиональной литературе. Они возникают в непосредственной профессиональной повседневной работе, организационных моментах, тайминге, при взаимодействии с родителями воспитанников и многом другом.

В нашем детском саду на протяжении мно-

гих лет успешно выстраивается гибкая система наставничества с педагогическими работниками, которая регламентируется Положением о наставничестве, определяющим цели и задачи, а также порядок работы, критерии его эффективности.

Опытные педагоги, принимая на себя обязанности наставника, открывают для себя ряд преимуществ:

- развитие собственной педагогической карьеры, повышение педагогической квалификации, рост доверия в педагогическом коллективе;

- поиск новых перспектив в сфере своей педагогической деятельности;

- возможность не только делиться своим опытом с коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, овладевать современными технологиями обучения, стилями профессиональной деятельности.

Главная задача заведующего детским садом заключается в создании необходимых организационно-педагогических, кадровых, методических, психолого-педагогических условий и ресурсов.

За годы работы педагогом и руководителем образовательного учреждения наставничество стало для меня и коллег особой миссией. Из стен нашего учреждения выросла целая плеяда талантливых и успешных специалистов, в том числе и руководящего состава учреждений как Невского, так и других районов Санкт-Петербурга. В нашем учреждении созданы условия, обеспечивающие повышение мотивации педагогов к личностному саморазвитию, самореализации, самостоятельной творческой деятельности.

В образовательном пространстве нашего детского сада наряду с традиционными («один на один») формами наставничества педагогических работников большую эффективность имеют такие, как ситуационное наставничество,

краткосрочное, виртуальное (дистанционное) наставничество и флеш-наставничество. С самого начала в своей профессиональной деятельности молодые и начинающие педагоги при поддержке и эффективном методическом сопровождении наставников активно принимают участие в современных формах проведения мероприятий (семинарах-практикумах, тренингах, мастер-классах, круглых столах, дискуссиях), педагогических советах, исследовательской и практической работе, включаются в творческие группы, методические объединения педагогов. Наставляемые изучают опыт своих наставников и других коллег, их приглашают на открытые показы педагогов детского сада, на родительские конференции, в родительские клубы.

В результате посещения и проведения таких мероприятий наставляемые получают новые знания, пробуют себя в разных ролях, активно осваивают приемы, формы работы с родителями, с обучающимися с нормативным развитием и ОВЗ, а также анализируют свою педагогическую деятельность, вносят коррективы в образовательный процесс.

Обучение наставляемых непосредственно на рабочем месте позволяет реализовать на практике полученные теоретические знания. Взаимодействие с наставляемыми для профессионального и творческого общения, обмена короткой информацией, опытом между наставником и наставляемым осуществляется с использованием информационно-коммуникационных технологий: посредством платформ, в устной форме по телефону, через социальные сети, электронную почту, через мессенджеры WhatsApps, Telegram.

Одной из эффективных форм обучения молодых и начинающих педагогов, формирующих творческо-деятельностную позицию, является участие в конкурсном движении. При профессиональной поддержке и помощи опытного

наставника участие в конкурсах позволяет наставляемым добиться значительных результатов уже в первые годы своей педагогической деятельности. Молодые и начинающие педагоги принимают участие в ежегодном традиционном профессиональном конкурсе педагогических достижений «Мир в твоих руках», конкурсе образовательных видеопродуктов «ВебПеликан», конкурсах с обучающимися разного формата (чемпионат «Умения юных» KidS, «Профессии моей семьи», детский форсайт «Новое измерение», чемпионат профессионального мастерства «Кубок Губернатора Санкт-Петербурга по робототехнике», «Осенняя симфония (кубок Конфуций), фестиваль танцев на колясках «Лучик света», «Адмиралтейское танго», «Шире круг» и др.)

Для профессионального развития и повышения общепрофессиональной компетентности молодых/начинающих педагогов, сталкивающихся с вопросами и проблемами инклюзии, в учреждении произведен запуск внутрифирменного повышения квалификации, в ходе которого наставляемые овладевают современными развивающими технологиями для реализации образовательной деятельности, а уровень их инклюзивной компетентности позволяет реализовывать лично-ориентированный и индивидуально-дифференцированный подход к обучающимся с ОВЗ в образовательной деятельности.

В соответствии со стратегическими линиями развития системы образования Невского района, Программой развития учреждения на 2020-2024 годы молодые/начинающие педагоги активно погружаются в разработанные инновационные проекты: «Ранняя профориентация в поликультурном пространстве инклюзивного сада», «Практика применения инновационного продукта: Инклюзивное педагогическое Бюро»,

«Поддержка», «Постуральный менеджмент». Педагогам предоставляется возможность участия с обучающимися в сетевых социальных и образовательных проектах детского сада с привлечением средств общественных, благотворительных организаций, ресурсов социальных партнеров.

В рамках договора о сотрудничестве на площадке детского сада ежегодно проходит производственная практика обучающихся ФГБОУ ВО РГПУ им. А.И. Герцена, ГБПОУ Некрасовского педагогического колледжа с целью получения ими практических навыков, необходимых будущему педагогу при организации образовательного процесса с обучающимися с разными стартовыми возможностями. Опытные педагоги детского сада осуществляют обучение студентов профессиональной деятельности, в процессе которого они осваивают общие и профессиональные компетенции, а педагоги-наставники делятся с ними своим накопленным педагогическим опытом работы с обучающимися.

В районной системе образования уже третий год реализуется кадровый проект «Школа молодого лидера», направленный на поддержку педагогов, имеющих лидерский потенциал и высокий профессиональный рейтинг. Участники Школы стажировются у опытных наставников нашего детского сада. Наставники делятся своим опытом и секретами эффективного управления. Стажировка помогает коллегам не только получить новые знания по своим направлениям работы, но и использовать их для дальнейшего развития своего учреждения.

Для молодых и начинающих педагогов наставниками детского сада применяется практика инновационного продукта цифрового и медиаресурса «Инклюзивное педагогическое бюро». Бюро – это образовательная платформа для дистанционного сопровождения професси-

онального развития педагогов, обеспечивающая доступ к опыту организации вариативных форм дошкольного образования. Рубрики, как в «справочном» БЮРО, отвечают на запросы тех, кто хочет:

- создать безбарьерную среду – дружелюбную и доступную для каждого ребенка;
- уметь развивать таланты детей с разными стартовыми возможностями;
- владеть технологиями и ресурсами развития;
- узнать, как обучать детей вместе.

Наставляемые имеют возможность пользоваться фондом учебно-методической литературы, интерактивным оборудованием, которое способствует развитию творческого потенциала педагогов, качественному росту профессионального мастерства и успехам в конкурсном движении.

В рамках реализации стратегии кадрового роста и развития горизонтальной и вертикальной карьеры педагогических работников учреждения ассистентам, помощникам воспитателя для профессионального роста и получения другого статуса предоставляется возможность пройти профессиональную подготовку в области дошкольного образования – курсы повышения квалификации. Например, воспитатель стремится стать старшим воспитателем или планирует пройти переподготовку на тьютора. При приеме на работу кандидаты указывают кадровые перспективы, что дает мне, как руководителю, возможность планировать расстановку кадров, переподготовку, направление на курсы повышения квалификации и «растить» кадры не только для своего учреждения, но и для района.

Таким образом, выстраивание в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет молодым и начинающим педагогам объединить деятельность с наставником, а также со специалистами и администрацией детского

сада, быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии и проявить себя грамотным педагогом. Формирование в детском саду такой категории педагогов это самое ценное для дошкольного образовательного учреждения, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает тогда, когда образовательное учреждение само «растит» свои педагогические кадры.

Успешность системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении, на мой взгляд, обусловлена готовностью администрации к созданию благоприятных условий для раскрытия потенциала каждого педагога, поддержки и мотивации его к непрерывному лично-профессиональному росту, а главное, осознанию и принятию неповторимости и самоценности каждого педагога, пришедшего в наш детский сад.

Основываясь на опыте своей долгой профессиональной деятельности (более 50-ти лет работы в одном учреждении), я уверенно могу сказать, что за каждым успешным человеком в любой профессиональной деятельности всегда стоит наставник, и часто бывает так, что встреча с наставником может стать определяющей для того, кто ищет профессионального и лично-профессионального роста.

Источники:

1. Вечер М.В. Ранняя профориентация детей старшего дошкольного и младшего школьного возраста. Интегративная педагогическая система по ранней профориентации. Учебно-методическое пособие. - Москва, 2023
2. <https://www.asi.org.ru/news/2018/02/13/nastavnik-forum/>
3. Пастухова, Л. С. Наставничество как социально-педагогический ресурс повышения ка-

чества подготовки будущих специалистов / Л. С. Пастухова, Т. В. Сорокина-Исполотова // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6(15). – С. 26-31.

4. Синягина Н.Ю. Министерство просвещения Российской Федерации. Методология (центральная модель) наставничества.– М., 2019. – С. 11.

Методология (центральная модель) наставничества.– М., 2019. – С. 11.



Татьяна Гилёва,
методист ГБУ ИМЦ
Невского района
Санкт-Петербурга

Наставничество как форма повышения профессиональных компетенций педагога

Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в её «здоровье».

Д. Майстер

Молодой педагог приходит в детский сад. Готов ли он к работе с дошкольниками? Кто и как должен помочь молодому воспитателю адаптироваться в новых для него условиях, реализовать свои знания, раскрыть профессиональный потенциал? Я думаю, коллеги согласятся с мнением А.С. Макаренко, который говорил, что как бы хорошо студент ни окончил учебное заведение, каким бы талантом и способностями к профессии он ни обладал, если он не будет учиться у более опытных педагогов, он никогда не станет настоящим специалистом. Становление мастерства происходит в детском саду на практике, в живой работе с детьми. Именно с первых дней начинается наиболее активное формирование тех качеств, которые и определяют степень профессионального мастерства будущего воспитателя.

Однако начинающий воспитатель — это не всегда молодой человек, только что окончивший педагогический колледж. В дошкольное образовательное учреждение приходят на работу люди

и зрелого возраста, которые решили переключиться из своей основной специальности в специальность воспитателя, или педагоги, вернувшиеся в профессию после длительного перерыва.

Для начинающего педагога любая профессиональная ситуация является проблемой и предполагает вызов: сможешь или не сможешь, умеешь или не умеешь, знаешь или не знаешь...

Не дать растеряться, усомниться в своих возможностях, подсказать, направить, приобрести уверенность начинающему воспитателю помогает взаимодействие и сотрудничество с мудрым, опытным педагогом, готовым повести за собой, передать опыт и знания, помочь адаптироваться в педагогическом коллективе, в детско-взрослом сообществе. Для этого и существует система наставничества.

Так что же такое наставничество?

Наставничество в самом общем виде определяется как способ передачи знаний, опыта и установок более опытного человека менее опытному. Упоминания о наставничестве в таких его проявлениях, как подготовка к обряду инициации, менторство, старчество, система взаимного обучения, добровольчество, волонтерство, тьюторство, коучинг и др., можно встретить в истории развития различных культурных сообществ от первобытности до современности.

Наставничество в истории педагогики – явление далеко не новое, имеет свою многовековую

историю развития, подъема, спада, забвения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына Одиссея, был Ментор, мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием.

Так появился термин «ментор» или наставник. Философы с давних времен пытались определить основные задачи наставника. Сократ, например, считал, что наставник должен пробуждать душевные силы ученика. По мнению Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста и осуществлять такое воспитание может только наставник преклонных лет, умудренный жизненным опытом.

Большую роль играло наставничество в широком смысле этого слова в становлении российской педагогики. Наставниками назывались лучшие и опытейшие учителя. Школа была немыслима без профессионального педагога как основного источника разума, просвещения. Особое значение наставничеству уделялось и в первой половине XX века – П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко сами были замечательными наставниками и пропагандировали роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения.

В образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения, которые обусловлены социальным заказом, ежегодным ростом востребованности государственных институтов воспитания, прежде всего дошкольных образовательных учреждений.

Их цель – повышение конкурентоспособности российского образования и социально-инновационного потенциала общества в целом. Нет почетнее профессии, чем профессия педагога, нет труда сложнее и ответственнее, чем его труд.

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста, твор-

ческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Концепцией модернизации российского образования поставлены весьма серьезные задачи: повышение качества дошкольного образования, создание необходимых условий для развития личностного потенциала ребенка-дошкольника. Поэтому появляется острая потребность в высокопрофессиональных специалистах, способных гибко реагировать на происходящие перемены, перспективно мыслящих, готовых принять на себя ответственность за предлагаемые решения и внедряемые проекты, в специалистах, готовых осуществлять педагогическую деятельность в организации дошкольного образования.

Итак, что же такое наставничество в современном понимании?

Наставничество (менторство) – обучение посредством предоставления в разных видах обучаемому модели действий и их корректировки посредством обратной связи.

Наставничество (менторинг) — это один из методов обучения персонала, когда более опытный сотрудник делится своими знаниями, умениями и навыками с неопытным новичком на протяжении определенного времени. Преимуществом наставничества является возможность обучения прямо на рабочем месте.

В дошкольных образовательных организациях нашего района на протяжении нескольких лет обобщается опыт работы с начинающими педагогами, имеются свои определенные традиции.

Начинающие педагоги неформально общаются с руководителями учреждений, с педагогами-психологами, для них организуются встречи с педагогами-мастерами, проводится анкетирование и интервьюирование (выбор профессии пе-

дагога, жизненные предпочтения и приоритеты, ожидания от будущей работы и т.д).

В каждом конкретном дошкольном учреждении района сформированы локальные акты для реализации целевой модели наставничества: приказы о внедрении целевой модели наставничества, о назначении куратора и наставника проектов, о назначении наставнических пар/групп и др.; разработаны Положения о наставничестве, Планы целевой модели наставничества, которые предполагают поиск эффективных способов наставничества в дошкольном образовательном учреждении, реализацию моделей наставничества в условиях практико-ориентированной среды детского сада, повышения методической компетентности педагогов в области реализации педагогических технологий в образовательной деятельности, создания условий для повышения инновационной деятельности, повышения качества образовательных услуг.

Планы целевой модели строятся на принципах наставничества: добровольности, гуманности, соблюдения прав начинающего педагога, соблюдения прав наставника, конфиденциальности, ответственности, взаимопонимания, искреннего желания помощи в преодолении трудностей, не соперничества, а сотрудничества.

Становление педагога как профессионала состоит из целого ряда этапов, важнейшими из которых являются приобретение личностно-профессиональных качеств и социально-профессиональной устойчивости в период обучения и в первые годы работы в дошкольном образовательном учреждении. На начальном этапе для успешной адаптации молодых педагогов нужна их целенаправленная подготовка к самостоятельной работе. Это активизация всех способностей и качеств личности, социального опыта, приобретенных в процессе обучения и индивидуального развития для достижения успеха в пе-

дагогическом труде. В дошкольных коллективах создаются условия для наиболее лёгкой адаптации начинающих педагогов, осуществляется эмоциональная поддержка, выявляются профессиональные затруднения начинающих воспитателей, планируются совместные мероприятия, способствующие профессиональному росту начинающих педагогов, используются эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства начинающих специалистов. Приоритет отдается практико-ориентированным и индивидуальным формам, организованным на рабочем месте молодого специалиста. Используются интерактивные, тренинговые, проектные, информационные технологии, консультации, беседы, семинары-практикумы, собеседования, инструктажи, просмотры, анализ и самоанализ организации образовательной деятельности, самоподготовки и т.п. В дошкольных учреждениях создаётся информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями, начинающие педагоги приобщаются к корпоративной культуре, объединяются вокруг традиций детского сада.

Постепенно у начинающего педагога складывается своя система работы, появляются собственные разработки, он внедряет в работу инновационные технологии. Прохождение определенного этапа для каждого педагога очень индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Адаптацию в профессии можно считать успешной, если достигнуты положительные результаты в профессиональной сфере: в целом освоена педагогическая деятельность, осуществляется творческий подход к методикам образовательной деятельности дошкольников, профессиональное мастерство высоко оценивается коллегами, родителями воспитанников, сам педагог

выражает удовлетворенность своей профессиональной деятельностью, ощущает себя успешным человеком.

Коллективы дошкольных образовательных организаций района делятся опытом работы, выступая на семинарах, вебинарах, мастер-классах, публикуя опыт в печатных изданиях. Презентация опыта осуществляется в конкурсном движении: районный конкурс педагогических достижений «Мир в твоих руках», проекты «Педагогические надежды ДООУ», «Наставник года»; районный этап городского конкурса «Лучший детский сад Санкт-Петербурга», районный конкурс «ВебПеликан» – наставнические практики. Дошкольные учреждения активно принимают участие в проектах системы образования: «Школа молодого педагога», «Школа молодого лидера», «Ассоциация наставников». Дошкольные образовательные учреждения №№ 22, 35, 116 с темами: «Лига наставничества» – вектор социальной и профессиональной активности педагога», «Психолого-педагогическое сопровождение наставничества в ДООУ: наставник в фокусе», «Наставничество в парадигме здоровьесбережения» - представляли свой опыт на площадках петербургского международного образовательного форума.

Правильно спланированная работа педагогов-наставников в ДООУ помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Педагогом.

Распространение опыта развития наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров дошкольных образовательных организаций Невского района осуществляется через публикации и научно-практические конференции, проведение методологических и методиче-

ских семинаров, мастер-классов и вебинаров.

Источники:

1. Целевая модель наставничества. <http://imc-nev.ru/imts/tselmodnast.html>
2. Наставничество как стратегия непрерывного образования chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://school6hm.gosuslugi.ru/netcat_files/252/3684/Nastavnichestvo_strategiya_neprerывnogo_razvitiya.pdf
3. Наставник молодого педагога: описание опыта работы. <http://umoslovo.ru/index.php/shkola-molodogo-pedagoga/821-nastavnik-molodogo-pedagoga-opisanie-opyta-raboty>
4. Наставничество – пережиток прошлого или перспектива на будущее? <http://umoslovo.ru/index.php/shkola-molodogo-pedagoga/821-nastavnik-molodogo-pedagoga-opisanie-opyta-raboty>

Наставничество как стратегия современного образования (опыт реализации в ГБУ ДО ЦППМСП Невского района Санкт-Петербурга)



*Ирина Ульянова, к.п.с.н.,
директор, педагог-психолог
ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района
Санкт-Петербурга*



*Виктория Шевченко,
заместитель директора
по УВР, методист ГБУ ДО
ЦППМСП Невского района
Санкт-Петербурга*



*Татьяна Иванова,
методист ГБУ ДО ЦППМСП
Невского района
Санкт-Петербурга*

Наставничество в различных формах существовало с 30-х гг. XX века. Особенное распространение наставничество как форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.п. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками активно внедрялось с 70-х годов в рамках адаптации молодых специалистов на производстве. В начале 90-х годов произошла смена профессиональных и ценностных приоритетов, начался переход к рыночным отношениям. Все это привело к тому, что наставничество как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и практически прекратило свое существование как централизованная система.

Наставничество в наши дни – тип подготовки к работе, обеспечивающей занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широ-

ком диапазоне деятельности.

Государственное бюджетное учреждение дополнительного образования Центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи Невского района Санкт-Петербурга (далее – Центр) является организацией дополнительного образования, основной целью деятельности которого является осуществление образовательной деятельности по дополнительным общеобразовательным общеразвивающим программам (далее – ДООП). Центр, в силу своей специфики, не имеет постоянного контингента обучающихся в отличие от других типов образовательных учреждений, что затрудняет реализацию формы наставничества «ученик-ученик», однако открывает широкий диапазон возможностей реализовать различные модели, например, традиционная модель, флэш-наставничество и формы наставничества такие, как «руководитель-руководитель», «специалист-внешний специалист», «специалист-специалист»

и «специалист-обучающийся».

Разнонаправленность педагогической деятельности является одним из существенных компонентов деятельности специалистов Центра, которая не только создает основу для поддержания конкурентоспособности учреждения, но и дает возможность профессионального роста педагога, его творческого поиска.

Несмотря на то, что наставническая практика всегда существовала в учреждении, внедрение Целевой модели наставничества позволило создать условия для максимально полного раскрытия потенциала личности наставляемых, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации, а также для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников, включая молодых специалистов.

Специалисты Центра взаимодействуют в рамках своей профессиональной деятельности не только с обучающимися и их родителями, но и с администрацией и педагогами (специалистами) образовательных учреждений Невского района Санкт-Петербурга и специалистами Центра. Так, исходя из образовательных потребностей Центра, определены следующие формы наставничества, подлежащие внедрению: «руководитель-руководитель», «специалист-внешний специалист», «специалист-специалист». В 2023-2024 учебном году в Центре планируется реализация таких форм наставничества, как «обучающийся-обучающийся» и «специалист-обучающийся».

Педагоги как Центра, так и ОУ часто испытывают потребность в длительном и краткосрочном наставничестве, а также в разовом взаимодействии для получения методической поддержки, в том числе для выявления и устранения профессиональных дефицитов. Наставничество в Центре осуществляется посредством реализации различных моделей, среди которых как

традиционная модель наставничества (или наставничество «один на один»), так и менее распространенные модели: ситуационное наставничество, краткосрочное или целеполагающее наставничество, скоростное наставничество, флэш-наставничество и т.д.

Особенное внимание стоит уделить технологиям наставнического взаимодействия, так, например, в рамках «внутреннего» наставничества реализуется практика «специалист-специалист» с выбором традиционной модели. При взаимодействии на диагностическом этапе для выявления профессиональных затруднений наставляемого применяется, например, деловая игра «Аукцион педагогических компетенций». Сначала наставляемый сам озвучивает правила игры, подбирая их к пословицам. Далее – выявление профессиональных дефицитов – осознанные или неосознанные недостатки (ограничения) в профессиональной компетентности, которые препятствуют реализации профессиональных действий. Выявление профессиональных дефицитов необходимо для оказания методической помощи педагогическим работникам и возможности построения индивидуального плана профессионального развития педагога.

На практическом этапе реализации программы наставничества при осуществлении педагогической деятельности в соответствии с составленной стратегией развития была применена технология кластера. С его помощью наставляемый знакомится с основными структурными элементами организации, названием отделов, субъектами ближнего круга взаимодействия и т.д.

Подведение итогов работы наставнической пары складывается из анализа шкал (шкала его эмоционального состояния, динамика в достижении запроса, обратная связь) и показателей эффективности (правильность выполнения, использование помощи, затраченное время на

выполнение заданий).

Показатели эффективности могут быть различными в зависимости от запроса.

Наставнические пары и группы, за исключением флэш-наставничества, формируются на основе анкет потенциального наставника и наставляемого. База наставников и наставляемых обновляется на данных анкет.

Наставническое взаимодействие в форме «специалист – внешний специалист», которое предполагает взаимодействие специалиста Центра с педагогами ОУ, позволяющее в том числе реализовывать в дальнейшем наставляемыми актуальные задачи в ОУ на высоком уровне, осуществлялось в формате группового флэш-наставничества, а в качестве наставляемых были приглашены педагоги ГБОУ и ГБДОУ.

Определение дефицитов в данном случае происходит на уровне образовательных учреждений, наставляемых посредством самодиагностики, на основании результатов профессиональной деятельности, экспертной оценки практической деятельности педагогических работников и т.д.

Наиболее интересными технологиями в данном взаимодействии являются тематическая онлайн-игра «Квиз», проективные технологии и кейс-технология.

В игре предлагается оценить свои знания, отвечая как на теоретические вопросы, так и выполняя творческие задания за определенный промежуток времени.

При погружении в тему применение проективных технологий предполагает полную включенность наставляемых в процесс. Все задания сопровождаются инструкциями, рефлексией и обратной связью.

Кейс-технология включает в себя конкретные педагогические ситуации, их оценку, прогнозирование развития ситуации без вмешатель-

ства специалиста и возможные пути решения проблемы.

В качестве результатов наставнической практики можно отметить удовлетворенность наставляемых, готовность и желание продолжить наставническое взаимодействие, более высокий уровень осведомленности наставляемых в вопросах рассматриваемой области.

Реализация целевой модели наставничества в учреждении подразумевает наличие обязательной отчетной документации. Наставнические пары или группы заполняют «Дневник наставничества» и разрабатывают «Персонифицированную программу наставничества» под каждого наставляемого или группу наставляемых. Для того чтобы заполнение отчетной документации не занимало много времени и не затрачивало много энергии педагогов, мы упростили этот процесс с помощью электронных таблиц и унификации данных. В Центре была разработана наиболее удобная, по оценкам специалистов Центра, форма отчетности. «Дневник наставничества» в электронной таблице Microsoft Excel содержит три вкладки: «алгоритм работы наставника», «план работ» и непосредственно «дневник наставляемого». Первая вкладка представляет собой памятку поэтапного взаимодействия. Здесь описаны основные задачи наставника, наставляемого, куратора; алгоритмы и примерное (обобщенное) содержание встреч наставнической пары или группы; рекомендуемая длительность и результативность и т.д. Эта вкладка призвана помочь наставнику в составлении плана наставничества.

Персонифицированная программа наставничества основывается на Дневнике наставничества, что также упрощает заполнение отчетной документации.

По окончании программы наставничества наставник и наставляемый заполняют анкеты об-

ратной связи, созданные в Yandex Forms, что позволяет получить данные для самоанализа и мониторинга эффективности реализации наставничества в организации.

В качестве основных результатов наставнического взаимодействия стоит отметить, что с января 2022 года по февраль 2023 года было организовано 23 наставнические пары (группы), в том числе с внешними наставляемыми, причем как среди наставников, так и среди наставляемых отмечается высокий уровень удовлетворенности. Кроме того, с января прошлого года произошло значительное расширение базы внешних наставляемых. Важными результатами, на наш взгляд, являются и закрепление в профессии и

на месте работы молодых специалистов, прошедших на работу в организацию; публикации; участие в конференциях различных уровней (с международным участием, всероссийский уровень, городской уровень, районный уровень) и конкурсах (межрайонный конкурс «Лига проектов», VIII Всероссийский профессиональный конкурс в системе дополнительного образования детей «Арктур»); успешное окончание курсов повышения квалификации в области наставничества специалистами Центра; дипломы и сертификаты сотрудников; успешное проведение цикла районных семинаров в формате флэш-наставничества «Апрельские наставнические чтения» 2023 года.



Юлия Левкович,
директор ГБОУ № 342
Невского района
Санкт-Петербурга

Взаимодействие семьи и школы. Точки роста в профориентации

Стратегические приоритеты государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» до 2030 предполагают реализацию таких направлений, как «создание условий для эффективной самореализации детей и молодежи» и «обеспечение условий для осознанного выбора профессионального маршрута обучающихся».

В качестве результата работы по этим направлениям мы ожидаем уменьшение разрыва между текущим уровнем подготовки выпускников нашей школы и ростом уровня сложности

деятельности специалистов в сфере высокотехнологичных производств, увеличение процента осознанного и осмысленного поступления в средние специальные учебные заведения и высшие образовательные учреждения, а также синхронизацию работы системы образовательных учреждений разного уровня и предприятий.

Поскольку на предприятиях квалификационные требования к специалистам ежегодно возрастают, то важно улучшать качество подготовки будущих специалистов в колледжах и вузах. Целесообразно уже в школе знакомиться с профессией и развивать свои предпрофессиональные (профессиональные) компетенции. Так, два года назад команда учеников школы № 342 впервые прошла курс подготовки к конкурсу «Молодые профессионалы» на базе СПб ГБПОУ «Колледж водных ресурсов» и заняла ряд призовых мест на региональном уровне. Один



*Наталья Коломеец,
заместитель директора
по УВР ГБОУ №342 Невского
района Санкт-Петербурга*

из членов команды стал участником заключительного этапа соревнований в Москве.

Первый опыт натолкнул нас на мысль о проведении опроса в школе (среди учеников 5-10 классов, родителей учащихся 1-9 классов, учителей, преподающих в 1-9 классах)

на предмет необходимости и готовности развиваться в сторону профессии со стороны учеников, поддержки (помощи) со стороны родителей и учителей-предметников. По результатам исследования получены любопытные результаты.

52% родителей выразили желание заниматься инженерно-техническими специальностями и информационными технологиями. 48% родителей готовы оказывать активное содействие своим детям. Эта готовность была подтверждена организацией мероприятий для ребят (экскурсии, организация работы с музеями, вузами, предприятиями). Несколько учителей, заинтересовавшихся проектом, пересмотрели свои программы внеурочной деятельности с целью формирования предпрофессионального самоопределения учащихся, а именно: сопровождать детей на профпробы, конкурсы и различные мероприятия, направленные на развитие компетенций в определенной профессиональной сфере.

Появились первые результаты, которые с удовольствием вносим в «интеллектуальную копилку» нашей школы, – ученики школы № 342 стали участниками более 20 конкурсов различных

уровней (от районного до всероссийского). Призовые места получены в олимпиадах информационных технологий на базе Радиотехнического колледжа и Высшей школы экономики. Особую заинтересованность в участии в олимпиаде НТО проявили отдельные учащиеся девятых классов (две ученицы стали участниками финального этапа в двух разных компетенциях). Интерес к движению «Молодые профессионалы» и проекту «Абилимпикс» мы уверенно поддерживаем в школе второй год, и эти направления дважды принесли нам победы регионального уровня.

Новым увлечением учащихся нашей школы в 2022-2023 учебном году стали дополнительные программы, организованные на базах СПб ГАПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д. Н. Сенявина», СПб ГБПОУ «Автомеханический колледж», СПб ГБПОУ «Пожарно-спасательный колледж» и СПб ГБПОУ «Колледж водных ресурсов».

Однако вместе с увлечением появились и сложности, и возникали они в большей степени по причине отсутствия профессионального самоопределения у некоторых детей. «Просто интересно!» – говорили большинство детей в начале курса обучения и прекращали со временем посещать занятия, ссылаясь на отсутствие свободного времени или потерю интереса. По результатам анализа работы сделан вывод о том, что программа привлечения интереса к определенным профессиям принесла удовлетворительный результат только той части детской аудитории, которая проявляла устойчивый интерес к этой области до начала мероприятий. Те ребята, которые не определились с профессией, в 75% случаев не интересовались предложенными курсами и профессиональными пробами.

Проблема выбора профессии у выпускников 9 и 11 классов стоит остро не только в одной отдельно взятой школе. Ежегодный мониторинг

ценностных ориентаций детей и молодежи, проводимый в 2022 году в рамках федерального проекта «Патриотическое воспитание граждан РФ», наглядно демонстрирует аналогичную проблему в 8 регионах нашей страны. Главной ценностью для учащихся сегодня стало здоровье психическое и физическое (61%), а активная жизненная позиция не является приоритетом у 60% учащихся. Материальная обеспеченность важнее, чем интересная работа, что в большей степени обуславливает уход сильных учащихся в СПО, тогда как слабые дети переходят в 10 класс по причине низкого балла в аттестате, а также неготовности учиться самостоятельно и напряженно. Таким образом, свой успех учащиеся связывают с профессиональной деятельностью (56%), равной материальной обеспеченности (55%).

По результатам нашего внутришкольного исследования среди родителей, абсолютно очевидно становится понимание того, что профессиональный выбор важно осуществить как можно раньше, чтобы определиться с экзаменами и качественно подготовиться к ним, а также по возможности «примерить профессию на себя» до поступления в университет.

Нами разработаны групповые предпрофессиональные программы для учеников девятых классов, способные помочь детям определиться не только с выбором профессии, но и приобрести необходимые им предпрофессиональные компетенции в рамках индивидуального проекта с привлечением наставника-специалиста в интересующей ребенка профессиональной сфере.

Созданы «Методические рекомендации по внедрению системы профессионального самоопределения в практику работы образовательного учреждения» для учителей школы, в которых представлены результаты практических исследований детей старших классов и родителей детей

младших и средних классов, а также опыт работы педагогического коллектива по проблеме реализации профессионального самоопределения учащегося в школе. Фундаментальной основой предлагаемого продукта является интеграция процесса профессионального самоопределения учащегося и разработки групповых проектов с наставником в начальной и средней школе в рамках внеурочной деятельности, а также разработка индивидуальных проектов в старшей школе через предмет «Индивидуальный проект» с привлечением наставников из профессиональной сферы.

Целью предлагаемых методических рекомендаций является оказание помощи административным и педагогическим работникам школ в организации индивидуального подхода к профессиональному самоопределению учащихся с 1 по 11 классы общеобразовательной школы.

В рамках апробации мы провели анкетирование среди родителей 8 классов, в котором приняли участие 29 человек. Из них 21 человек – родители 8а класса, 2 человека – родители 8б класса, 6 человек – родители 8в класса. Все родители ответили на 5 вопросов, ключевым образом способных повлиять на содержание программы, на наш взгляд.

Первым вопросом стало определение области профессионального интереса ребенка. Определелись с выбором профессии и готовы обосновать свой выбор, а также работать на результат всего 14% детей. 41% семей утверждает, что ребенок определился с профессией, но обосновать свой выбор и работать над реализацией этого проекта не готов. 24% не определились с профессией, но определились с профессиональной сферой. 14% не определились с профессией, но учатся хорошо по всем предметам, готовы работать над проектом. Беспокойство вызвали 7% детей, которые не определились, нигде себя не

видят и ничего не собираются для этого делать. Чтобы решить эту проблему, мы предложили встретиться трем сторонам за столом переговоров и обсудить с учеником в присутствии и при поддержке родителя возможности внеурочного взаимодействия в определенной профессиональной сфере на уровне готовности ученика вкладывать усилия.

Работа на результат требует вложения временных и трудовых ресурсов. Так, 79% готовы посещать внеурочные занятия по выбранному направлению. 10,3% – по направлению «информатика и математика», 14% – в гуманитарном направлении, 17,2% – в творческом, 10,3% – педагогическом и психологическом, 10,3% – инженерном, техническом, 10,3% – в спорте.

Если говорить о готовности родителей помогать в развитии ребенка в определенной профессиональной сфере, то 48% готовы на любом этапе помочь отвезти сына или дочь на занятия, мероприятия. 38% – готовы периодически оказывать помощь в организации события или сопровождении детей и 13% – в крайнем случае. Радует отсутствие респондентов, отказывающихся помогать школе в организации деятельности. Этот факт доказывает важность планируемой нами работы.

Вопрос родителям по определению наставника в профессиональной сфере позволил нам выявить потенциальных наставников в количестве 34%. К ним мы планируем обратиться в случае необходимости.

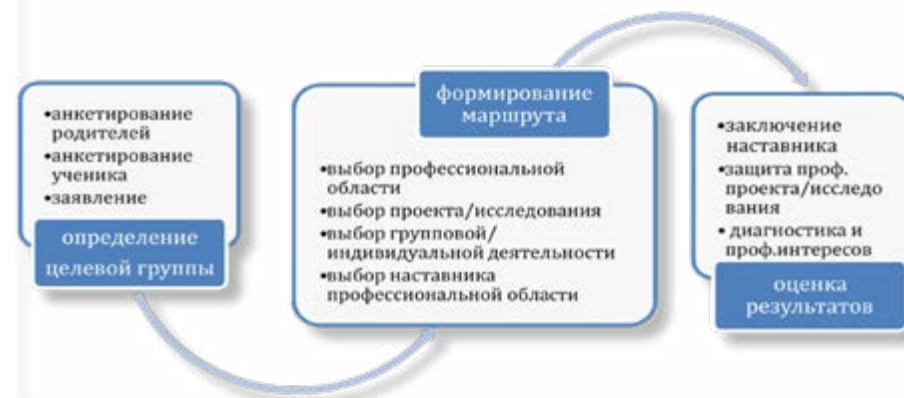
Таким образом, выстраивается программа, включающая в себя организацию предпрофильной (профильной) подготовки обучающихся в определенной профессиональной сфере в формате проекта с подключением наставника выражена в алгоритме профессионального самоопределения (рис1).

Предпрофессиональная подготовка в школе

являет собой развернутую сеть взаимодействий школы и учреждений профессионального развития, а также школы и предприятий (рис 2). Так, на этапе 1-4 классов, когда родители в жизни детей играют ключевую роль, их мнение имеет колоссальный авторитет у ребенка, в этот период мы организовываем ряд мероприятий с родителями в школе, проводим классные часы и конкурсы с приглашением наших родителей как профессионалов, выезжаем на экскурсии на те предприятия, куда наши родители могут нам помочь приехать, участвуем в различного уровня конкурсах, ориентирующих детей в профессиях. У нас уже набралась подборка фото и видеоматериалов по профессиональным темам для детей разного уровня. Это также дополнительная возможность для сплочения коллектива детей и родителей.

На этапе 5-7 классов возможности профессионального самоопределения расширяются в сторону мастер-классов, которые можно посещать с детьми в колледжах, в университетах и на некоторых предприятиях. Здесь уже ключевую роль играют проекты, групповые и индивидуальные, с учителями, родителями и наставниками в различных областях, интересующих наших детей. Результаты работы также демонстрируются в конкурсах учащихся.

Ученики 8-9 классов имеют уже предпрофессиональные проекты и готовы осознанно заниматься в кружках и на занятиях, предложенных колледжами и вузами. В школе № 342 выстроено сетевое взаимодействие с «Технополисом» Санкт-Петербургского политехнического университета Петра Великого, СПб ГАПОУ «Морская техническая академия имени адмирала Д.Н. Сенявина», Санкт-Петербургский государственный университет аэрокосмического приборостроения, СПбГУП «Пассажиравтотранс», Автомеханическим колледжем, РГПУ им.



А.И. Герцена, ПАО «Кировский завод», СПб ГБПОУ «Колледж водных ресурсов» и СПб ГБПОУ «Колледж информационных технологий» и другими. Ребята участвуют в профессиональных детских конкурсах и квестах, систематически выезжают на площадки сетевых партнеров с целью персонального развития определенных необходимых им компетенций.

В 10-11 классах работа школы направлена именно на подготовку к поступлению в определенный вуз, а значит, индивидуальный проект, внеурочная деятельность полностью сосредоточены на определенной профессиональной области, в рамках которой с учениками проводятся исследования, организуются выезды на предприятия, встречи с наставниками и профессионалами в определенных сферах, мотивирующих и способных помочь им разобраться в определенных процессах.

Программа включает в себя не только курс внеурочных занятий, но и написание проекта по

определенной теме, связанной с будущей профессией, а также посещение вуза или колледжа для проработки определенной проблемы, возникающей у ученика. Готовность родителей оплачивать курс обучения по предмету или по профессии своим детям (83%) расширяет поле их деятельности.

Заключительный этап – защита проектов с привлечением специалистов разных сфер, наставников, учителей, детей школы и родителей. Открытая защита проектных и исследовательских работ позволит другим детям познакомиться с возможностями школы, родителям – оценить объективно возможности его ребенка, учителям – расставить приоритеты в своей образовательной области. И, наконец, решить главную задачу – дать возможность сделать осознанный выбор профессии каждому ребенку, выходящему из стен нашей школы.



*Анжелика Конова,
заместитель директора
по УВР, учитель общественно-
научения ГБОУ № 574 Невского
района Санкт-Петербурга*

Наставничество как эффективная форма профессиональной адаптации педагогов

2023 год объявлен Годом педагога и наставника, в связи с этим тема наставничества является одной из основных в сфере образования. Что же заставляет нас менять отношение к наставничеству? Современный мир характеризуется

высокой степенью динамичности. То, что еще вчера было актуальным, завтра может устареть. Это заставляет людей постоянно идти в ногу со временем и даже действовать на опережение, прогнозируя возможные изменения. Прогресс в социальной сфере затрагивает, безусловно, и сферу образования. Поэтому педагогу, если он хочет быть востребованным в своей профессии, приходится быть не только перспективным в плане карьеры, но и современным и актуальным учителем для детей. Неоспорима здесь роль педагога как наставника. Именно педагог-наставник своим примером должен заложить в ученике потребность в «образовании через всю жизнь».

Наставничество является наиболее эффективной формой профессиональной адаптации педагогов, способствующей повышению профессиональной компетентности наставляемых, раскрытию их потенциала, а также закреплению перспективных педагогических кадров в образовательном учреждении. Для самого наставника работа с наставляемым также является точкой личного и профессионального роста, так как

способствует его самореализации, выходу на более высокий уровень профессиональной компетенции. Как писал в свое время выдающийся французский писатель и философ Мишель де Монтень, «чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

Наставничество, как и любой процесс, должно иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи, в противном случае оно будет нести деструктивную функцию и способствовать быстрому развитию синдрома эмоционального «выгорания» у всех его участников.

Необходимо также соблюдать два принципа, которые были прописаны в целевой модели наставничества, и являются, на мой взгляд, наиболее важными в организации системы наставничества в образовательном учреждении: добровольность и неформальность. Наставничество должно быть нацелено, в первую очередь, на удовлетворение реальных потребностей педагогов, а не на написание очередных планов и отчетов. Поэтому общими и обязательными критериями отбора наставников в нашей школе являются наличие личного желания стать наставником и высокий уровень развития ключевых компетенций, таких как: нацеленность на результат, способность выстраивать отношения с окружающими, умение мотивировать, вдохновлять и развивать других, способность к собственному профессиональному и личностному развитию. Акцент в совместной работе наставника и наставляемого делается на оказании помощи и поддержке педагога. Наставник стимулирует процесс профессионального саморазвития наставляемого.

Система наставничества в нашей школе существует уже второй год. Есть как положительный,

так и отрицательный опыт. Представлю несколько успешных практик.

В нашей школе система наставничества включает несколько направлений:

- работа с молодыми специалистами;
- деятельность по адаптации вновь пришедших в образовательное учреждение педагогов;
- работа с педагогическими кадрами при вхождении в новую должность;
- обучение при введении новых технологий и инноваций;
- обмен опытом между членами педагогического коллектива.

Для того чтобы понять, с чем придется столкнуться наставникам в работе, в начале каждого учебного года мы проводим анкетирование, в результате которого становится понятной картина актуальных потребностей педагогов школы и внутренних возможностей эти потребности удовлетворить. Затем главной задачей наставников становится дать своим коллегам инструментарий для преодоления затруднений в профессиональной деятельности.

Во многих источниках сказано, что наставником может быть только педагог со стажем более 5 лет, но это не так. Молодых педагогов сейчас отличают наличие амбиций и более высокий уровень информационной компетентности. В этой ситуации лучшей формой наставничества является реверсивное (взаимное) наставничество в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон, когда каждый участник наставнической пары является в какой-то области наставником. Очень эффективно работает технология, когда наставник и наставляемый совместно выполняют какие-то интерактивные упражнения.

Рассмотрим это на примере работы с технологиями визуализации информации. Что чаще

всего будет использовать учитель с большим стажем? Скорей всего, работу с раздаточным материалом: таблицами, схемами, иллюстрациями. Действительно, прекрасный способ оживить урок, наполнить его красками. Молодой же учитель найдет способ решить эту задачу по-другому, используя различные электронные ресурсы. А если их объединить? В результате мы получим в копилку инструментов педагогов несколько вариантов работы с одним и тем же материалом.

Рассмотрим это на примере изучения произведений А.С. Пушкина.

1 вариант. Для работы необходимо подготовить несколько картинок, которые ассоциируются с персонажами и сюжетными линиями произведений. Можно распечатать каждую картинку отдельно или все картинки на одном листе.

Задание: провести линии между картинками, которые связаны между собой, и объяснить эту логическую связь.

Такая форма работы и у детей, и у взрослых вызывает позитивные эмоции. Причем, такое задание можно использовать на любых уроках, где необходимо подчеркнуть связь между людьми, фактами, явлениями, законами и т.д.

2 вариант. Если в первом случае работу можно выполнять индивидуально, в парах и группах, то этому способу больше подходит групповая работа, где, например, всем группам дан одинаковый набор цитат из сказок, но при этом каждой группе - своя сказка.

Задание: из всех цитат выбрать только те, которые относятся к нужной сказке. Если цитаты распечатать на стикерах или самоклеящихся этикетках, то ученики не только работают с произведениями, но и развивают мелкую моторику рук. Такую технологию также можно применять на любом уроке.

3 вариант. Вот здесь вступают в игру моло-

дые педагоги, которые могут познакомить своих старших коллег с онлайн-сервисами интерактивных заданий. Если при выполнении заданий первым и вторым вариантами преимущество заключается в материальности объектов, т.е. всё можно потрогать руками, то большим плюсом интерактивных заданий является то, что ничего не надо распечатывать и можно пользоваться в любое удобное время. Задания с цитатами можно создать самим, например, в онлайн-сервисе Learningapps.org.

На этой платформе можно найти множество различных типов интерактивных упражнений. Есть уже готовые, но, если вы предпочитаете организовывать работу учеников именно со своим материалом, то сервис предлагает инструкции для создания каждого типа заданий. Работу можно организовать индивидуально, в парах, в группах или вызвать ученика к доске. Для этого на сервисе можно скопировать QR-код либо ссылку.

Знакомство с такими интерактивными упражнениями вызывают энтузиазм как у молодых, так и у опытных педагогов. Ведь всегда интересно использовать на уроке что-то новое, особенно, если это не требует большой подготовки.

4 вариант. Предлагаю также познакомиться с онлайн-сервисами под общим названием «Облако тегов». Это изображение из слов, составленное на основе любого текста. На мой взгляд, замечательный способ работы со словами, понятиями, формулами, литературными произведениями и т.д. Наиболее простыми в работе сервисами для создания облака тегов являются Word It Out и Wordart.

Попробуйте прочитать зашифрованную фразу (рис.). Правильный ответ можно посмотреть в списке источников[1].

Согласитесь, интересный и практически универсальный вид работы. «Облако тегов» может



создать как учитель, так и сами ученики. На сервисы можно загружать: текст, определение термина, доказательство теоремы, правила русского языка, цитаты и т.п. А использование различных форм и цвета добавляет в работу еще и элемент творчества.

В заключение хочу поделиться еще одним способом организации взаимообучения педагогов. В нашем образовательном учреждении открыта «Школа молодого педагога», но состав группы может быть любым. Важен сам механизм работы, который заключается в том, что педагоги в малых группах выносят на обсуждение свои «болевые точки» и получают в ответ разные варианты решения этих проблем. Это своеобразный «мозговой штурм». Такой формат встреч дает педагогам ощущение поддержки и помогает выбрать оптимальный путь преодоления трудностей. Главное, чтобы в группе царил атмосфера доверия. Можно также проработать отдельные этапы и формы проведения уроков, педагогические технологии и т.п. Например, молодые педагоги нашей школы посещали уроки друг друга и отмечали, сколько раз за урок педагог обращает внимание на ту или иную часть класса, выявляя «слепые зоны» учителя. Таким способом можно проверить использование

слов-паразитов, жестикуляцию, соблюдение хронологии этапов урока и многое другое. Полезная информация? Безусловно. Мы не видим себя со стороны. А ведь коррекция нашего поведения на уроке может помочь в дальнейшей работе, повысить ее качество. Помощь коллег здесь просто неоценима.

Подводя итоги, хочется подчеркнуть, что в современных условиях важно, когда сотрудники обучаются без отрыва от работы при поддержке своих более опытных коллег. Это ведёт к экономической эффективности системы подготовки педагогического персонала. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям.

Источники:

1. Наставничество в организации: эффективность и ошибки: <https://www.buhgalteria.ru/article/>

nastavnichestvo-v-organizatsii-effektivnost-i-oshibki
2. Наставничество XXI века. Сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции, г. Омск, 29 марта 2021 г.: <https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii-nastavnichestvo-21-veka.pdf>

3. Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам. Мастерская наставника. Винокурова Ю.В., преподаватель гуманитарных дисциплин ГБПОУ РС(Я) ГГТ: <https://multiurok.ru/files/doklad-na-temu-nastavnichestvo-kak-effektivnaia-fo.html>

4. 5 лучших бесплатных сервисов для создания облака слов: <https://vc.ru/services/368275-5-luchshih-besplatnyh-servisov-dlya-sozdaniya-oblaka-slov>

5. Интерактивное упражнение по сказкам А.С. Пушкина, - Learningapps.org: <https://learningapps.org/view28619811>

Выстраивание стратегии наставничества в дошкольном учреждении



*Снежанна Дмитриева,
старший воспитатель
ГБДОУ № 35
Невского района
Санкт-Петербурга*

педагогами. Но в кадровой политике до насто-

Сфера образования – это, прежде всего, человеческие ресурсы, и здесь особенно выражена потребность в обеспечении дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) высококвалифицированными педагогами. Но в кадровой

ящего времени остаются проблемными такие тенденции, как: старение педагогических кадров; специалисты, прошедшие переподготовку без профильного педагогического образования; молодые коллеги без опыта работы; а также те, кто хорошо владеет только каким-то определенным направлением деятельности.

В условиях стремительных информационно-технологических трансформаций, усиления социокультурных проблем важно сохранять традиционные педагогические принципы деятельности и эффективно их сочетать с инновациями. Такой подход позволяет активизировать



Мария Залукаева,
старший воспитатель
ГБДОУ № 35
Невского района
Санкт-Петербурга

процесс педагогических нововведений; прогрессивных и целенаправленных изменений, улучшающих как отдельные элементы, части, компоненты обучения и воспитания обучающихся, так и всю образовательную систему в целом.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования и профессиональной компетентности педагогов меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от внутренних и внешних потребностей, а также нормативно-законодательных требований. В достижении высоких результатов немаловажную роль играет повышение творческого потенциала всего педагогического коллектива. Учитывая, что в детском саду, как правило, работают педагоги разной квалификации, с разным педагогическим стажем, многое зависит от правильной организации деятельности. Положительный потенциал заложен в целенаправленной и осознанной деятельности коллег над собственным развитием. Поэтому руководство дошкольной образовательной организации активно использует систему наставничества для развития и организации деятельности коллектива. Главные драйверы работы – участники творческой группы, объединяющиеся добровольно во временный научно-исследовательский коллектив, создаваемый для эффективного решения конкретной задачи. Он курируется старшими воспитателями

ДОУ. Основная задача таких объединений – это отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, профессиональное общение, обмен опытом, выработка единых подходов к оценке результатов обучения, воспитания, развития дошкольников и обеспечения высокого качества их образования. Сопутствующий итог – коренное преобразование образовательной среды нашего учреждения в исследуемом (или каком-то конкретном) направлении.

Правильно организованная методическая работа позволяет изучать основные смыслы, суть и содержание самой деятельности в исследуемом направлении, выявлять «скрытые» резервы и лидеров в коллективе, раскрывать потенциальные способности педагогов, развивать их умения и совершенствовать профессиональное мастерство.

Педагоги, входящие в творческую группу, являются активными участниками системы наставничества в ДОУ. Они позволяют осуществлять разные виды наставничества такие, как: парное наставничество (опытный педагог – молодой); ситуативное наставничество (по решению определенного вопроса), тематическое наставничество (в конкретной сфере от опытного к менее опытному) и групповое наставничество, как правило, тематическое.

На первом этапе работы для выявления знаний и компетенций педагогов наибольшую эффективность показывают креативные методы исследований, например, использование техники «ЗУХ». Она позволяет каждому педагогу проанализировать свою деятельность, определить то, что он уже знает, умеет, а также хочет узнать. Коллектив сада составляет свыше шестидесяти человек. Такая техника позволяет выявить дефициты и наметить пути решения, а также составить пары «наставник – наставляемый».

В процессе использования техники осуществляется продуктивный самоанализ при ответах на вопросы: «Каковы Ваши самые большие преимущества?», «В какой работе Вы действительно хороши?», «Что у Вас получается лучше, чем у ваших коллег?», «Какие навыки есть у других, которые Вы хотели бы иметь у себя?», «Какая деятельность в Вашем учреждении поможет вам освоить новые навыки?», «Какие ресурсы Вам нужны, чтобы двигаться вперед?»

На втором этапе логично провести деловую игру. Она помогает максимально сблизить обучение и практическую деятельность педагогов, позволяет участникам проявить определенную инициативу, определить границы ответственности, проявить качества, свойственные лидеру. В ходе игры педагоги раскрепощаются, демонстрируя свои возможности, ощущая радость от достигнутого. Наставляемый получает не только теоретическую и методическую помощь, но и активно прорабатывает материал. Например, деловая игра «Речевое развитие дошкольников. Развитие связной речи» позволяет наставляемому глубоко познакомиться с проблемой, проиграть различные ситуации и на выходе усвоить конкретный алгоритм действий, который потом можно реализовывать на практике, а наставник не только наблюдает, но и сам активно участвует, на собственном примере показывает пути решения задач, вносит коррективы, анализирует мнения, действия и мысли подопечного.

Использование различных вариаций технологии «мозговой штурм» позволяет выработать новые идеи, перечень условий их реализации для осуществления успешной наставнической деятельности. Это широко применяемый способ продуцирования новых решений научных и практических проблем. В основе – организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных подходов. Главный

принцип – высказывать как можно большее количество вариантов идей, концепций, решений, в том числе самых занятных, непривычных и фантастичных. Никакой критики и оценки. Приветствуется использование стратегий комбинирования, творческий настрой и свободный полет мысли. В конце каждой ситуации – активное обсуждение получившегося списка действий (одно или несколько из них, как правило, являются приемлемыми). Это позволяет не только «прокрутить» интересные варианты, но и мысленно проследить все реальные последствия выбранных действий, а также возможные осложнения.

Деловая дискуссия с использованием технологий «Фишбон» позволяет участникам тренинга визуально «разбить» общую проблемную тему на ряд причин и аргументов. Повышает эффективность деятельности предварительная работа, например, контент-анализ интернет-ресурсов по теме. Участникам раздается графическое изображение «костного скелета рыбы» (отсюда и название этой стратегии). Голова – это вопрос, на который нужен ответ, название изучаемой темы или проблемы. Сформулировать их можно и в виде вопроса к самому себе. Например, «Как усовершенствовать взаимодействие с семьями воспитанников?». Факты и причины: нет желания, не знаю, что говорить, теряюсь, волнуюсь. Пути решения: изучить опыт наставника и коллег, освоить приемы эффективной коммуникации. Вывод: необходимо приобретение и накопление практики и опыта. Такая технология больше подойдет для реализации наставничества в парах (рис.1.).

Технология «Идеал» на первом шаге позволяет сформулировать запрос (проблему), в формате «Я не ...». На втором шаге наставник и наставляемый ищут как можно больше способов решения запроса, которые фиксируют на бумаге. Далее отмечают варианты решения, которые

Рис. 1. Технология «Фишбон», «Взаимодействие с семьями воспитанников»



выделяют «галочкой» или знаком «+» как способы, которые в какой-либо степени могут быть осуществимы. Сколько их? Три? Четыре? Если удачных вариантов нет, надо сделать небольшой перерыв, затем продолжить работу второго шага. На четвертом шаге происходит анализ записей и выбор оптимального варианта. В итоге составляется план действий. Такой вариант работы хорошо зарекомендовал себя в групповом наставничестве.

Системность в организации наставничества – ключевой фактор успеха, поэтому в нашем саду по каждому зданию предусмотрен куратор (ответственный). Такой подход позволяет заведующему осуществлять вертикаль управления, распределяя обязанности, контролировать и курировать весь процесс.

Высоко результативны в работе с несколькими парами «наставник-наставляемый» и в групповом наставничестве занятия в фокус-группах с применением различных развивающих технологий. Рассмотрим мероприятие по теме «Федеральная образовательная программа ДО: актуальные задачи» с использованием ментальных карт. Цель встречи подразумевала не только зна-

комство с нормативно-правовым обеспечением и отличиями исходной и планируемой ситуации, но и активное знакомство с самим содержанием ФОП. Педагогам было предложено разделиться на группы по областям (определенным ФГОС ДО). На столы для работы выдавались лист формата А 2, фломастеры, карандаши и раздаточный материал, содержащий перечень задач, описание содержания ФОП по рассматриваемой области. Педагогам предлагалось сравнить, как меняются задачи и содержание по возрастам в конкретной области (рис. 2.).

Творческий потенциал педагогов не знает границ. В процессе работы они использовали и таблицы, и технологию ментальных карт, и кластеры, и зарисовки. Участники имели возможность не только высказаться относительно содержательной части, но и выразить свое мнение. Эмоции как радостные, так и тревожные помогли понять общий настрой и климат в коллективе, снять психологическое напряжение в связи с нововведениями.

Каждое представление результатов групповой работы сопровождалось обсуждением и обобщающими выводами кураторов мероприятия.



Рис. 2. Организация взаимодействия в фокус-группах

Педагоги активно включились в дискуссию, оперировали не только фактами, но и своими умозаключениями по реализации ФОП ДО. Рефлексия показала 100% положительное отношение к организации и проведению такого рода методических мероприятий.

Необходимо также отметить, что технология ментальных карт имеет множество вариантов применения в реализации группового наставничества. Хороших результатов она позволила достичь в ходе реализации наставничества от опытного педагога к группе педагогов по теме



Рис. 3. Групповое наставничество, использование технологии ментальных карт

«Музейная педагогика» (рис. 3). Ответвления в схеме разрабатывались сразу несколькими педагогами во взаимодействии наставников и наставляемых. Итоговая ментальная карта представляла собой само планирование, но в творческом формате.

Наше учреждение активно проводит работу по наставничеству не только внутри ДОУ, но и в рамках межрегионального сотрудничества. Реализация целевой модели наставничества в данном случае осуществляется через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары, таких как:

- представление личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- регулярное участие в образовательных событиях, организованных в рамках межрегионального сотрудничества;
- всесторонняя помощь, поддержка и стимулирование наставляемого;
- реализация различных форм мотивации к самообразованию наставляемого.

Одним из результатов деятельности сторон в условиях взаимного сотрудничества, направлен-

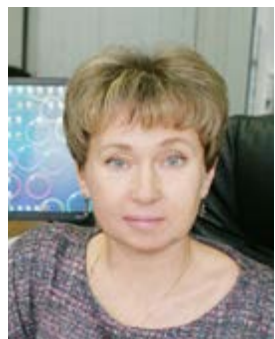


Рис. 4. Фрагмент видеоролика по использованию нейрогимнастики

ного на организацию наставничества, создание продуктивных форм партнерства и осуществление совместных образовательных проектов, стала победа в районном конкурсе методических разработок «Знания с доставкой на дом» в номинации «Лучший мастер-класс». Видеоролик был направлен на ознакомление родителей (законных представителей) с использованием нейрогимнастики для эффективного повышения умственной работоспособности у детей 3-7 лет

(рис. 4.). Конкурс проводился в рамках реализации проекта Программы развития системы образования Невского района Санкт-Петербурга.

Таким образом, системная, комплексная, целенаправленная работа как внутри собственного образовательного учреждения, так и в сотрудничестве на уровне района доказала свою эффективность и практическую значимость.



Екатерина Висицкая,
заместитель директора по
УВР ГБОУ №329,
методист ИМЦ Невского
района Санкт-Петербурга

Эффективные формы наставничества в начальной школе

Человек не может по-настоящему усовершенствоваться, если не помогает усовершенствоваться другим.

Чарльз Диккенс

Леча больного, доктор

только помогает природе;

точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.

К. Д. Ушинский

интересным, скрывающим в себе тайну и загадки. И главная задача учителя – сберечь эти желания, помочь поверить ребенку в себя, научить идти по жизни уверенно и радостно, добиваться своих целей, ставить перед собой новые, уметь работать в команде сообща. Учитель в начальной школе – это воспитатель, наставник, друг, помощник. Педагог начальных классов должен быть хорошим психологом, обладать особыми качествами характера: добротой, умением понимать и принимать каждого ребенка, способностью к эмпатии, желанием постоянно учиться и самосовершенствоваться.

Для успешного осуществления процесса обучения учителю необходимо учитывать возрастные особенности детей младшего школьного возраста. Младший школьник характеризуется прежде всего готовностью к учебной деятельности (уровнем физиологического, психического, интеллектуального развития, который определяет способность учиться). Это способность к взятию на себя новых обязанностей, которая лежит в основе учебной мотивации младшего школьника. В 7 лет происходят существенные изменения в психическом развитии ребенка: качественно преобразуется познавательная сфера,

формируется личность, складывается сложная система отношений со сверстниками и взрослыми. Переход к систематическому обучению предъявляет высокие требования к умственной работоспособности детей, которая у младших школьников еще неустойчива, сопротивляемость утомлению низкая. И хотя на протяжении возраста эти параметры повышаются, в целом продуктивность и качество работы младших школьников примерно наполовину ниже, чем соответствующие показатели старшекласников. Соответственно, учитель должен использовать гораздо больше разных продуктивных методик, методов и приемов, чтобы постоянно стимулировать интерес обучающихся, удерживать внимание и активизировать их познавательную деятельность. Одним из таких приемов может стать использование технологии наставничества «ученик-ученик» в начальной школе. Когда мы говорим о наставничестве в школе, то больше представляем модель «учитель-ученик», «учитель-учитель» или «учитель-родитель». Модель «ученик-ученик» относится к реверсивному наставничеству. Это взаимодействие между двумя субъектами образовательных отношений. При этом наставником выступает тот, кто более компетентен в том или ином вопросе. Реверсивное наставничество всегда несет двойную пользу: наставляемый получает возможность ликвидировать свои трудности, а наставник имеет возможность повышения самооценки и формирования положительного имиджа в школе. Поэтому целесообразно привлекать к такой деятельности также учеников с низкими результатами в обучении, для того чтобы они почувствовали себя успешными в роли наставников в той деятельности, которая у них хорошо получается.

Модель «ученик-ученик» чаще реализуется в старшей и средней школе. Между тем психологические особенности развития младших школь-

ников позволяют использовать такой опыт для повышения качества обучения, воспитательной работы, реализации внеурочной деятельности, классных и внеклассных дел, сплочения коллектива, социализации в обществе, поднятия уровня самооценки, коррекции девиантного поведения. Потребности младших школьников в общении, особенно тех, кто не воспитывался в детском саду, носят первоначально личную направленность. В первом классе это взаимодействия с одноклассниками через учителя (я и моя учительница). 3-4 класс – этап формирования детского коллектива (мы и наша учительница). Проявляются требования к личностным качествам. В третьем-четвертом классе – резкий поворот от интересов взрослого к интересам сверстников. Складывается детский коллектив. Для детей коллектив – это место их обитания, вне зависимости от того, что это: школьный класс, группа детей во внеурочной деятельности, кружки, секции. Учащиеся вступают во взаимоотношения внутри коллектива, используя личностные ресурсы, пытаются самоутвердиться, получают возможности для самореализации. Модель наставничества «ученик-ученик» в начальной школе позволяет максимально полно раскрыться потенциалу личности как наставника, так и наставляемого во всех планах: осознание и становление себя в коллективе, обучение, творчество, личностный рост. Наставничество – это перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Наставничество в системе «ученик-ученик» позволяет выстроить бесконфликтные взаимоподдерживающие отношения между обучающимися. Функция наставничества включает в себя аспекты обучения и воспитания, развития и поддержки наставляемого. При этом и сам наставник, пере-

давая свой опыт, совершенствует свои знания и умения, повышает свои компетенции. Организация работы по данной форме предполагает решение индивидуальных, конкретных задач и потребностей наставляемого, исходя из ресурсов наставника, определенных в ходе предварительного анализа, а также исходя из запросов наставляемых.

Организация модели наставничества «ученик-ученик» в начальной школе требует от учителя большой подготовительной и сопроводительной работы. Эта работа включает в себя следующие этапы:

- создание благоприятных условий;
- формирование базы наставников (обучающихся, желающих реализовать свои способности и приобрести новые навыки; мотивированных на помощь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах);
- формирование базы наставляемых (выявление конкретных проблем обучающихся, которые можно решить с помощью применения технологии наставничества при использовании модели «ученик-ученик» или сбор и систематизация запросов, связанных с той или иной деятельностью в школьной жизни);
- обучение наставников;
- организация непосредственно работы модели наставничества;
- анализ реализации модели;
- коррекция, подведение итогов.

В начальной школе обучающиеся с удовольствием отвечают у доски, выступают, делятся своими знаниями, помогают товарищам. Им очень важно ощущать себя значимыми, осознавать успешными. Дети в этом возрасте любят чувствовать себя на месте учителя, воспитателя, тренера. Так как ведущей деятельностью в младшем школьном возрасте является переход от

игры к учебной деятельности, то и роль наставника обучающиеся начальных классов примеряют на себя с радостью и удовольствием.

В лицее № 329 в начальной школе модель наставничества «ученик-ученик» реализуется в самых разных формах и направлениях. В урочной деятельности образуются долгосрочные постоянные пары или пары сменного состава, где наиболее успешные обучающиеся помогают своим одноклассникам при изучении новых тем, выполнении домашнего задания во время пребывания в группе продленного дня. Ребята объясняют задания, помогают при выполнении работы или совместно решают дополнительные задания, выданные учителем, беседуют о прочитанном, слушают пересказ текста или стихотворение наизусть, после чего обсуждают результаты с учителем. Ребенок-наставник говорит, что получилось или нет у наставляемого, совместно с учителем анализирует, хватает ли у него знаний и умений для помощи наставляемому или необходима дополнительная консультация учителя. Наставляемый обсуждает с учителем, насколько ему была полезной помощь наставника, все ли ему понятно, комфортно ли работать с данным наставником. Так как дети в начальной школе нуждаются в одобрении и поддержке со стороны учителя, то постоянная коррекция и анализ ситуации со стороны педагога обучающимися воспринимается положительно и не создает впечатления жесткого контроля. Такие пары или группы могут работать в течение всего учебного года или четверти, а могут возникать ситуативно, например, при изучении какой-то определенной темы. Очень хорошо, когда неуспешные обучающиеся имеют возможность примерить на себя роль наставника по тем предметам, в которых они могут дать другим консультацию. Это может быть изобразительное искусство, технология, физическая культура. Уже в первом

классе учителя лица используют элементы данной технологии, и это повышает интерес детей к обучению. Аналогично проходит работа на занятиях во внеурочной деятельности. В рамках сетевого взаимодействия с ГБУ ДО ДТЦ «Театральная Семья» в лицее реализуется Театральная программа. Обучающиеся третьих-четвертых классов приходят со спектаклями в первые классы. Спектакли носят обучающий характер. После представления дети беседуют на тему просмотренного, третьеклассники и четвероклассники рассказывают первокласскам о театре, учат простым приемам. Очень интересен опыт наставничества начальной школы лица по сопровождению обучающимися дошкольного отделения лица № 329. Это проведение экскурсий по лицу, рассказ о любимой школе. Ученики начальной школы приходят в детский сад с обучающимися спектаклями, выступают на утренниках, помогают организовывать тематические праздники. И здесь в роли наставника имеют возможность попробовать себя ученики, успешные в творческой деятельности, обладающие лидерским потенциалом. Анализ успешности данной работы проводят учителя лица совместно с педагогами дошкольного отделения. Данное направление привлекательно для обучающихся начальной школы, так как позволяет почувствовать себя взрослыми, опытными по сравнению с малышами. Воспитанники ОДОД положительно воспринимают данный вид наставничества, потому что он позволяет пообщаться с ребятами, которые кажутся им уже взрослыми, приобщиться к миру школы. Модель «ученик-дошкольник» решает проблему преемственности дошкольного образования и начальной школы, помогает создать единый коллектив.

Особенно хочется выделить еще одно направление наставничества в начальной школе ГБОУ № 329. Уже много лет в лицее действует

Клуб Юных Инспекторов Дорожного Движения (ЮИД). Данная программа реализуется во внеурочной деятельности, на занятиях группы продленного дня. Ребята, которые занимаются в ЮИД, участвуют в модели наставничества «ученик-ученик» не только в формате начальной школы, но и приходят с лекциями, тематическими занятиями и театрализованными обучающими представлениями в классы старшей и средней школы. Данный вид деятельности несет в себе высокий обучающий потенциал. Ученики 5-11 классов с удовольствием принимают такой формат. Обучающиеся начальной школы гордятся тем, что могут быть полезны и интересны старшеклассникам. Благодаря этой работе в лицее нет проблем с ПДД. Эта модель также позволяет реализовать преемственность между начальной, средней и старшей школой; организовать разновозрастное общение, создать в школе единый коллектив обучающихся, где все независимо от возраста будут относиться друг к другу с уважением и пониманием.

Исходя из опыта лица № 329, можно сделать вывод, что модель наставничества «ученик-ученик» в начальной школе позволяет успешно решать образовательные и воспитательные задачи и реализовывать процесс обучения и воспитания во благо каждого обучающегося.

Источники:

1. <https://www.inpearls.ru/>
2. <https://ru.cityat.net/temy/nastavnik/>
3. Возрастные особенности https://rdshe.ducation/psih_vozrast_osobennosti_ml_shkol/
4. Педагогический журнал «Нескучное воспитание». «Возрастные и психологические особенности детей младшего школьного возраста 6-11 лет» <https://scipress.ru/pedagogy/articles/spetsifika>

organizatsii-detskogo-kollektiva-v-nachalnoj-shkole.html

5. Специфика организации детского коллектива в начальной школе. А.В. Ляхов, И.Е. Декман. – Ессентуки.

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



Любовь Тимофеева, заведующий методическим отделом, методист ГБУДО «Правобережный» Невского района Санкт-Петербурга

Формирование системы наставничества в системе дополнительного образования детей

Наставничество – очень актуальная тема, проявляющаяся сегодня в новых форматах. Президент России объявил 2023 год Годом педагога и наставника, что свидетельствует о возросшей роли наставника и педагога в быстро меняющемся мире.

В Правобережном доме детского творчества, где сильны традиции и большинство педагогических работников являются высококвалифицированными специалистами, наставничество сохранялось, развивалось и стало частью корпоративной культуры.

Более 20 лет в нашем учреждении методической службой осуществляется обучение кадров через систему семинаров в рамках Школы педагогического мастерства «Учиться, чтобы учить...» с целью решения круга проблем и педагогических дефицитов, близких и актуальных для коллектива.

Школа педагогического мастерства осно-

вывается на следующих принципах обучения взрослых:

- сотрудники сами хотят учиться (создавать условия для внутренней мотивации);
- педагогические работники будут изучать только то, что применимо на практике (они хотят знать, «чем это поможет мне сейчас?»);
- новые знания и навыки должны использоваться немедленно (через месяц забывается 50% того, что изучалось пассивно);
- на результаты обучения большое влияние оказывает предшествующий опыт;
- взрослые лучше обучаются в неформальной обстановке с использованием разнообразных форм и методов обучения (в основном активных);
- и, главное, взрослых людей важно не оценивать, а направлять.

Чем такая корпоративная система обучения кадров близка наставничеству?

Так как обучение немислимо только в теоретической плоскости, наставник всегда практик. Неотъемлемая часть наставничества – передача уникального практического опыта.

Семинары-практикумы Школы педагогического мастерства всегда выстраиваются с использованием богатого опыта сотрудников, которые демонстрируют свои компетентности в

различных сферах и таким образом становятся наставниками. Практикумы проводятся в неформальной обстановке с использованием разнообразных форм и методов. Наставники уже не просто обучают — они помогают раскрыть личностный потенциал коллег, определить его сильные и слабые стороны и найти направление для развития.

В работах российского педагога и исследователя XIX века К.Д. Ушинского прослеживается прямая зависимость профессиональной адаптации молодого педагога от уровня профессионального мастерства, знаний и опыта его наставника.

Еще одну из форм обучение кадров и наставничества Правобережный дом детского творчества реализовывал в работе с отделениями дополнительного образования детей (ОДОД) образовательных учреждений Невского района. Такое взаимодействие было очень полезным и обогащало опытом педагогической деятельности всех участников районных методических объединений (РМО) руководителей и специалистов ОДОД, организованных и проходивших на базах школ и Дома творчества. Кураторами работы с ОДОД были методисты Тимофеева Л.Н. и Мостовская А.А.

Помимо цели упорядочения деятельности и повышения качества дополнительного образования детей в образовательных учреждениях района создавался банк данных сети дополнительного образования ОДОД, творческие коллективы ОДОД вовлекались в совместные мероприятия с учреждениями дополнительного образования, оказывалась помощь в обобщении, распространении и внедрении лучших практик. Это тоже можно назвать одной из форм наставничества.

С 2012 года с целью создания системы методического сопровождения вместе со Школой

педагогического мастерства все семинары, практикумы, смотри, конкурсы, фестивали, открытые занятия, мастер-классы и др. были включены в ежегодный педагогический проект «Мастерская будущего».

Структура проекта включает три блока:

1 блок: Школа педагогического мастерства «Учиться, чтобы учить...»:

- Семинар-практикум
- Консультации в отделах

2 блок: Фестиваль-конкурс открытых занятий(мероприятий) с эффективным использованием современных технологий:

- Номинация – «Проведение открытого занятия»

Номинация – «Представление компьютерной презентации занятия (мероприятия) с эффективным использованием педагогических измерений и современных технологий»

- Номинация – «Конспект открытого занятия»

3. блок: Школа педагогического мастерства «Учиться, чтобы учить...»:

- Семинар - презентация опыта
- Подведение итогов фестиваля-конкурса открытых занятий (мероприятий)
- Выставка материалов фестиваля-конкурса открытых занятий (мероприятий).

Процесс реализации проекта осуществляется с позиции андрагогики, так как одной из особенностей обучения взрослых является получение дополнительных знаний и совершенствование профессиональных умений на основе осмысления ими собственной деятельности. Одним из важнейших условий является активная позиция каждого участника проекта, его инициатива, осмысление собственного опыта. Педагогический проект «Мастерская будущего» предполагает добровольное участие педагогических работников в семинарах-практикумах и их самостоятель-

ную работу.

Научность, практичность, целостность, системность, логичность, актуальность, целесообразность, управляемость в построении педагогического проекта дали положительные результаты в развитии творческой деятельности педагогов, выявлении и распространении педагогического опыта применения современных образовательных технологий, направленных на обновление содержания дополнительного образования детей. Опыт реализации педагогического проекта «Мастерская будущего» как способ повышения педагогической компетентности в 2017 году был представлен на Городском методическом объединении (ГМО) заместителей директоров по научно-методической работе и заведующих методическими отделами государственных учреждений дополнительного образования в ЗЦ ДЮТ «Зеркальный».

В 2021 году с целью достижения результатов федеральных и региональных проектов национального проекта «Образование», во исполнение распоряжения Министерства просвещения «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся» и распоряжения Комитета по образованию «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества» в Правобережном доме детского творчества была разработана нормативная база – Положение о наставничестве и программа наставничества «Эстафета знаний и опыта», программы неформального образования наставников. Также были разработаны методические материалы – индивидуальная программа наставника, которая заполнялась каждой парой, участника программы и рабочая тетрадь, где указаны основные принципы, кодекс, манифест наставника, а также вопросы для обсуждения на встречах. Куратором наставничества является методист Петрова Е.Н.

В 2021-2022 учебном году реализовывались такие формы наставничества, как: «педагог-педагог», «обучающийся-обучающийся» и «студент-обучающийся».

На семинаре-практикуме Школы педагогического мастерства в апреле 2022 года были подведены итоги фестиваля лучших практик наставничества, который проходил в очно-заочном формате. Педагоги-наставники и тьюторы рассказывали о своем опыте участия в программе, делились впечатлениями, замечаниями и методическими наработками.

В 2022-2023 учебном году в Правобережном доме творчества реализуется педагогическое наставничество. В соответствии с Концепцией развития дополнительного образования детей до 2030 года, а также на основании распоряжения Комитета по образованию от 30 марта 2022 года № 623-р «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников» в учреждении создана и утверждена нормативная база в сфере педагогического наставничества.

Одним из самых значимых эффектов внедрения и реализации системы педагогического наставничества, на наш взгляд, является выявление и восполнение педагогических дефицитов как у молодых педагогов и начинающих специалистов, так и у опытных педагогов с большим стажем работы.

Можно проследить механизм формирования системы наставничества от анализа потенциала коллектива до фестиваля лучших практик наставничества. У молодых педагогов основным является дефицит педагогической теории и практики, у педагогов в становлении зачастую наблюдается дефицит в области современных методик и технологий, у опытных педагогов – дефицит трансляции опыта. Эти выводы были сделаны в результате системы мероприятий

методической службы, таких как: анализ дополнительных общеразвивающих программ, посещения открытых занятий, анкетирования педагогов, результатов диагностического блока, которые включают в себя семинары-практикумы Школы педагогического мастерства, проходящие ежегодно в октябре и апреле.

Так в октябре 2022 года на семинаре-практикуме Школы педагогического мастерства особое внимание было уделено компетентностному подходу в дополнительном образовании. Педагоги выполняли творческую работу – создавали ментальные карты, в мини-группах раскрывали содержание той или иной компетенции, а затем представляли свою работу коллегам. В данном случае была возможность диагностики педагогических дефицитов, и в то же время их восполнения.

В первом полугодии 2022-2023 учебного года были созданы нормативные документы по педагогическому наставничеству, сформированы пары, заполнены планы в персонализированных программах, и началась работа наставников по программам.

Темы наставничества посвящены предмету деятельности, методической работе, адаптации педагога в коллективе и закреплению в профессии, работе с детьми с особыми потребностями (подготовка к конкурсам одаренных детей). В 2022-2023 учебном году было реализовано 14 персонализированных программ наставничества.

На сайте Правобережного дома детского творчества опубликован план мероприятий по подготовке и проведению в 2023 году Года педагога и наставника. Это массовые мероприятия для педагогических работников района, направленные на повышение престижа педагогической профессии.

В декабре 2022 года начал свою работу Клуб

молодых педагогов, создание которого приурочено к Году педагога и наставника. Цель клуба – создание условий для непрерывного профессионального роста молодых педагогов в возрасте до 35 лет, педагогический стаж работы которых не превышает 5 лет. Регулярно проходят встречи участников Клуба, где обсуждаются актуальные проблемы и вопросы. Было проведено анкетирование, чтобы выяснить темы, которые участники Клуба хотели бы обсудить.

Молодой специалист Ефимова К.С. в марте 2023 вместе с опытными коллегами приняла участие в районном конкурсе социокультурных пространств для педагогов, где команда дома творчества заняла первое место. Таким образом, деятельность Клуба молодых педагогов уже является востребованной, неформальной, способствующей восполнению профессиональных дефицитов, а также улучшению психологического климата в коллективе.

В настоящее время в Правобережном доме детского творчества сформировалась система педагогического наставничества, которая включает в себя:

- ежегодные семинары-практикумы Школы педагогического мастерства «Учиться, чтобы учить...»;
- работу по персонализированным программам наставничества;
- проведение мастер-классов и открытых занятий для педагогов;
- деятельность Клуба молодых педагогов;
- мероприятия для педагогических работников Дома творчества и Невского района по подготовке и проведению в 2023 году Года педагога и наставника.

Публикации в официальной группе Вконтакте в рамках фестиваля лучших практик наставничества находят широкий отклик среди

подписчиков и являются одним из методов популяризации наставничества и повышения статуса педагогической профессии.

Опыт реализации педагогического наставничества был представлен методической службой на заседании одной из секций Петербургского международного образовательного форума (ПМОФ – 2023).

Система педагогического наставничества в настоящее время продолжает формироваться, мы анализируем опыт и стараемся реализовывать и развивать реально работающие инструменты и удачные практики, содействовать трансляции ценностей, видения и миссии педагогической деятельности.

Таким образом, наставничество – это важное направление деятельности педагогического коллектива Правобережного дома детского творчества. Это сложный процесс руководства, оказания помощи и обучения кадров. Наставничество трансформируется с учетом вызовов времени, но остается востребованным и актуальным. За полтора года работы по программе наставничества были достигнуты определенные результаты, среди которых – успешная адаптация в профессии молодых и начинающих педагогов и повышение статуса наставника. В то же время остается вероятность формального подхода к реализации персонализированной программы, отношение к наставничеству как к дополнительной и даже излишней нагрузке, неуверенность в собственных силах некоторых педагогов. Создание системы наставничества, сплочение коллектива, повышение статуса наставничества в коллективе позволит избежать или минимизировать подобное отношение. Благодаря мероприятиям, посвященным Году педагога и наставника, появилась возможность узнать и апробировать новые современные формы наставничества, что может способствовать развитию этого направления де-

ятельности в будущем.

Источники:

1. Медведев Я.В. Развитие феномена «наставничество» в педагогической науке и практике //
2. Человек и образование URL: <http://ras.jes.su/human-edu/s181570410018647-6-1> (дата обращения: 16.02.2022)

Миссия наставничества – развитие и повышение качества образования



Вера Васильева, директор ГБУ ДО «Дом детского творчества «Левобережный» Невского района Санкт-Петербурга

Наставничество... Что это такое?! Что-то из возрождаемого прошлого или один из эффективных инструментов современной педагогической практики?

Почему возможно возникновение такого вопроса? Оказывается, всё не так просто. С одной стороны, современное образование настолько

часто опирается на тему наставничества, что она уже стала трендом. Но, с другой стороны, тема наставничества исторична, она практикуется с древних времен, когда старейшины племени учили младших соплеменников тому, как обустроить жилье или ловушку для зверя, как об-



Анастасия Куркова, методист, руководитель Опорного центра по развитию естественно-научного образования в образовательных организациях Невского района

ращаться с копьем и как развести костер. В эпоху Средневековья мастерами ремесел становились под руководством опытного мастера, то есть наставника. Во все времена люди сами приходят к пониманию того, что для совершенствования мастерства нужен кто-то, кто наставит на путь истинный. В современном обществе это

тренеры личностного роста, менторы, коучи и т.д.

Основная миссия наставничества имеет конечной целью развитие и повышение качества. Поэтому всё, что предусмотрено программой наставничества, должно иметь практическую полезность с точки зрения улучшения показателей. Другими словами, итогом наставничества должна быть более качественная работа сотрудника как такового и более эффективная деятельность учреждения в целом. Если говорить о сфере образования, то целями наставничества могут быть «формирование у сотрудника интереса к профессии», «развитие среды для реализации творческого потенциала», «создание условий для профессионального и личностного роста». Для педагога такие цели можно считать самодостаточными. Их достижение говорит о том, что в процессе участвует заинтересованный в работе педагог с творческим подходом к профессии. Такой педагог, безусловно, принесет огромную

пользу процессу.

Вернемся к сути вопроса: что нужно, чтобы наставничество работало как эффективный педагогический инструмент? Не может быть, чтобы форма работы с древних времен существовала без изменений и приносила одинаковую пользу. Здесь, как и во всем, необходимо развитие. Современное наставничество представлено разными моделями. Какие-то широко распространяются, какие-то не приживаются. Одна из форм современной методологии наставничества – командное наставничество.

Расскажем подробнее об использовании этой формы в практике нашего учреждения.

В рамках Года педагога и наставника ГБУ ДО «ДДТ «Левобережный» Невского района Санкт-Петербурга организовал летний каникулярный интенсив «КУБ» (Как Учить Биологии) для обучающихся психолого-педагогических классов Невского района.

В современном обществе усиливается внимание к человеку как субъекту личной и социальной жизни. Традиционно вопросы профориентации актуальны для школьников старших классов, однако статистика показывает, что к моменту окончания школы большинство выпускников не имеют четких предпочтений относительно будущей профессии, и доминантой выбора вуза являются скорее прагматичные, а не социально-личностные факторы. Современный педагог – это человек, способный помочь растущему ребенку войти в новый цифровой мир и не потерять своей индивидуальности. Программа создает условия для ориентации старшеклассников на педагогические профессии естественно-научной направленности через включение их в систему социальных отношений, активную деятельность учителя; формирует социально значимые качества личности; дает возможность

построения индивидуального образовательного маршрута старшеклассника, ориентированного на личностные и метапредметные результаты в соответствии с требованиями ФГОС и социальным заказом общества.

Идея экспериментального интенсива принадлежит сотрудникам Опорного центра по развитию естественно-научного образования в образовательных организациях Невского района (ГБУ ДО «ДДТ «Левобережный»). Программа интенсива создана при участии Опорного центра по поддержке психолого-педагогических классов Невского района, работающего на базе ГБОУ № 528. Непосредственно интенсив предполагал четырехдневную работу, во время которой обучающиеся психолого-педагогических классов Невского района под руководством группы педагогов-наставников осваивали практики и методики на разных площадках образовательных учреждений: РГПУ им. А.И. Герцена (факультет биологии), ГБОУ № 528, ГБДОУ №43 и №76 и ГБУ ДО ДДТ «ДДТ «Левобережный» – для передачи профессионального опыта.

В первый день обучающиеся психолого-педагогических классов на площадке ГБУ ДО «ДДТ «Левобережный» осваивали навыки тимбилдинга, они погрузились в изучение возрастных особенностей дошкольников, разобрали структуру занятий и, конечно же, почувствовали особую роль во всём этом естественных наук.

Второй день ребятам запомнился не только тем, какая серьёзная площадка для проведения занятий им была предоставлена (РГПУ им. А.И. Герцена (факультет биологии)), но и психологическим профориентационным тестированием, исторической справкой о научно-педагогической работе И.П. Павлова и Н.И. Пирогова, экскурсией в современную нейрофизиологическую лабораторию, а также обучающиеся получили консультации по своим методическим

разработкам.

В третий день сотрудники ГБДОУ № 43 рассказали обучающимся о необходимости экологического просвещения в дошкольном образовании посредством знакомства с реальным опытом по экологическому просвещению обучающихся разного возраста, о возможности проектной деятельности в рамках дошкольного образования, познакомили с системой наставничества посредством презентации накопленного опыта ребятами более младшего возраста.

В последний день участники программы провели свои первые занятия естественно-научной направленности для дошкольников в ГБДОУ № 76 Невского района Санкт-Петербурга.

Таким образом, в процессе реализации программы интенсива, экспериментально реализованной нашим учреждением, объединились педагогические и естественно-научные компетенции. Ожидаемым результатом такой деятельности должен стать мотивированный выбор учениками педагогических классов профессии, к которой школьники имеют предрасположенность. В данном случае это профессия учителя предметов естественно-научного цикла. Очевидно, что подобная деятельность может быть полезна тем школьникам, которые имеют интерес к биологии, химии, естествознанию, но одновременно с этим хотели бы работать не в лабораториях и медучреждениях, а в педагогике.

Данная практика для нашего учреждения является новой, но вполне приемлемой, а по ожидаемому результату оказалась однозначно эффективной.

Подводя итог, необходимо подчеркнуть, что суть наставничества была и остается актуальной: это всегда вектор на ДРУГОГО. Экспериментальный интенсив, успешно проведённый группой педагогов-наставников, ещё раз доказал истинность данного утверждения.



Светлана Петроченко,
директор ГБОУ №572
Невского района
Санкт-Петербурга

знаниями и компетенциями педагогических работников, становится сегодня одним из ведущих направлений кадровой политики образовательной организации.

В соответствии с нормативной правовой базой наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество.

Программа наставничества в нашем лицее осуществляется в рамках федерального проекта «Учитель будущего» и проекта «Школа для учителя» Программы развития Невского района «От инновационных решений к опережающему развитию» и направлена на реализацию проектной линии «Педагог будущего» Программы развития лицея «Поддержка и развитие способностей и талантов каждого», на реализацию «Пошаговой стратегии естественно-научного образования в лицее от воспитанника до выпускника», учитывает наличие в лицее структурного подразделения «Отделение дошкольного образования детей».

В системе наставничества лицея, таким образом, реализуются базовые формы наставниче-

Будущее начинается сегодня: практики наставничества и педагогического партнерства

Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему.
В.В. Путин

Наставничество, являясь одним из инструментов процесса управления

ства «учитель-учитель», «воспитатель-воспитатель», а в рамках обеспечения преемственности непрерывности дошкольного и начального образования мы реализуем наставничество по дополнительным схемам «учитель-воспитатель», «воспитатель-учитель».

Дополняются виды наставнической работы формами педагогического партнерства, необходимыми для развития организационной культуры лицея, осуществления корпоративного обучения, внедрения инновационных технологий в образовательный процесс, обеспечения преемственности непрерывности дошкольного и начального образования.

Сегодня в лицее работает 13 молодых учителей и воспитателей, среди которых есть и наши выпускники, поэтому приоритетом кадровой политики в нашем образовательном учреждении является организация профессиональной адаптации молодых специалистов, создание условий, позволяющих молодым педагогам добиться успеха, осознать себя талантливыми, нужными и не разочароваться в своей профессии.

На практике это осуществляется через использование различных видов наставничества:

- через наставничество в группе, которое предусматривает активное участие и молодых, и опытных педагогов, их взаимодействие, обмен идеями, знаниями, навыками. Это проведение семинаров, практикумов, круглых столов, мастер-классов, например, успешно прошли традиционный круглый стол по материалам Петербургского международного образовательного форума, семинар «Формирование и оценка функциональной грамотности», цикл практикумов для педагогов «Использование ресурса «Сетевой R&D лаборатории» в урочной и внеуроч-

ной деятельности», мастер-класс «Организация видеоконференций». В этом учебном году группа наставников и молодых педагогов стала лауреатом районного конкурса-фестиваля «Педагогический этюд»;

- через традиционное наставничество. Каждый молодой педагог имеет опытного наставника (наставнические пары), проводятся «горизонтальное обучение» молодых педагогов, взаимопосещение и анализ уроков, консультации педагога-психолога, методическая «Неделя открытых уроков», функционирует «Клуб молодых педагогов» и «Совет наставников»;

- через ситуационное наставничество. Например, осуществляется помощь опытных педагогов в подготовке молодых педагогов к участию в конкурсах профессионального мастерства. В этом учебном году молодые педагоги стали лауреатами районного конкурса педагогического мастерства «Мир в твоих руках» в номинации «Учитель года» и районного конкурса образовательных видеопроductов «ВебПеликан 2022»;

- через дистанционное наставничество в рамках взаимодействия с сетевыми партнерами лица, например, изучение образовательных курсов и программ на платформе «Цифровой НАОград» АНПО «Школьная лига» и на платформе «Учи.ру».

В Отделении дошкольного образования детей реализуется модель наставничества по форме «воспитатель-воспитатель» через четыре вида наставничества:

- традиционное наставничество. За молодым педагогом закрепляется наставник, который оказывает практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, отвечает на возникающие у молодого специалиста вопросы. Важно, что молодой педагог имеет возможность присутствовать на любом образовательном мероприятии у своего наставника, наблюдать за работой на-

ставников, учиться в реальных условиях различным видам деятельности (игровой, трудовой, групповой, исследовательской), учиться взаимодействовать с родителями, создавать методические разработки и конспекты занятий;

- наставничество в группе. Здесь не только молодые воспитатели, но и педагоги с опытом развивают ключевые компетенции, повышают педагогическое мастерство. В этом учебном году проведен цикл мастер-классов, например, «Тряпичная кукла в жизни ребёнка», «Использование бросового материала в игровой деятельности», «Опыты и эксперименты с природным материалом»;

- дистанционное наставничество с использованием онлайн-сервисов. Наставник и молодой педагог создают видеоролики, презентации к занятиям, буклеты и др. Например, были созданы видеоролики «День Победы», «Прогулки по Петербургу», «До свидания, детский сад», презентации «Памятники Петербурга», «Цветы нашего края», буклет к семинару-практикуму «Эффективные формы ранней профориентации дошкольников»;

- ситуационное наставничество. Помощь опытных педагогов в подготовке молодых педагогов к участию в районных конкурсах профессионального мастерства трудно переоценить. В этом учебном году молодой педагог ОДОД стал лауреатом районного конкурса «Методическая копилка». Воспитанник дошкольного отделения под руководством молодого педагога, выпускницы лица, стал победителем районного конкурса изобразительного творчества «Он, как ты, ребенком был...» ГБУ ДО «Правобережный дом детского творчества» Невского района.

Таким образом, в лицее реализуется гибкая система поддержки молодых специалистов, которая помогает им органично войти в лицейский коллектив, способствующая их непрерывному

профессиональному росту и самоопределению, личностному и социальному развитию, самореализации и закреплению в педагогической профессии.

Необходимо выделить еще несколько важных, на наш взгляд, преимуществ внедрения системы (целевой модели) наставничества в лицее:

- повышение профессионального уровня и педагогического мастерства всех сотрудников, вовлеченных в систему наставничества;

- укрепление и сохранение лицейских ценностей и традиций, созданных на основе социокультурных, духовно-нравственных ценностей и принятых в российском обществе норм поведения;

- снижение риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов-наставников, носителей знаний, навыков и системы ценностей;

- рост профессиональной мотивации и предоставления новых возможностей для повышения профессионального статуса педагогических работников лица;

- наставничество, приобретая более широкий функциональный спектр, становится особой формой методической работы.

Как уже упоминалось выше, отдельной задачей в рамках работы лица является выстраивание продуктивного взаимодействия между начальной школой и Отделением дошкольного образования.

Ежегодно по окончании освоения программы дошкольного образования воспитанники подготовительной группы ОДОД переводятся в первый класс лица, где продолжают обучение. Организация успешного перехода детей из детского сада в школу является особой педагогической задачей.

Отметим, что переходы обучающихся из начальной школы в основную, из основной - в

среднюю в психолого-педагогической литературе не рассматриваются как критические в отличие от перехода детей от дошкольного возраста к младшему школьному. Данная проблема обозначается как проблема преемственности между дошкольными и школьными образовательными практиками, между манерой работы педагогов-дошкольников и учителей начальной школы. На наш взгляд, решение этой задачи включает в себя преемственность в содержании предметной подготовки и согласовании образовательных программ, в психологической готовности дошкольников к школьному обучению, в преемственности взаимодействия взрослых с детьми на переходе из детского сада в школу.

Последнее, на наш взгляд, решается через выстраивание партнерского взаимодействия между педагогами-дошкольниками и педагогами начальной школы, в том числе через механизмы наставничества. Однако наставничество в рамках преемственности и перехода детей из одной возрастной страты в другую имеет свою специфику. Специфика эта задается моделями и базовыми принципами, которые положены в основу преемственности.

Коротко остановимся на нашем понимании преемственности в двух ее аспектах.

Первый аспект – организационный. Смысл его в сохранении групп ровесников-дошкольников, имеющих опыт совместной работы в группах, совместный опыт продуктивного взаимодействия. Дети в таких группах способны поддержать друга своими образовательными ресурсами в ситуациях учебных затруднений, обеспечить динамику выполнения учебных заданий. В организационном плане это означает, что при комплектовании первых классов важно сохранять сложившиеся в дошкольном отделении детские группы по 5-6 человек, которые пойдут в один и тот же класс. Когда в классе треть или половина

детей, умеющих взаимодействовать друг с другом, темп учебной работы существенно увеличивается, снижается уровень дисциплинарных трудностей, необходимость опеки каждого первоклассника, так как ребята готовы помочь друг другу.

Второй аспект – это преемственность в манере работы педагогов-дошкольников и учителей первых классов. В начальные три-четыре месяца учебы в первом классе сочетаются урочные и игровые форматы работы, знакомые ребятам по их прошлому опыту, поэтому необходимо сохранять и развивать групповые формы работы, обращаясь к дошкольному опыту ребят. Здесь важна организация обмена педагогическим опытом педагогов. Инвариантные формы работы – групповая, игровая, соревновательная – являются предметом обсуждения, обмена опытом между педагогами-дошкольниками и учителями начальных классов.

В организационном плане это означает, что воспитатели дошкольного отделения лицея посещают в течение первого полугодия уроки в первом классе и делятся опытом, рассказывая учителям первых классов о знакомых «их детям» формах групповой работы и иных формах взаимодействия детей друг с другом. С другой стороны, учителя первых классов бывают на занятиях в подготовительных группах, обсуждают уровень соорганизации детей, предлагают известные им способы группового взаимодействия. Так в рамках реализации поэтапной стратегии естественно-научного образования в лицее от воспитанника до выпускника ежегодно учителя начальных классов посещают занятия по познавательному развитию воспитанников («Волшебница вода», «Мы исследователи», «Что такое воздух» и др.). Воспитатели ОДОД посещают уроки по предмету «Окружающий мир» и занятия внеурочной деятельности «Загадки при-

роды». В этом учебном году воспитателями и учителями совместно разработаны и проведены занятия по темам: «Путешествие в науку анатомию» и «Путешествие в науку биологию» в «Сетевой R&D лаборатории» лицея.

Такую форму взаимодействия педагогов-дошкольников и учителей первых классов мы относим к реверсивному наставничеству и планируем поддерживать этот вариант взаимодействия и дальше.

Отдельная линия наставничества в рамках взаимодействия педагогов школы и педагогов-дошкольников – это освоение дошкольниками норм организации исследовательской и проектной деятельности.

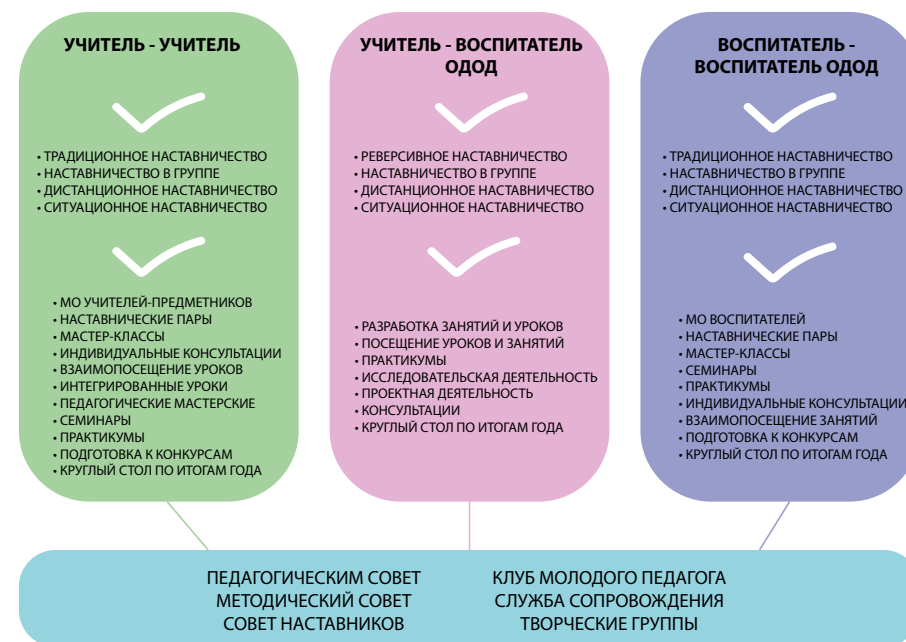
Мы далеки от мысли прямой трансляции, прямого переноса принципов и правил учебно-исследовательской и проектной деятельности из школы в детский сад. Однако «идеальный образ» учебного исследования и учебного проекта может и должен быть сформирован и представлен. И такая работа в лицее проводится.

Отталкиваясь от этого идеального образа, педагоги-дошкольники проектируют собственные возрастно-ориентированные варианты организации образовательных ситуаций для дошколят. При этом основные принципы деятельности педагогики, а именно: «обращенность детей друг на друга», «атмосфера готовности самостоятельно добывать знания», «взаимоподдержка», «собственные познавательные вопросы», «желание что-то улучшить в окружающей среде» – сохраняются и учитываются.

Совместное обсуждение разработанных и проведенных занятий исследовательской и проектной направленности в детском саду, формирование традиций организации занятий исследовательской и проектной направленности в дошкольном отделении лицея – итог такого педагогического партнерства и наставничества.

Схема 1. Система (целевая модель) наставничества в ГБОУ № 572 Невского района

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИЧЕСТВО ПРЕЕМСТВЕННОСТЬ



В заключение хочется отметить, что создание системы условий и внедрение механизмов развития наставничества для обеспечения непрерывного профессионального роста педагогических работников – это не только важная задача на уровне образовательной организации. В современных условиях модернизации системы российского образования развитие ее кадрового потенциала является приоритетом для государства.

Открывая Год педагога и наставника, Президент России Владимир Владимирович Путин в встрече с участниками пилотной образовательной программы «Школа наставника» отметил, что, опираясь на традиции педагогики и с помо-

щью передовых технологий, в России продолжит формироваться суверенная система образования, что традиции наставничества в нашей стране формируют прочную базу для культурного и ценностного суверенитета. Это позволит сохранить исторический код и духовную преемственность нашего народа.

Источники:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, 2021г. <https://docs.cntd.ru/document/350611183>



*Инна Рыжкова,
к.п.н., доцент,
заместитель директора
ГБОУ № 458 Невского района
Санкт-Петербурга*

Наставничество как ресурс становления внутрикорпоративной карьеры молодого педагога (в рамках реализации формы ЦМН «учитель – учитель»)

Наставничество, во многом определяющее сегодня стратегию развития образовательных учреждений страны, является «перспективной технологией, способной отвечать на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферу» [2; 15]. Программа наставничества, конструируемая каждой школой в рамках методологии Целевой модели, должна четко учитывать специфику образовательного учреждения, своеобразие творческого потенциала педагогического коллектива, партнерских организаций, социального окружения и одновременно определять новые линии стратегического развития образовательного учреждения.

Индивидуально-личностный подход во многом предопределяет успех выбранных наставнических стратегий. Наставничество в данном аспекте выступает как «эффективный инструмент персонифицированного сопровождения учителей, ориентированного на преодоление выявленных компетентностных дефицитов, проблем и затруднений учителя с учетом специфики образовательного учреждения» [6; 6]. В рамках моделей научно-методического сопровождения педагогов наставничество может пониматься как «продолженный вариант модели горизонтального обучения», повышения квалификации без отрыва от производства [3].

Социологическое исследование, проведенное в 2019 г. Научно-исследовательским центром социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС, показало, что «учителя всех возрастных групп, независимо от стажа работы, в той или иной мере нуждаются в персонифицированном методическом сопровождении. Безусловно, более всего – молодые педагоги до 25 лет и учителя без педагогического образования, прошедшие лишь курсы профессиональной переподготовки. При этом 62,7% педагогических работников считают необходимым институт наставничества; 19,7% учителей признали, что нуждаются в наставнике, а 25,9% готовы стать наставниками для своих коллег. Таким образом, наставничество, по своей сути, может стать важнейшим инструментом кадровой политики любой школы» [6; 8]. Безусловно, кадровая политика образовательного учреждения включает в себя задачи, совпадающие по содержанию с задачами, определяемыми в рамках целевой модели для реализации формы «учитель – учитель», такими как: успешное закрепление молодого специалиста на рабочем месте; повышение его профессионального потенциала и уровня; создание комфортной среды внутри образовательного учреждения [2; 33-35].

В рамках данной статьи целесообразно отразить отдельные элементы системы работы ГБОУ СОШ № 458 с углубленным изучением немецкого языка Невского района Санкт-Петербурга по сопровождению молодого специалиста. Отметим, что описанные ниже направления работы и ее формы не претендуют на конструирование модели, так как степень их эффективности должна быть детально изучена и подтверждена

в рамках контрольного эксперимента. Стратегическая цель, которую ставит перед собой указанная выше школа, может быть сформулирована следующим образом: развитие школы и обеспечение качества образования посредством управления внутрикорпоративной карьерой молодого специалиста. Одна из задач – это предотвращение текучести кадров посредством обеспечения процесса профессионального карьерного роста молодых специалистов (в проекции как горизонтальной, так и вертикальной карьеры).

Основная целевая группа – это молодые специалисты с так называемым «адекватным уровнем амбициозности», что позволяет опираться на лидерский потенциал и целеустремленность, свойственные отдельным группам молодых педагогов. Наставниками данной целевой группы могут быть опытные учителя-методисты, психологи, наиболее авторитетные администраторы школы, чей голос предельно значим в педагогическом коллективе, а педагогические успехи безусловны. Разумеется, на одном полюсе этого диалога должен быть авторитет наставника и как следствие – его признание педагогическим коллективом, на другом – доверие и искренность участия, без которых любой диалог невозможен. Учитель-методист или завуч, воспринимаемый только лишь как контролер, фиксирующий те или иные недостатки профессиональной деятельности молодого педагога, не может быть наставником в полной мере, так как при данном подходе разрушается принцип взаимообогащающей обратной связи, являющейся непременным условием эффективности любой формы наставничества [1].

Остановимся на характеристике отдельных этапов работы с амбициозностью молодых специалистов в аспекте стратегии формирования внутрикорпоративной карьеры. Отметим, что в рамках данной стратегии в зависимости от спец-

фики решаемых задач используются как индивидуальные, так и групповые формы наставничества (работа в диадах и в малых группах).

На первом (контрольно-диагностическом) этапе необходимо организовать проведение первичной диагностики компетентностных дефицитов и психологических качеств с целью формирования персонифицированного портрета молодого специалиста, пришедшего в школу, и выделять разные уровни его амбициозности (завышенный, заниженный, адекватный). Изначально результаты диагностики обсуждаются в формате совещания при директоре, в ходе которого намечаются основные стратегии дальнейшей работы и первые контуры персонализированных карьерных траекторий молодых специалистов.

На втором (ориентационно-поисковом) этапе работа строится в формате первичного знакомства и дискуссионной площадки. Первичное знакомство эффективно проводить в интерактивной творческой форме, формат традиционных самопрезентаций не дает установки на диалог. Эффективной оказывается, например, проактивная технология «Собственный герб», когда педагоги заполняют символически оформленный на бумаге герб ответами на вопросы модератора сессии: Кто я? Чем я силен? В чем я лучше многих? Что для меня самое главное: человек – идея – активность? Кем я больше всего восхищаюсь? Школа для меня – это (предложите имя существительное – одна ассоциация). Неуспешный ученик – это (2 – 3 эпитета – первая ассоциация) и др.

Для организации работы дискуссионной площадки нами были апробированы следующие варианты проблемных вопросов: «Амбициозность: достоинство или недостаток?» – «Минусы и плюсы амбициозности?» – «Согласен ли ты с Сальвадором Дали: «Ум без амбиций – птица

без крыльев?») – «Может ли лидер быть не амбициозным человеком?» и др. Задача второго этапа: погружение в рефлексию; осмысление предыдущего опыта; формирование установки на восприятие карьеры как синонима профессионально-личностного роста.

Задача третьего этапа – это погружение в деятельность. Формы организации деятельности молодых педагогов могут быть следующие: формирование кадрового резерва школы (управленческого и учительского) «Золотая десятка»; организация деятельности педагогического клуба «Успех порождает успех»; «Клуба молодых специалистов» и др. На данном этапе задача администраторов и кураторов наставничества в школе – обозначение перспектив профессионального и карьерного роста молодого педагога, стимулирование профессиональной деятельности.

Четвёртый этап связан с организацией курсов различного уровня как внутри образовательного учреждения, так и выведение на уровень за пределы школы, например, участие в различных конкурсах профессионального мастерства, предлагаемых Информационно-методическими центрами районов города. Задача данного этапа связана с развитием конкурентоспособности, стимулированием активности и ознакомлением с лучшими педагогическими практиками. Отметим, что ограничение деятельности только внутришкольными конкурсами, с нашей точки зрения, не дает значительного результата. Значимо выведение молодого специалиста за пределы той или иной школы, предполагающее расширение личностно-профессиональных горизонтов и установление горизонтальных связей в профессиональном сообществе.

Пятый этап (обучающий) предполагает организацию различных тренингов, нацеленных на развитие лидерского потенциала (акцент на

содержательной стороне карьерного роста как личностно-профессионального; ознакомление со спецификой горизонтальной и вертикальной карьеры, а также – возможного сопряжения этих проекций). На данном этапе усилий одного лишь школьного психолога явно недостаточно. Практика показывает, что целесообразно использовать ресурсы ведущих университетов и психологических центров города.

Шестой этап (коррекционный), в ходе которого психологом организована работа с возможными рисками данной целевой группы, выявленными в ходе первичной диагностики и в ходе деятельности в различных проектах, такими как: высокая удовлетворенность собой; нежелание что-либо менять в себе; властность и авторитарность; нарушение субординации и корпоративной культуры и др.

Седьмой этап (научно-методический) – это работа по развитию профессиональных компетенций в рамках модели интеграции. Условное название данного этапа – «зеркало»: опытный учитель проводит урок в классе молодого педагога; молодой педагог – в классе наставника (и молодой педагог, и наставник занимают позицию внешнего наблюдателя; в ходе рефлексии анализируются плюсы и минусы урока и определяется ответ на вопрос: Было ли зеркало кривым? и др.) Второй путь: работа в паре в рамках интегративного урока, подразумевающая развитие методических и исследовательских компетенций.

Отметим, что этапы 3-7 могут проходить одновременно, когда три разных наставника работают со своим спектром задач.

Восьмой этап – аналитико-обобщающий – нацелен на анализ; выстраивание персонализированной карьерной траектории с параллельным анализом качества знаний обучающихся, которое обеспечивает молодой специалист.

Предполагается, что грамотно выстроенные карьерные траектории молодого специалиста приведут к повышению качества знаний обучающихся. Карьера в данном контексте воспринимается как синоним профессионально-личностного роста, как «цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, которые позволяют ему оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья воспитанников» (М.М. Поташник) [5; 16].

Научно-методическая практика автора статьи, реализованная в том числе в параметрах наставничества, позволяет сделать следующие выводы:

1. Наставничество в практике современной школы выступает как универсальная педагогическая технология, обладающая интегративным характером и позволяющая современной школе решать комплекс актуальных задач. Вместе с тем, наставничество целесообразно рассматривать и как важнейший инструмент персонализированного сопровождения педагогов, позволяющий максимально актуализировать творческий потенциал субъектов образовательного процесса.

2. В реализации целевой модели наставничества в профессиональном опыте необходимо учитывать два аспекта: отрицательный (научить, как его избежать) и положительный (компоненты или модели которого подлежат трансляции). В данном случае необходимо учитывать как опыт наставника, так и опыт наставляемого. Опыт наставника очевиден и накоплен годами практики, но наставляемый также обладает не столь многогранным, но тем не менее неким опытом (как негативным, так и позитивным). Это может быть, например, неудачная / удачная педагогическая практика; некий опыт

репетиторства; негативный/позитивный опыт собственных школьных лет, подлежащий рефлексии и др.

3. На этапе отбора наставников необходимо учитывать не только и не столько наличие профессионального опыта, сколько мотивацию к его передаче: я – наставник в том случае, если у меня сформирована интенция к передаче накопленного опыта. Я – наставник, если во мне живет не столько стремление, сколько намерение передавать накопленный опыт (есть внутренняя мотивация, продуманная «система мер» и каналы для передачи опыта).

4. В образовательном учреждении необходимо формировать традицию трансляции своего профессионального опыта и одновременно прорабатывать методы стимулирования наставничества. Трансляция опыта должна рассматриваться как значимый элемент корпоративной культуры и залог устойчивого развития того или иного ОУ.

5. Отдельные формы могут быть следующими: ведущие методисты формируют некий банк лучших практик («Моя методическая копилка»); конкурс эссе «Секреты моего мастерства» и др.

6. Целесообразно издание внутри школы сборников статей, методических пособий, отражающих лучшие практики учителей и закрепляющих профессиональный опыт. Должна быть выработана традиция дарить подобные сборники вновь пришедшим в коллектив учителям, что связано с символической передачей опыта. Целесообразно организовывать конкурсы на звание «Победителя – ученика» или на звание «Побежденного учителя» (в аспекте: лучший наставник – тот, чей ученик побеждает его своим мастерством, качеством и степенью обученности).

7. Важно постоянно стимулировать в

опытных учителей рефлексию своего педагогического опыта, учить вычленять унифицированную его часть (ту, которую можно передать) и индивидуальную, сугубо уникальную (не подлежащую механической передаче без существенной интерпретации в рамках методической системы того или иного педагога). Подобные рефлексии могут перерасти в семинар «Методика как искусство».

Безусловно, успешное решение задач, поставленных в ходе реализации Целевой модели наставничества, возможно только при условии игнорирования формализованного подхода, ориентированного только на достижение количественных индикаторов Целевой модели. Важно сосредоточение на содержательных полях, определяющих специфику того или иного образовательного учреждения, а также восприятие наставничества как основополагающего принципа внутрикорпоративной культуры, организующего жизнедеятельность всего коллектива на следующих уровнях: административно-управленческом, собственно педагогическом, уровне внешнего партнерства. Максимальная актуализация внутренних ресурсов школы должна быть сопряжена с усилением сетевого партнерства, позволяющего существенным образом расширять границы образовательного пространства.

Источники:

1. Колесниченко К.В. Профессионально важные качества личности наставника молодых специалистов (на примере педагогической деятельности): Автореферат диссертации на соискание уч. степ. кандидата психологических наук. Санкт-Петербург, 2013. – 25 с.
2. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнитель-

ным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися / под общим научным руководством Н. Ю. Синягиной. – Москва: АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства», 2020. – 267 с.

3. Певзнер М.Н. Развитие креативности в педагогической среде и создание условий для адресного научно-методического сопровождения педагогов в системе ПКРО / М.Н. Певзнер, Е.Е. Шестернинов // Завуч. – 2004. – № 5. – с. 11 – 18.

4. Педагогический словарь: Новейший этап развития терминологии /О.Б. Даутова, Н.А. Вершинина, М.Г. Ермолаева, Е.Ю. Игнатьева, О.Н. Крылова, Н.Н. Суртаева, О.Н. Шилова, С.В. Христофоров; под общ. ред. О.Б. Даутовой. – Санкт-Петербург: КАРО, 2020. – 328 с.

5. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: методическое пособие. М.: Центр педагогического образования, 2011. – 448 с.

6. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Д. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководителей и педагогических работников общеобразовательных организаций. М.: Перспектива, 2020. – 108 с.



Татьяна Горина, заведующий ГБДОУ № 54 Невского района Санкт-Петербурга

«Перезагрузка» в понимании подхода к системе наставничества в дошкольных образовательных учреждениях, открытых «с нуля»

Указом Президента России Владимира Путина 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Однако популяризация наставничества связана не только с этим: сегодня системы повышения квалификации и дополнительного образования педагогов недостаточно для реализации требований профессионального стандарта «Педагог». Данную проблему можно решить благодаря явлению lifelong learning - «непрерывного обучения», которое подразумевает получение необходимых навыков прямо «не отходя от рабочего места», т.е. речь идет о наставничестве.

Наставничество – это отношения, в которых более сведущий в конкретной области человек помогает малоопытному в этой же области коллеге усвоить определенные компетенции. Осмысливая это определение, приходим к выводу о том, что в данном случае администрации ДОУ необходимо знать и четко понимать, в каких сферах сотрудники могут проявить свои профессиональные способности на высоком уровне, а в каких – на низком. На кого опираться руководителю недавно открывшегося детского сада? Есть ли шанс верно определить человеческие ресурсы и использовать их для организации наставничества?

Специфичной чертой новых детских садов является психологическая неготовность педагогического коллектива к демонстрации своих

«сильных» и «слабых» сторон в начале пути, присутствует определенный уровень недоверия к окружающим: педагоги еще плохо знакомы друг с другом. Эти особенности понятны и связаны прежде всего со всеобщей адаптацией взрослых и детей к новому детскому саду. Испытываемые педагогами стресс и тревога не позволяют им «раскрыться» и приступить к самореализации сразу, в том числе и к наставнической деятельности тоже, а администрация ДОУ еще мало владеет информацией об уровне умений и навыков воспитателей и специалистов. Таким образом, традиционная модель внедрения наставничества в новых детских садах не работает, нужен абсолютно другой подход.

Система наставничества, разработанная методической службой ГБДОУ № 54, базируется на четырех принципах:

1. Интеграция мероприятий по адаптации сотрудников и наставничества.
- В недавно открывшемся дошкольном учреждении в первую очередь необходимо организовать мероприятия по знакомству педагогов друг с другом, рассказать о перспективах развития ГБДОУ. Это дает коллективу чувство защищенности и обеспечивает ощущение безопасности в еще незнакомой обстановке. Только при достижении этих эмоций возможно включение педагогов в мероприятия наставнического плана.
2. Учет личностных и профессиональных навыков/умений сотрудников в планировании системы наставничества в ДОУ.

Крупнейшая международная сеть LinkedIn в своем недавнем отчете опубликовала сведения о том, что только в 10% организаций существует банк профилей сотрудников с их навыками

и умениями, а это, по мнению авторов отчета, существенно сокращает возможности развития компаний в различных направлениях. Наша организация учитывает этот факт, поэтому у нас хранятся не только формальные данные о педагогах (стаж, образование, наличие категории и т.д.), но и неформальные (интересы, хобби, увлечения, творческие навыки и т.д.). Это дает нам широкие возможности для раскрытия личностного и профессионального потенциала сотрудников, тем самым сокращая дистанцию в общении с работниками в период их первого года работы, что приводит к ускорению формирования коллектива, а также дает «почву» для определения векторов наставничества. Таким образом, формируются внутрикорпоративные тренды: педагоги самостоятельно генерируют направления наставничества в ДОУ.

3. Трансформация подхода к организации работы наставников и наставляемых.

От грамотности проектирования индивидуальных дорожных маршрутов зависит успешность реализации наставничества в целом, поэтому особое внимание мы уделяем этому вопросу.

Как известно, существует более 100 моделей проектирования обучения, самые популярные из них ADDIE, SAM, SMART. Например, преимуществами ADDIE-дизайна является системность и последовательность, которая включает основательную подготовку, анализ имеющихся материалов и исходных данных. Педагогическая модель-SAM сочетает в себе выполнение небольших по содержанию, постоянно повторяющихся циклов разработки, такое последовательное проектирование позволяет планировать, корректировать уже созданные части данной программы. SMART-модель удобна тогда, когда необходимо достичь измеряемой цели.

Применительно к нашему учреждению было

принято решение использовать проектирование с помощью модели обратного педагогического дизайна. Она состоит из трех этапов, схожих с теми, которые педагоги применяют при конструировании проектов с детьми (определение ожидаемых результатов, подбор подходящих форм подачи опыта и контроля, составление планирования). Таким образом, данная модель понятна воспитателям и специалистам; как показала практика ГБДОУ № 54, ее разработка не вызывает трудностей у педагогов, а все сложности «перекрываются» методическим сопровождением наставников.

4. Обеспечение открытости системы наставничества и обратной связи.

Этот принцип отражает специфику нашего образовательного учреждения: педагоги всегда в курсе происходящих изменений и новостей ДОУ, они имеют возможность влиять на события в детском саду посредством голосований, учета мнений педагогов. К примеру, при выборе тематики пространств в помещениях ДОУ учитывались мнения педагогов путем прозрачного голосования, а на рабочих совещаниях постоянно практикуется обратная связь: выносятся на открытое обсуждение вопросы, касающиеся организации работы педагогов и детского сада в целом. Такая прозрачность позволяет почувствовать внутрикорпоративное единство и сплочение, поэтому для достижения позитивного эффекта этот принцип применяется нами и к системе реализации наставничества.

Все перечисленные принципы лежат в основе системы наставничества ГБДОУ № 54.

Итак, внедрение системы наставничества начинается с подготовительного этапа – этапа резюме на открытую вакансию. Помимо формальных сведений педагогам предлагается проявить себя в «case-study» (кейс-методе), касающемся профессиональных умений и знаний педагога

о дошкольном образовании (например, выявить, какой продукт педагог может предложить по теме недели, посвященной Дню матери). Все вопросы «case-study» открытые, носят проблемный характер – таким образом мы оцениваем креативность, умение оперативно отвечать на входящие запросы, понимание фундаментальных знаний дошкольной педагогики, культуру собственных суждений педагогов. Эти критерии мы выделили для себя в качестве приоритетных при отборе кандидатов (каждое ДОУ вправе установить свои критерии, по которым будет отбирать педагогов для работы в учреждении).

После того, как педагогический штат был набран, педагоги заполняли чек-лист, который помог составить долгосрочное планирование на основании выявленных особенностей воспитателей и специалистов (учитываются их интересы и предпочтения). Недирективное планирование позволило коллективу понять, что администрация ДОУ максимально заинтересована в сотрудничестве и в принятии совместных решений, касающихся образовательных мероприятий внутри сада.

Результаты подготовительного этапа сводятся, анализируются, выявляются первичные планы будущих векторов внутрикорпоративного наставничества.

Итак, формы, применяемые на первом этапе: «case-study» и чек-лист.

Второй этап – тимбилдинг и цикл мероприятий по наставничеству. Мы апробировали цикл мероприятий-встреч, направленных не только на сближение педагогов, но и на выявление их дефицитов и профицитов. К примеру, на одной из первых встреч было упражнение на совместную работу в подгруппах: задание заключалось в нахождении общего между педагогами. Так, помимо сплочения это упражнение работало на обнаружение интересов, стремлений, хоб-

би педагогов – того, что можно использовать в наставничестве.

На базе своего детского сада мы провели воркшоп, митап и тренинг. Выбор форматов проведения этого этапа осуществляет организация, однако стоит отметить несколько нюансов, касающихся данного выбора.

Во-первых, форматы встреч должны быть нетрадиционные. Сотрудники открывшегося недавно детского сада ощущают потребность в переменах, они ждут от нового детского сада новой истории. Это ощущение необходимо «подпитать» посредством необычного проведения обычных мероприятий, что будет способствовать поддержанию активности педагогов, а методическая служба, в свою очередь, – отслеживать реакции воспитателей для учета последующей работы.

Во-вторых, отдавать предпочтение организации мероприятий таким образом, чтобы они не были направлены напрямую на определение профицитов и дефицитов педагогов. Например, стоит игнорировать вопросы прямого характера: «В какой области Вы могли бы быть наставником?», «В чем, по Вашему мнению, Вам необходима помощь наставника?» и т.д. Мы апробировали другие форматы:

1) митап – это неформальная встреча коллег для обмена опытом и обсуждения рабочих вопросов. Мы учли основные принципы митапа:

- короткая встреча (20 минут)
- создание комфортной обстановки в коллективе (в приглашении отсутствовали официальные слова «рабочее совещание», «собрание» и т.д., педагоги приходили на мероприятие с кружками чая/ кофе, звучала ненавязчивая музыка);
- живое общение с педагогами – нерегламентированная презентация спикера, возможность обратной связи коллектива в любой момент;

2) использование приема нетворкинга: «connecting wall» (педагоги заполняли «визитки» и «анти-визитки»). Данный прием помог соблюсти принцип неформальности митапа: вместо ответа на вопросы по наставничеству педагоги использовали свой творческий потенциал для раскрытия своих сильных и слабых сторон, при этом педагоги не ощущали внешнего принуждения и давления со стороны спикеров.

К списку форматов, обладающих высоким потенциалом в интеграции наставничества и тимбилдинга, можно также добавить онлайн игры-викторины (на основе joyteka.com/ru и др.), яндекс-опросы, челленджи, технологию «творческий час» и т.д.

Как показала практика, подобные форматы существенно повышают мотивацию педагогов к участию в мероприятиях и способствуют установлению доверительных отношений в новом коллективе. С другой стороны, администрация ГБДОУ охватывает гораздо больше вариантов дефицитов и профицитов педагогов (как если бы были использованы прямые вопросы по наставничеству), знание о которых дает возможность эффективнее выстроить модель наставничества в ДОУ.

Третий этап – анализ данных. На данном этапе большая роль отведена работе методической службы, которой необходимо сопоставить полученные результаты. Решаемые задачи третьего этапа:

- определение наставников и наставляемых – сведение результатов в общую таблицу;
- презентация результатов педагогам.

Предпочтительнее использовать нетрадиционные форматы, к примеру, митап или дискуссионные средства связи, где возможно организовать открытое обсуждение. Что касается нашего опыта, мы использовали митап как показавшую свою эффективность встречу. Педагогам

в тесном кругу была продемонстрирована инфографика дальнейшей работы по наставничеству, а также были представлены составы творческих групп, которые будут заниматься теми или иными направлениями развития в ДОУ. Чтобы обеспечить принцип открытости системы наставничества, педагогам была дана возможность вступить в уже сформированные творческие группы. Этим правом воспользовались несколько педагогов, подключившись к существующим группам наставляемых.

Стоит еще раз подчеркнуть тот факт, что разработанная система наставничества позволила выявить не только банк наставников и наставляемых, но и определила интересы педагогов, с учетом которых направления развития ДОУ, как мы предполагаем, будут осуществляться гораздо эффективнее. Например, мы выявили группу педагогов, которая интересуется историей Санкт-Петербурга, поэтому данная творческая группа с удовольствием будет работать над созданием мини-музея «История Усть-Славянки», что позволит им реализовывать творческий потенциал и лично развиваться в интересующем их направлении.

Методическое сопровождение наставников при написании персонализированных программ на основе обратного педагогического дизайна.

Обратный педагогический дизайн был предложен Ральфом В. Тайлером в 1949 году. Главное отличие от классического написания образовательных программ состоит в том, что проектирование идет «от практического результата»: сначала определяются образовательные результаты. Это способствует более качественной подготовке содержания программы наставничества, а не наоборот, как было бы при обычном написании индивидуального маршрута. При этом методы проверки усвоения материала будут носить не формальный характер, а являться эффектив-

ным маркером уровня понимания содержания деятельности наставника и наставляемых.

Образовательные результаты должны быть конкретными (точными в описании), достижимыми (педагог может прийти к этому результату) и измеримыми (уровень освоения навыков можно оценить).

Например, рассмотрим формулировку: «педагог приобретет ИКТ-компетенции» - достаточно

ли она конкретна, достижима и измерима? Вероятно, нет. Учитывая модель обратного педагогического дизайна, мы корректируем исходную формулировку на такую: «для проведения опросов педагог чаще использует Яндекс-формы, чем анкетирование на бумаге». Таким образом, данная формулировка позволяет легко определить:

- способ проверки – соотношение количества опросов, созданных с использованием Яндекс-

Таблица 1. Система менторинга, разработанная методической службой ГБДОУ № 54

Этап	Содержание	Примечание
Подготовительный этап	Case-study	Кейс-метод: сбор данных о кандидатах на должность «воспитатель» на этапе резюме
	Чек-лист	сбор сведений для составления краткосрочного и долгосрочного планирования деятельности детского сада с учетом интересов и возможностей педагога
	Анализ	получение первичных данных о сотрудниках, сведение полученных результатов в общую таблицу
Тимбилдинг и цикл мероприятий по наставничеству	Цикл мероприятий-встреч педагогов, включает предпочтительные формы: тренинг-встречи, воркшоп, митап, нетворкинг-клуб	Создание условий для запуска системы наставничества в ГБДОУ; решается вопрос не только сближения, но и определения дефицитов и профицитов педагогов
Анализ данных	Определение наставников и наставляемых	Отбор участников для реализации менторинга
	Презентация результатов педагогам	Используемые формы: митап с открытым правом включиться в группу наставляемых
	Методическое сопровождение наставников при написании персонализированных программ	Разработка индивидуальных программ реализуется на основе обратного педагогического дизайна
Этап реализации	Реализация программ наставничества непосредственными участниками	

форм и без;

- формы передачи опыта – демонстрация создания Яндекс-опроса на компьютере и в телефоне.

Неслучайно особое внимание мы уделяем написанию наставниками индивидуальных программ. Во-первых, индивидуальная программа наставляемого – это «стержень» системы наставничества; во-вторых, от ясности понимания самими наставниками стратегии обучения зависит эффективность менторинга; в-третьих, таким образом стимулируется осознание значимости наставниками их деятельности по отношению к наставляемым (мотивация).

При написании индивидуальных программ наставничества педагогам оказывается поддержка и содействие. Методическая служба сопровождает педагогов-наставников на протяжении всего периода, включая консультацию по теме обратного педагогического дизайна и знакомства наставников с эффективными современными формами передачи опыта.

После написания индивидуальных программ осуществляется реализация целевой модели наставничества согласно разработанным программам.

Система менторинга, разработанная методической службой ГБДОУ (см. табл. 1), позволяет создать условия для межличностной коммуникации педагогов и специалистов в детских садах, открытых «с нуля». В результате коллектив сближается, а методическая служба получает возможность наблюдать за педагогами, выявляя интересы воспитателей и разрабатывая потенциальные ниши для новых направлений развития ДОУ с учетом этих особенностей.

Источники:

1. О.И. Витвар. Современное содержание и способы развития педагогического

наставничества в системе общего образования Российской Федерации // Педагогика. Вопросы теории и практики. - №2. – 2019. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennoe-soderzhanie-i-sposoby-razvitiya-pedagogicheskogo-nastavnichestva-v-sisteme-obschego-obrazovaniya-rossiyskoy-federatsii> – (дата обращения: 05.01.2023).

2. Модели проектирования курсов: как выбрать подходящую. – URL: <https://skillbox.ru/media/education/5-modeley-proektirovaniya-kursov-kak-vybrat-podkhodyashchuyu/> – (дата обращения: 05.01.2023).

3. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.10.2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» // Российская газета – Федеральный выпуск № 6241, 25 ноября 2013 г. [Электронный ресурс] URL: <http://www.rg.ru/2013/11/25/doshk-standart-dok.html> – (дата обращения: 05.01.2023).

4. Социальная сеть для поиска и установления деловых контактов. - URL: <https://linkedin.com/> – (дата обращения: 05.01.2023).



*Антон Шаталов,
методист ГБУ ИМЦ
Невского района
Санкт-Петербурга*

Эффективные модели наставничества в работе районного методического объединения учителей английского языка

Потребность в расширении практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. В настоящее время в сфере образования тема наставничества является одной из центральных и представлена в нац-проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

В целом наставничество является мировой тенденцией и охватывает все сферы деятельности: предприятия различных форм собственности, предпринимательство, социальную сферу, государственную службу и, безусловно, образование.

Необходимость возрождения института наставничества породила ряд успешных инициатив системы образования Невского района, таких как «Ассоциация наставников», «Школа молодого педагога», «Школа молодого лидера», «Клуб начинающих руководителей». Сформировалось общее понимание того, что районная система наставничества, в том числе наставнические практики в работе районных методических объединений, могут стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «рывка» российского образования.

Создание программ наставничества является сложным, но необходимым решением для современного образовательного пространства, так как эффективная система развития персонала нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию ее кадрового потенциала. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, полученные подопечным в ходе формального обучения, практическим опытом [1].

Для выстраивания целевой модели наставничества в образовательном пространстве районной системы образования необходима большая и планомерная работа, включающая как изучение нормативно-правовой основы, так и знакомство с научными и практическим исследованиями, использование которых позволит выстроить работу по реализации наставничества на высоком профессиональном уровне.

Воспитать человека с современным мышлением, способного самореализоваться в жизни, могут только педагоги, обладающие высоким профессионализмом. При этом в понятие «профессионализм» включаются не только предметные, дидактические, методические, психолого-педагогические знания и умения, но и личностный потенциал педагога, в который входит система его профессиональных ценностей, его убеждения и установки.

Развитию всего перечисленного помогает методическая работа. Важно, чтобы в ходе этой деятельности педагог стал самым активным субъектом процесса совершенствования. По отношению к учителю методическая работа выполняет ряд важных функций. Прежде всего,

это функции адаптации и социализации. Так, благодаря активному участию в районной методической работе учитель приобретает и закрепляет за собой определенный статус в школе, в районе.

Со временем участие в работе методического объединения способствует решению проблемы профессионального самосохранения, преодоления возможного отставания, расхождения между достигнутым уровнем и новыми требованиями к образовательному процессу. Обучение помогает учителю избавиться от устаревших взглядов, делает его более восприимчивым к внешним изменениям, что в конечном итоге повышает его конкурентоспособность. Методическая работа стимулирует профессиональное развитие педагога, способствует его самореализации, решению профессиональных и личных проблем, позволяет получить большее удовлетворение от работы.

На современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров. В открытых источниках информации появилось описание разнообразных моделей наставничества, используемых как в российской, так и в зарубежной практике [3].

Лучше всего педагоги учатся друг у друга, в процессе совместной профессиональной деятельности и в процессе совместного общения и решения социально и личностно значимых задач.

На мой взгляд, наиболее эффективными моделями, которые могут быть использованы в практической деятельности при организации наставничества в работе районного методического объединения учителей английского языка являются:

1. Групповое наставничество

Один наставник работает с группой из нескольких подопечных одновременно (семинары,

конференции, круглые столы, курсы повышения квалификации);

2. Партнерское наставничество

Все участники программы наставничества находятся в одинаковом статусе, но один из них уже имеет небольшой опыт работы (консультации в подготовке к участию в конкурсах педагогических достижений);

3. Традиционное наставничество

Взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником (индивидуальное консультирование и другие традиционные формы);

4. Виртуальное наставничество

Использование информационно-коммуникационных технологий (циклы вебинаров, онлайн-консультации, материалы методического кабинета ИМЦ Невского района Санкт-Петербурга);

5. Реверсивное наставничество

Высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д (мастер-классы опытных специалистов по передаче опыта работы с современными образовательными ресурсами);

6. Краткосрочное или целеполагающее наставничество

Наставник и подопечный встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты (подготовка участников к различным педагогическим конкурсам, консультирование претендентов на получение премий регионального и федерального уровней).

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение наставляемым лицом поставленных целей и задач в рамках

программы наставничества. Наставляемые лица получают необходимые для профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии. При этом наставник в ходе осуществления взаимодействия с наставляемым также наращивает перечень своих компетенций [4].

Измеримыми результатами реализации программы наставничества являются:

- повышение уровня удовлетворенности всех участников программы по наставничеству собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

- сокращение числа конфликтов в педагогическом и родительском сообществах;

- рост числа продуктов деятельности участников программы наставничества: статей, исследований, методических практик педагогов и т. п. [2]

В заключение отмечу, что успешная реализация моделей наставничества в работе районного методического объединения возможна при реальной заинтересованности в достижении положительных результатов методистов, кураторов районной программы наставничества, всех педагогических работников района. В коллективе методического объединения должен быть создан доброжелательный психологический климат по отношению к наставничеству.

Источники:

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. – С. 153.

2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2013 №6 (15). – С. 50-56.

3. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019 №3-2. – С. 110-116.

4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 3-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2021. – С. 84

Работа творческих групп в системе наставничества образовательной организации



Мария Липинская, к.п.н., методист ГБОУ № 627 Невского района Санкт-Петербурга

Основная цель системы образования в современных условиях заключается в выработке навыков и компетенций, позволяющих максимально эффективно функционировать в среде, характеризующейся стремительными изменениями и не-

определенностью. Одним из условий реализации обозначенной цели является сохранение кадрового потенциала образовательных организаций как основного ресурса развития. Компетентность педагогического состава, мотивация, стремление к непрерывному образованию, принятие техно-

Рис. 1. Ключевые точки внедрения и реализации системы наставничества



логических и социальных инноваций становятся ключевыми факторами, определяющими качество учебно-воспитательной работы в школе.

В Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года констатируется «разрыв между уровнем подготовки молодого специалиста и актуальными запросами отрасли образования, общества и государства». В связи с этим востребованным становится получение образования из первых рук – непосредственная передача практического опыта, создание системы наставничества в образовательной организации.

Система наставничества рассматривается как институт, позволяющий объединить передовые знания и нравственные основы российского общества, обеспечить партнерство и взаимопонимание поколений, простимулировать профессиональное развитие и освоить корпоративную культуру.

В 2019 г. утверждается методология наставничества, разрабатываются показатели эффективности ее внедрения, необходимый инструментарий. С этого момента целевая модель наставничества реализуется в пилотных образовательных организациях страны, а с 2021 г. – во

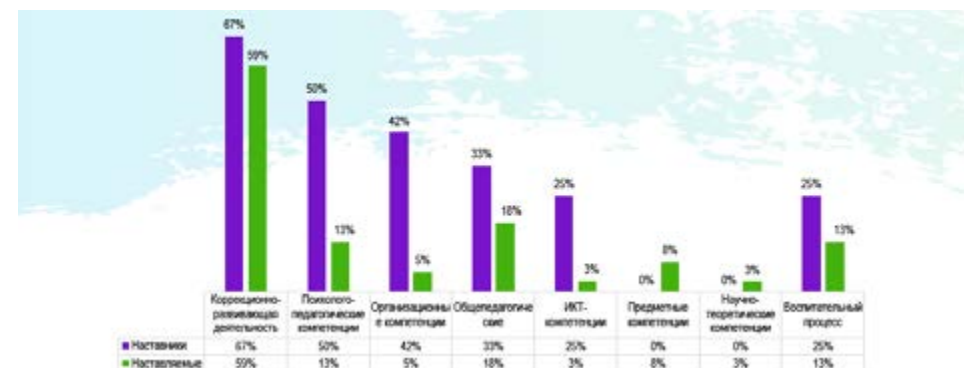
всех организациях, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования.

В ГБОУ школе № 627 Невского района Санкт-Петербурга наставничество является элементом системной работы по развитию профессиональных компетенций педагогов и реализуется по форме «педагог-педагог». Данная работа включает в себя мониторинг профессиональных дефицитов, внутрифирменное обучение, наставничество, посещение курсов повышения квалификации, участие в конкурсах профессионального мастерства и мероприятиях по распространению педагогического опыта.

На уровне образовательной организации можно отметить ключевые точки внедрения и реализации системы наставничества (Рисунок 1).

Результаты диагностики в рамках мониторинга психологического климата в образовательной организации показали, что наиболее востребованной среди педагогов является групповая форма работы. Это стало основанием для определения вида наставничества – творческая группа, принципы формирования которой – доброволь-

Рис. 2. Результаты диагностики профессиональных компетенций



ность участия, разновозрастной состав (совместно работают опытные и молодые педагоги), междисциплинарность (в группу могут входить не только учителя, но и воспитатели, специалисты службы сопровождения), учет потребностей наставляемых педагогов в профессиональном развитии (на основе проведения диагностики профессиональных дефицитов, анализа открытых уроков/занятий). Такой формат работы способствует развитию не только профессиональных компетенций педагогов, но и гибких навыков: коммуникативных и организационных.

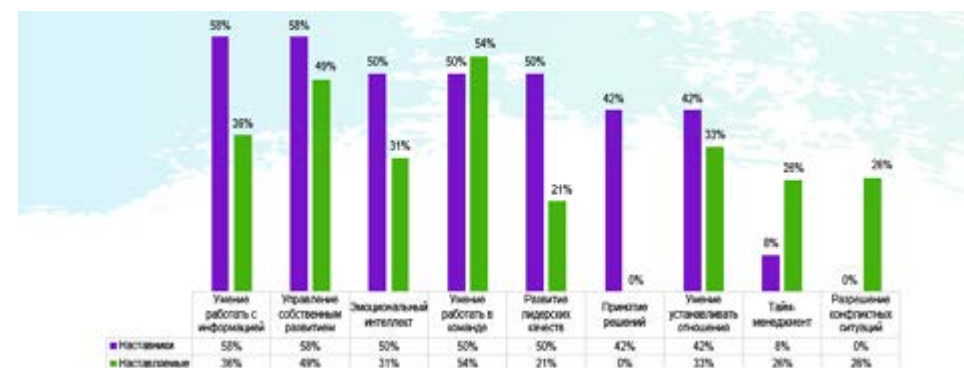
С целью определения педагогических работ-

ников, желающих принять участие в реализации наставничества, с целью диагностики наставников и наставляемых педагогов, осуществления мониторинга реализации программы был сформирован пакет диагностических методик.

Для формирования наставнических групп важно определить:

- количество педагогов, желающих принять участие в программе наставничества в качестве педагогов-наставников, и компетенции, развитие которых они готовы сопровождать;
- количество педагогов, желающих принять участие в программе наставничества в каче-

Рис. 3. Результаты диагностики гибких навыков



стве наставляемых педагогов, и профессиональные компетенции, которые они хотят развивать;

- основные профессиональные затруднения, с которыми сталкиваются педагоги.

Была подготовлена анкета, предполагающая самооценку профессиональных компетенций, гибких навыков и умений вне профессии. В анкетировании приняли участие более 60% педагогических работников школы.

В ходе диагностики было выявлено, что 21% опрошенных желает участвовать в реализации наставничества в качестве педагогов-наставников, а в качестве наставляемых педагогов – 68%. Педагоги-наставники готовы сопровождать развитие профессиональных компетенций в области коррекционно-развивающей деятельности, развитие психолого-педагогических компетенций, организационных компетенций. Научно-теоретические и предметные компетенции не были выбраны педагогами для обмена опытом с наставляемыми.

Наставляемые педагоги также в большинстве случаев ориентированы на развитие профессиональных компетенций в области коррекционно-развивающей деятельности. Конкретизируя компетенции в выбранных областях, педагоги отметили следующие проблемные зоны: владение приемами ведения коррекционно-развивающего урока для детей с ТМНР; методы и приемы построения коррекционно-развивающей среды с учетом психофизиологических, индивидуально-типологических особенностей и компенсаторных возможностей младших школьников; новые методики работы с детьми, имеющими сложные дефекты в развитии; организация дистанционного обучения (Рисунок 2).

Педагоги-наставники готовы участвовать в программе наставничества, сопровождая развитие следующих гибких навыков: умение работать с информацией, управление собственным

развитием, эмоциональный интеллект, умение работать в команде, развитие лидерских качеств.

Наставляемые педагоги выразили готовность к развитию таких гибких навыков, как умение работать в команде, управление собственным развитием, умение работать с информацией (Рисунок 3).

На Рисунках 2, 3 можно увидеть соотношение педагогов-наставников и наставляемых педагогов в различных областях профессиональной деятельности, и выделить блоки, которые требуют сопровождения, но предполагаемые наставники на данный момент не видят в себе силы для их реализации (например, в разделе гибких навыков таким блоком является «Разрешение конфликтных ситуаций»).

Полученная информация является основанием целенаправленного взаимодействия с педагогами для приглашения их в программу наставничества, использования внешних ресурсов с целью восполнения профессиональных дефицитов.

Среди основных профессиональных затруднений респонденты отметили следующие: недостаточность научно-теоретических знаний, знаний о формах и методах работы с детьми с ТМНР; недостаточность практического материала для обучения детей с ТМНР; работа с детьми, не дающими ответной реакции на педагогическое воздействие; формирование познавательного интереса у обучающихся; владение методикой разработки рабочих программ; внедрение новой программы воспитания; целеполагание при составлении урока или воспитательного мероприятия; соблюдение структуры урока; осуществление оценочно-ценностной рефлексии; организация проектной работы с обучающимися; взаимодействие с родителями обучающихся; работа с тревожными родителями; недостаточ-

ное развитие навыков публичного выступления; профессиональное выгорание.

На основе диагностических данных были сформулированы примерные направления работы наставнических групп, уточнены темы внутрифирменного обучения.

За период реализации наставничества (2021 – 2023 гг.) произошло:

- увеличение наставнических групп (4 наставнические группы, 16 участников в 2021 – 2022 учебном году; 6 наставнических групп, 26 участников в 2022 – 2023 учебном году);
- расширение направлений развития профессиональных компетенций;
- уточнение формы персонализированной программы наставничества и возможность ее применения при групповой работе.

Одной из особенностей работы наставнических групп в школе является то, что в течение учебного года они демонстрируют результаты своей деятельности на открытых мероприятиях. В период с января по март 2022 года на базе школы проходил Марафон наставничества, в рамках которого были продемонстрированы методические аспекты работы с учебным комплектом «Парус», который разработан педагогами школы и используется при обучении детей с ТМНР; приемы работы с обучающимися с ТМНР (структурирование деятельности на уроке, ритуалы приветствия, адаптация игровых упражнений), деловая игра «Знатоки ФГОС»; представлены рекомендации по ведению групп для родителей в социальной сети ВКонтакте. В ноябре – декабре 2022 года наставнические группы провели 6 открытых семинаров по теоретическим аспектам разрабатываемых тем.

Практика открытых мероприятий в системе наставничества позволяет привлечь внимание к ее функционированию педагогов, которые не являются непосредственными ее участниками,

способствует развитию их профессиональных компетенций.

Следует отметить одну из активных форм обучения в рамках программы наставничества – мастер-класс, в ходе которого педагоги смогли не только увидеть, но и реализовать под руководством наставника определенные приемы взаимодействия и обучения детей с ТМНР (установление контакта, приемы привлечения внимания, правильное позиционирование педагога и воспитателя в ходе проведения занятий и др.). Отработка приемов и получение мгновенной обратной связи сделали эту форму обучения наиболее востребованной среди наставляемых педагогов.

Каждая наставническая группа к концу реализации программы разработала продукт, вошедший в ресурс методической поддержки молодых и вновь прибывших педагогов, что является одним из показателей ее результативности.

Таким образом, эффективность реализации системы наставничества можно проследить на различных уровнях:

- индивидуальном (восполнение профессиональных дефицитов педагогов);
- на уровне образовательной организации (пополнение методического ресурса школы продуктами, разработанными в ходе наставничества);
- на уровне функционирования системы образования района или города (в ходе реализации наставничества разрабатываются материалы, с которыми педагоги участвуют в конкурсах профессионального мастерства, конкурсах продуктов инновационной деятельности).

Источники:

1. Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года.



Галина Осипенко,
директор ГБУ ИМЦ
Невского района
Санкт-Петербурга



Виктория Рожкова,
методист ГБУ ИМЦ
Невского района
Санкт-Петербурга

Конкурсное движение в плоскости партнёрского наставничества

*Tota vita
schola est
(Вся жизнь –
это школа)
Я.А. Коменский*

История всероссийского конкурса «Учитель года России» насчитывает тридцать три года... Впервые идея о профессиональном педагогическом конкурсе в нашей стране прозвучала во время учредительного съезда творческого Союза учителей в 1989 году. В том же году стартовал первый конкурс «Учитель года», проводимый оргкомитетом совместно с редакцией «Учительской газеты» при участии Гособразования СССР, ЦК профсоюза работников народного образования и науки, АПН СССР, ЦК ВЛКСМ, общественных педагогических объединений. 6 июня 1990 года был объявлен первый «Учитель года СССР» – преподаватель русского языка и литературы А. Сутормин, которому Президент СССР М. Горбачёв вручил символ конкурса – хрустального пеликана.

Популярность конкурса росла, выстраиваясь в значимые для всего педагогического сообщества

события. В 1992 году родился гимн педагогического состязания, с тех пор ежегодно звучащий на открытии всероссийского конкурса, песня А. Зарубы на стихи Р. Рождественского «Школьным учителям». В 1993 году суперфинал впервые транслировалось телевидение, а в 1994 у конкурса появилась своя газета. С 2005 года было решено проводить финал конкурса на родине абсолютного победителя. Шли годы, конкурсные испытания обновлялись. В 2016 году впервые в истории педагогического состязания в нём приняли участие представители всех 85 регионов России.

С 2023 года правительство определило для участников конкурса единовременное денежное поощрение, об этом сообщил премьер-министр РФ М.В. Мишустин: «Ежегодно в регионах для учителей, воспитателей, директоров школ, мастеров и других специалистов проводятся всероссийские профессиональные конкурсы. Они позволяют им обмениваться новаторским опытом, делиться инновационными идеями и своими достижениями. Победители и призёры конкурса «Учитель года России», а также победители профессиональных конкурсов «Воспитатель года России», «Директор года России», «Педагог-психолог России», «Учитель-дефектолог России», «Мастер года» и «Сердце отдаю детям» теперь будут получать денежные премии». Это решение поможет поддержать самых талантливых и творчески работающих педагогов и привлечь в профессию больше одаренной молодежи.

Развитие кадрового потенциала системы российского образования, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников всегда являлись приоритета-

ми федеральной образовательной и кадровой политики.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. В рамках национального проекта «Образование» создана единая федеральная система научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров, одним из ключевых направлений которой является развитие наставничества педагогических кадров.

В методических рекомендациях по внедрению системы наставничества педагогических работников в образовательных учреждениях от Министерства просвещения Российской Федерации целью системы наставничества указывается «создание системы правовых, организационно-педагогических, учебно-методических, управленческих, финансовых условий и механизмов развития наставничества в образовательных организациях для обеспечения непрерывного профессионального роста и профессионального самоопределения педагогических работников, самореализации и закрепления в профессии, включая молодых/начинающих педагогов», а одной из задач – «оказание методической помощи в реализации различных форм и видов наставничества педагогических работников в образовательных организациях».

Таким образом, создание возможностей для профессионального и карьерного роста педагогов путем формирования и развития системы профессиональных конкурсов и проектов – одна из стратегических линий проекта. Конкурсное движение в целом – спираль профессионального роста, конкурсные площадки как ступени педагогического образования – плоскости взаимодействия наставников и наставляемых.

Участие в конкурсе – это уникальная возможность получить не только внешнюю объективную оценку своим знаниям и способностям, но и методическую поддержку профессиональных наставников.

Зачастую педагоги, участники конкурса, испытывают потребность в различных видах наставничества: традиционном, во взаимодействии «один на один» между более опытным специалистом и наставляемым, ситуационном (оказание наставником помощи или проведение консультации по запросу, реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного), скоростном, разовом взаимодействии, для получения методической поддержки, в том числе для выявления и устранения профессиональных дефицитов и т.д.

Основной моделью взаимодействия наставника с наставляемыми на различных этапах конкурсного движения можно определить партнёрское наставничество, помогающее конкурсантам пересмотреть их педагогический багаж и активировать творческий поиск.

Участие в профессиональном конкурсе – это всегда испытание на степень зрелости педагога, который оказывается в сложной психологической ситуации. Поскольку во время конкурсных мероприятий участник неизбежно подвергается сравнению, оценке, а иногда и критике коллег, особенно важны личностные качества педагога: гибкость мышления, нацеленность на результат, самооценка и стрессоустойчивость. Трудности у конкурсантов часто вызывают: психологическая неподготовленность к состязательному марафону, низкий уровень прогнозирования, нехватка времени, большая загруженность, отсутствие поддержки коллег, неуверенность перед членами конкурсной комиссии. В такой ситуации на помощь приходят специалисты, осуществляющие психолого-педагогическое и методиче-

ское сопровождение конкурсов – руководители образовательных организаций, специалисты методической службы. Это лидеры и наставники, которые помогают изучать и внедрять новое, зачастую становясь примером для подражания в области мотивации к педагогической деятельности.

Трудно переоценить важность современных методологических подходов к организации конкурсного движения, включающего не только конкурсы профессионального мастерства, но и образовательные мероприятия различных форматов, которые выявляют и развивают потенциальные возможности педагогов и управленческих кадров, содействуют их личностному и профессиональному росту.

Профессиональное сопровождение и подготовка участников – это всегда командная работа единомышленников. На разных этапах конкурсного движения методисты оказывают информационно-образовательную, научно-методическую, социально-психологическую поддержку, являются участниками торжественных событий (старт и финиш конкурсов), экспертами жюри. Мастера делятся опытом, учат инициативности, работе с документами, корректируют содержание и форму конкурсных материалов, стиль речи и поведение. Благодаря плодотворной адресной работе с педагогами часто удаётся создавать интересные инновационные продукты.

Успех педагога на конкурсе во многом зависит и от поддержки администрации города, района, образовательной организации. И именно командная работа на всех этапах дает хорошие результаты.

Конкурсное движение в Невском районе успешно и динамично развивается много лет, о чем свидетельствуют достижения наших педагогов на всероссийском и региональном уровнях профессиональных конкурсов. Ежегодно наши

педагоги становятся победителями лауреатами, представляя по различным номинациям не только родной район, но и систему образования Санкт-Петербурга.

Ежегодно на официальном сайте Информационно-методического центра в разделе «Фестивали, конкурсы, гранты» наряду с традиционными конкурсами педагогических достижений появляются новые конкурсные проекты для различных категорий педагогических работников, а в разделе «Информационные бюллетени» публикуются результаты завершённых конкурсов. Всё большую популярность приобретают командные конкурсы, где каждому члену творческой группы отведена определенная роль, которая направлена на общий результат.

Идя по пути инновационного сценария развития образования, мы всегда помним и поддерживаем традиции районной системы образования. Так, в традиционном конкурсе педагогических достижений **«Мир в твоих руках»** ежегодно принимают участие более 200 педагогов. Этапы конкурса становятся событиями, значимыми для всего педагогического сообщества района, и площадками демонстрации передового педагогического опыта. Конкурс растёт и трансформируется, ежегодно обновляются задания, вносятся поправки, например, в этом учебном году введена новая отдельная подноминация «Учитель-дефектолог», а на городском уровне – «Учитель родного языка и литературы». По завершению конкурсных мероприятий организуется торжественная церемония награждения для финалистов. Районный этап позволяет победителям принять участие в конкурсе городского уровня. В этом году шесть педагогов района стали финалистами городского конкурса педагогических достижений.

На протяжении двенадцати лет проводится ежегодный фестиваль лучших педагогических

практик учителей общеобразовательных организаций Санкт-Петербурга – **«Петербургский урок»**. Фестиваль традиционно проходит в два этапа: районный, организуемый Информационно-методическим центром, и городской, организуемый СПб АППО и Союзом педагогов Санкт-Петербурга. Работы победителей публикуются в электронном журнале «Петербургский урок» – электронном банке уроков и методических материалов педагогов Санкт-Петербурга.

Подтверждает значимость дополнительного образования в развитии творческого потенциала ребенка «молодой» районный грантовый конкурс среди образовательных учреждений, имеющих отделения дополнительного образования детей, музеи, медиатеки, школьные спортивные клубы, логопедические пункты, **«Посторонним вход разрешён»**. В конкурсные мероприятия включены творческие экскурсии по образовательным учреждениям, фрагменты занятий, а также профессиональный диалог на актуальные темы за круглым столом. В этом году сразу 15 школ стали финалистами конкурса и смогли дополнить свою ресурсную базу новыми материально-техническими средствами.

Ежегодно проводятся конкурсы среди дошкольных образовательных организаций: конкурс экспозиций, книжных выставок и стендов **«Мы помним, мы храним»**, конкурс чтецов **«Разукрасим мир стихами»**, конкурс танца и конкурс песни **«Невская карусель»**, творческий конкурс детского творчества **«Братишки и сестренки»**.

С целью поддержки государственной образовательной политики в реализации проекта «Цифровая образовательная среда» Информационно-методическим центром при поддержке администрации Невского района проводится районный конкурс образовательных видеопроductов **«ВебПеликан»**, ставший очень популяр-

ным у педагогов не только Невского, но и других районов Санкт-Петербурга.

Нельзя не упомянуть конкурс **«Методическая копилка»** (много лет он назывался «Талантливый педагог»), где участники могут представить методическое пособие в любой технике декоративно-прикладного искусства и живописи. Несмотря на то, что в прошлом году конкурс отметил десятилетие, а в этом – претерпел трансформацию, он по-прежнему остается одним из значимых и любимых для педагогических работников Невского района.

Стоит также отметить, что педагогическое сообщество нашего района живо откликается на нововведения. В этом году был запущен творческий литературный конкурс эссе, приуроченный к Году педагога и наставника, **«Профессия дальнего действия – лучшая на Земле»**. Участники могли рассказать о том, как они пришли в профессию, о своих наставниках, о педагогических династиях. В Информационно-методический центр пришло множество откликов, писем, заметок с интересными историческими фактами. Материалы лучших эссе войдут в альманах о выдающихся педагогических работниках района, посвятивших свою жизнь служению на ниве просвещения, выпуск которого планируется к Дню учителя. Ещё один творческий конкурс, посвященный Году педагога и наставника, – фотоконкурс **«Мир глазами педагога»**, который проводился в целях популяризации профессии педагога, формирования положительного общественного мнения о роли современного учителя, пропаганды педагогического опыта творчески работающих педагогов через искусство фотографии. Материалы победителей будут включены в ежегодную книгу «Невский район: пространство образовательных возможностей», а также размещены на постоянной выставке в стенах ИМЦ.

Список можно продолжать... Каждый пункт

– это ещё один важный проект профессионального роста и для многих – старт педагогической карьеры, невозможный без партнёрского наставничества и сотрудничества.

С прошлого года осуществляется проект «Ассоциация наставников», в рамках которого была разработана целевая модель наставничества, разработана дорожная карта, а молодые и активные педагоги, наряду с мастерами-профессионалами, могли получить дополнительное образование и опыт. Мы рассматриваем наш «институт наставничества» как платформу для нового сообщества лидеров, определяющих будущее образовательного пространства Невского района Санкт-Петербурга.

В качестве результатов наставнической практики в конкурсном движении можно отметить удовлетворенность наставляемых, их готовность и желание продолжать взаимодействие, а на-

глядным подтверждением могут служить слова благодарности в адрес наставников к публикациям в официальной группе ВКонтакте ИМЦ и благодарственные письма, которые приходят в отдел образования администрации Невского района.

Источники:

1. Письмо Минпросвещения России N АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ N 657 от 21.12.2021
2. <https://teacher-of-russia.ru/>
3. Конкурсное движение как формат непрерывного профессионального образования: социально-психологическое сопровождение: учебно-методическое пособие / И. В. Серафимович и др. — Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2022. — 222 с. — (Развитие кадрового потенциала)



Ольга Демидова,
заведующий ГБДОУ №74
Невского района
Санкт-Петербурга

Путь от «Школы молодого лидера»
к первым самостоятельным
управленческим решениям

Сила команды в каждом отдельном ее члене. Сила каждого отдельного члена – в команде. Ф. Джексон

Наша страна находится на этапе перехода к ин-

формационному обществу, что предусматривает серьезные перемены в структуре и организации социальной и экономической сферы деятельности российских организаций. Одним из неперемных условий успешного функциони-

рования дошкольного образовательного учреждения (ДОУ) в современных условиях является эффективность системы управления и прежде всего управления кадрами, ее человеческими ресурсами.

Именно человеческий фактор рассматривается сегодня большинством специалистов как основа успешной деятельности образовательной организации. Управление кадрами обеспечивается в рамках кадрового менеджмента как научного и практического направления современной педагогики и психологии.

Одна из стратегических линий национального проекта образования – создание для граждан возможностей для профессионального и карьерного роста путем формирования и развития си-



Елена Захарова,
заместитель заведующего
ГБДОУ №74 Невского района
Санкт-Петербурга

В Санкт-Петербурге процесс трансформации, реформирования системы образования значительно повысил интерес к теоретическим и практическим проблемам образовательного лидерства. С 2017 года в городе реализуется губернаторская программа подготовки резерва управленческих кадров. В современных условиях сформировался новый контекст ожиданий по поводу деятельности образовательных лидеров: от них требуется не просто высокий уровень индивидуального развития, организаторские качества, но и способность генерировать новые идеи, подходы, создавать новые технологии, способность актуализировать внутренний потенциал последователей, инициировать саморазвитие их личностей.

«Развитие профессиональной и управленческой компетентности (включающей педагогическую, технологическую, менеджерскую подготовку педагога), обеспечивающей успех в педагогической деятельности, как правило, проходит в двух формах: самообразования, самосовершенствования и с помощью внешне организованного профессионального дополнительного обучения». В этом вопросе Информационно-методический центр Невского района

стемы профессиональных конкурсов и проектов. В рамках этого направления в России успешно реализуются такие конкурсы и проекты, как: «Лидеры России», «Молодежный кадровый резерв», «Педагогический дебют», «Флагманы образования».

Санкт-Петербурга уже несколько лет успешно реализует проект «Школа молодого лидера» (далее ШМЛ), который позволяет сформировать кадровый резерв для всех видов образовательных учреждений Невского района. При этом используется системный подход по повышению профессиональной компетентности участников проекта, что позволяет им избежать момента неуверенности в своих силах, наладить успешную коммуникацию, раскрыть индивидуальность каждого и начать формирование собственной профессиональной траектории роста.

ШМЛ – это комплексный проект, состоящий из различных форматов взаимодействия:

- тренинги личностного роста, которые являются «почвой» для самопознания: через ситуации межличностного взаимодействия, рефлексии в тренинге (обратная связь от участников группы) появляется адекватное самовосприятие и последующее самосовершенствование, поэтому можно предположить – участие в тренинге позволит участникам принять на себя личную ответственность за формирование (развитие) и проектирование своей жизни в целом, а значит, это может стать условием профессиональной самореализации личности в будущей профессиональной деятельности;

- практики эффективного управления ресурсами образовательной организации;

- образовательные интенсивы по актуальным темам: разработка и реализация управленческого проекта в образовательной организации, организация управленческой деятельности руководителя образовательной организацией при введении профессионального стандарта педагога; ключевые компетенции руководителя образовательной организации; реализация национального проекта «Образование»; реализация Программы развития Невского района «От инновационных решений к опережающему раз-

виту; групповые коммуникации в образовательной организации: техники конструктивного диалога и выработки совместных решений;

- технологии работы с претензиями и способы предотвращения жалоб в адрес образовательной организации;

- проектные сессии и представление авторских управленческих кейсов.

Вопрос становления молодых управленцев рассматривается Информационно-методическим центром как с научной, так и практической точки зрения. Наставниками и кураторами проекта выступают первый заместитель главы администрации Невского района Санкт-Петербурга Спиридонова Н.Г., начальник отдела образования администрации Невского района Санкт-Петербурга Чалганская Л.И. и директор Информационно-методического центра Невского района Санкт-Петербурга Осипенко Г.И.

В период обучения в Школу молодого лидера для работы с будущими управленцами приглашаются научные сотрудники и практические работники, представители государственных и общественных институтов. Все выпускники отмечают тренинги Демьянчука Р.В., доктора психологических наук, доцента кафедры психологии образования и педагогики СПбГУ; лекции Кравцова А.О., кандидата педагогических наук, доцента кафедры управления образованием и кадрового менеджмента РГПУ им. А.И. Герцена; мастер-классы по проектной деятельности Жебровской О.О., кандидата педагогических наук, доцента кафедры психологии образования и педагогики СПбГУ и Щербовой Т.В., кандидата педагогических наук доцента кафедры педагогики и андрагогики СПб АППО.

На всех этапах отмечается:

- создание условий для профессионального становления и самореализации молодого лиде-

ра через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность, участие в работе профессиональных объединений, создание проектов по развитию не только своей организации, но и района в целом;

- оказание методической помощи по внедрению в образовательный процесс современных идей, цифровой информационно-коммуникативной среды, эффективных форматов непрерывного профессионального развития управленческих кадров;

- формирование индивидуального стиля управленческой деятельности.

Мы, как выпускники ШМЛ, прошедшие этот путь год-два назад, сегодня делимся своим опытом на семинарах, мастер-классах, рассказываем о своих профессиональных достижениях и, что не менее важно, трудностях, испытываемых на тот момент. Такая форма общения помогает «новичкам» осознать, что их трудности не единичны и решаемы, их волнение – нормальное состояние для всех людей, начинающих путь управленческого роста.

При выборе кандидатов на должности руководителей первого и второго уровня учитывается их опыт участия в проекте «Школа молодого лидера». Такой пункт в резюме сразу дает претендентам преимущество, потому что показывает их умение работать в команде, применять в работе современные методы командообразования, учитывать особенности работы системы образования Невского района. Эту практику применили и мы в своем учреждении при формировании административной команды.

Эффективность и качество работы образовательного учреждения напрямую зависит от навыков стратегического мышления, умения мобилизовать свои силы здесь и сейчас. Знания, умения, навыки, полученные в проекте, позволили нам почувствовать себя настоящими

лидерами – людьми, которые вдохновляют коллег на рабочий процесс, заряжают положительной энергией, задают ритм в деятельности всей команды. Таким образом достигается эффект «синергизма» – «совместное, дружественное, взаимозависимое действие двух или нескольких факторов в каком-либо одном направлении».

Мы гордимся, что два педагога нашего детского сада прошли «Школу Молодого лидера 2022-2023» и получили возможность продолжить свой профессиональный путь в должности руководителей второго и третьего уровня.

Хотим пожелать будущим участникам проекта «Школа молодого лидера» удачи и успеха, интересных знакомств, новых идей и вдохновения. Пусть этот проект станет для многих началом ин-

тересного пути.

Источники:

1. Савина Н.В. Лидерство в образовании, электронный ресурс, URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/liderstvo-v-obrazovanii> дата посещения - 01.11.2021
2. С.Б. Серякова, Г.В. Никитовская «Теоретическая модель формирования управленческой компетенции». Преподаватель 21 век., №4, 2017.
3. Шамардина М.В., Даренских С.С. «Тренинг личностного роста как условие профессиональной самореализации личности». М., 2017
4. Дмитрий Олянич. Центр дистанционного образования Элитариум

Проект «Школа молодого лидера»: опыт участия



Анастасия Докукина, заведующий ГБДОУ № 34 Невского района Санкт-Петербурга

Прежде, чем стать лидером, вы стремитесь к собственной успеху. Для лидера успех — это наблюдать рост других. Джек Велч

Сфера образования... Педагог постоянно находится в состоянии саморазвития, познания нового – повышает свою квалификацию. Но куда пойти учиться, чтобы стать успешным руководителем или его заместителем? Возможны ли курсы повышения квалификации, которые помогут педагогу посмотреть на работу образовательного учреждения как руководителю, с разных сторон?

Практика управления насчитывает тысячелетия. Потребность в менеджменте возникла еще с момента объединения людей в группы. Формирование менеджмента как научной дисциплины начинается во второй половине XIX века и проходит эволюционный путь. В качестве самостоятельного вида профессиональной деятельности управление получило признание только в начале XX века. Основные школы управления представлены в следующем хронологическом порядке:

1. Школа научного управления (1885-1920 гг.). Основатель этой школы Ф. Тейлор пытался решить вопрос: как сделать так, чтобы рабочий работал как машина? Представителями этой школы были созданы научные основы управления производством и трудом.
2. Классическая (административная) школа управления (1920 - 1950 гг.). Основателями этой школы А. Файольем и М. Вебером были

разработаны такие принципы и методы управления организацией, чтобы она работала как единая слаженная машина. Целью данной школы было создание универсальных принципов и методов успешного управления организацией.

3. Школа человеческих отношений и поведенческих наук (1930 - 1950 гг.) Основной упор эта школа делала на коллектив, на увеличение внимания социальным потребностям работников. Школа науки о поведении сконцентрировала внимание на методах налаживания межличностных отношений, мотивации, лидерстве, изучении индивидуальных способностей отдельных работников.

4. Школа количественных методов (с 1950 г.). Ключевой характеристикой этой школы является замена словесных рассуждений моделями, количественными значениями и символами. Она базируется на достижениях таких наук, как математика, кибернетика, статистика; на использовании математических методов и модели при подготовке управленческих решений.

Новые взгляды на менеджмент практики управления начали формироваться в 70 – 80 г.г. XX века после публикации Питера Друкера, который сформулировал следующие базовые принципы этого менеджмента: ситуационность, системность, социальная направленность, гибкость, адаптивность – приспособление к постоянным изменениям внешней среды, которые часто диктуют организациям разработку новой стратегии и тактики.

Изначальный недостаток подходов различных школ к управлению заключался в том, что они сосредоточивали внимание только на каком-то одном важном элементе, а не рассматривали эффективность управления как результирующую, зависящую от многих различных факторов. Применение теории систем к управлению (системный подход) облегчило руководителям

задачу увидеть организацию в единстве составляющих ее частей, которые неразрывно переплетаются с внешним миром. Эта теория также помогла интегрировать вклады всех школ, которые в разное время доминировали в теории и практике управления.

На современном этапе развития управленческой мысли идет поиск более совершенной модели управления, которая будет направлена на повышение адаптивных возможностей организации и приспособление к быстро меняющимся условиям внешней среды. Новые модели поэтапно и системно насыщаются и вытесняются более прогрессивными моделями управления, основанными на человекоцентристской идеологии.

Для реализации новых моделей управления возникает потребность в новом управленце – лидере, имеющем широкие представления о сфере своей работы, обладающем не только высокими профессиональными качествами, но и личностными, позволяющими во многом быть примером для своей команды.

Потребность в расширении практик наставничества и подготовки руководящих кадров в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного Совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. Также на сегодняшний день существует несколько проектов формирования кадровых резервов для различных сфер – открытая платформа «Россия – страна возможностей».

В 2019-2020 учебном году в Невском районе стартовал проект «Школа молодого лидера», который выпустил уже четыре поколения выпуск-

ников и успешно реализуется и сегодня. Цель данного проекта – подготовка кадрового резерва для образовательных учреждений Невского района Санкт-Петербурга. Проект также решает задачи выявления педагогов, имеющих высокий профессиональный рейтинг и лидерский потенциал, развития системы эффективного социального лифта, создания механизмов научно-методической поддержки талантливых молодых менеджеров системы образования. Этот проект является хорошим трамплином для молодых педагогов, даёт возможность оценить собственный потенциал, перенять опыт наставников, увидеть работу ведущих учреждений района с разных сторон и в разных ситуациях, прикоснуться к опыту работы успешных учреждений. Отличительной и важной чертой проекта является практикоориентированность, участие в мастер-классах, семинарах, тренингах, круглых столах, стажировках, форсайт-сессиях, нетворкингах, встречах с руководителями и заместителями руководителей образовательных учреждений, работа в команде с наставником при написании проекта.

Анализ статистики за годы реализации проекта показывает, что около 80 % участников достигают уровня лидерской компетенции, позволяющего им быть назначенными на руководящую должность. Важно, что участие в проекте предполагает как положительный результат, так и отрицательный, так как не каждый участник понимает, что готов к работе руководителем. Школа молодого лидера помогает выйти из зоны комфорта и посмотреть на себя со стороны.

Мой опыт участия в проекте «Школа молодого лидера» в 2020/2021 году – работа над индивидуальным проектом роста. Став финалистом конкурса в 2021 году, я была включена в кадровый резерв и получила возможность дальнейшего карьерного роста и развития.

Став руководителем, считаю значимым и то, что «Школа молодого лидера» успешно закончил мой заместитель Соковникова Оксана Валерьевна – выпускник Школы 2021/2022 года. Участие в проекте дает нам возможность смотреть на многие управленческие решения в одном направлении, что, несомненно, важно для успешной работы образовательного учреждения, позволяет по-новому взглянуть на систему наставничества внутри учреждения.

Для нового образовательного учреждения опыт участия в проекте «Школа молодого лидера» является важной ступенью на пути вхождения в районную систему образования. При работе с кадровым резервом и при подборе руководителей 2 и 3 уровня особенно важен опыт написания итоговых проектов, который дает представление о кандидатах на должность. К тому же написание итогового проекта становится своеобразным стартом для дальнейшего участия учреждения в других проектах.

Таким образом, «Школа молодого лидера» – это возможность перейти на более высокий уровень публичности и получить внешнюю объективную оценку своим текущим знаниям и способностям.

Также проект «Школа молодого лидера» является частью системы наставничества. Для руководителей, назначенных на должность из кадрового резерва, в районе существует «Клуб молодого руководителя», который осуществляет значимую поддержку в работе начинающего руководителя.

Источники:

1. Кравченко А. Управленческие революции. - М.: Дело, 2008. - 254 с.
2. Файоль А., Эмерсон Г., Тейлор Ф., Форд Г. Управление - это наука и искусство. М.: Издательство «Республика», 1999. - 432с.



Мария Свирко,
директор ГБОУ № 338
Невского района
Санкт-Петербурга

Наставничество как форма сетевого взаимодействия педагогов

Если твои планы рассчитаны на год — сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия — сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века — воспитывай людей

Восточная
поговорка

лем математики ГБОУ № 690 Крагель Ксенией Андреевной. На первый взгляд, их объединяет то, что образовательные организации, в которых они работают, находятся в одном районе, но это только на первый взгляд, на самом деле всё гораздо глубже и по времени, и по локации.

Перенесёмся почти на 20 лет назад в прошлое, чтобы увидеть Марию Николаевну и Ксению Андреевну на уроке математики — первую в роли учительницы, вторую — ученицы 8 класса. Этот момент стал основополагающим в дальнейшем наставничестве — Ксения Андреевна позже напишет в одном из конкурсных эссе, что именно эти уроки позволили ей определить дальнейший выбор профессии учителя математики. Казалось бы, стандартная ситуация — учитель и интересующаяся предметом ученица, однако таких ситуаций много, но сколько из них переросли в наставничество, разделенное годами? Единицы. Что же такого важного было в том далёком взаимодействии, что заложило основу будущей профессии? Во-первых, при организации наставничества — это общий интерес наставляемого и наставника, что, к сожалению, является дефицитом при «массовом назначении» подобных пар. Во-вторых, важно поддержание дальнейшего интереса и нахождение времени для этого. Ксения Андреевна систематически приходила на переменах и после уроков к Марии Николаевне, чтобы рассказать о том, что она узнала по математике вне школьных уроков дополнительно. Фактор времени в наставничестве необходимо всегда грамотно планировать, но при этом гибко подстраиваться, потому что помощь и поддержка иногда нужны в моменте. В-третьих, важно, чтобы наставник был внимательным помощником. Он должен уметь проявлять внимание и эмпатию, поддерживать,



Ксения Крагель,
учитель математики
ГБОУ № 690 Невского района
Санкт-Петербурга

Существует обширная терминология типов и видов наставничества. Мы не будем рассматривать определение наставничества или общепринятые градации. Мы представим наставничество так, как видим его через многолетнюю призму взаимодействия. Выясним, какие факторы наиболее благоприятны для развития наставничества и на что необходимо обратить взгляд в первую очередь для максимально положительного эффекта.

Поскольку мы считаем, что практико-ориентированный подход — самый эффективный, то будем рассматривать сетевое наставничество на конкретном примере наших авторов. Для начала познакомимся с ними — директором ГБОУ № 338 Свирко Марией Николаевной, и учите-

воодушевлять. Создавать доверительные отношения с «учеником».

Но только ли это важно при организации наставничества? Нет. Важно понимать, что плоскость взаимодействия наставника и наставляемого могут изменяться. После окончания РГПУ им. А.И. Герцена Ксения Андреевна вернулась в свою школу работать учителем, основываясь на свой прошлый позитивный опыт, она снова обратилась за помощью к Марии Николаевне, которая приняла участие в начале профессионального пути ученицы, на этот раз, уже в адаптации Ксении Андреевны в коллективе, а также в формировании индивидуального стиля творческой деятельности. Знакомила педагога с методикой преподавания и традициями образовательного учреждения. В результате наставничества молодой педагог получила такие умения как: 1) планирование учебной деятельности (составление рабочей программы как собственной, так и ученической на основе творческого поиска через самообразование); 2) владение методикой проведения нетрадиционных уроков; 3) работа с классом на основе изучения личности ребенка; 4) проектирование воспитательной системы; 5) индивидуальная работа с детьми; 6) владение системой контроля и оценкой знаний учащихся; 7) повышение методической, интеллектуальной культуры.

С течением времени у наставника тоже формировался позитивный опыт взаимодействия с наставляемой, потому что была полноценная обратная связь на проводимые мероприятия. Обратная связь важна при организации каждого взаимодействия. В подобной ситуации уже наставник думает о способах дальнейшего взаимодействия с наставляемым как с единомышленником, коллегой и другом. Примерно на этом этапе Ксения Андреевна перешла работать в другую образовательную организацию,

где она нуждалась в советах по профориентации подростков и тонкостях государственной итоговой аттестации. Связь с наставником была уже настолько прочна, что теперь уже сетевое наставничество, стало актуальным и, конечно, она с благодарностью принимала советы своей любимой учительницы и наставника — Марии Николаевны.

Прошло время, и Мария Николаевна поменяла школу и должность. Но несмотря на высокую занятость директора образовательной организации, она по-прежнему находит время на то, чтобы помочь и поддержать (словом, идеей, мнением, иным) уже состоявшегося учителя математики и классного руководителя. Потому что помощь и поддержка — это основополагающий элемент наставничества.

Сегодня в системе образования «время инноваций». И это очевидно, ведь как показывает статистика, инновации в профессиональных технологиях, интеграция научных знаний, рост различных прикладных задач междисциплинарного направления ставят перед системой профессионального образования задачу: подготовить специалиста, готового к самосовершенствованию, творческому созидательному действию в постоянно обновляемой профессиональной деятельности. Поэтому в разных областях тема наставничества наравне с инновационными технологиями не теряет свою актуальность, и в современной теории образования наставничеству как методу и способу адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности необходимо уделять большое значение, в каждой ситуации находя индивидуальный подход и, возможно, позволяя самому наставляемому выбор наставника, что в конечном итоге даёт потенциальную возможность создания сетевого наставничества сквозь время и расстояние.



Екатерина Французжан,
директор ГБОУ № 528
Невского района
Санкт-Петербурга



Ксения Воронкина,
методист ГБУ ИМЦ
Невского района
Санкт-Петербурга

Растём сами, чтобы растить других...

Самое важное в жизни – это не переставать задавать вопросы А. Эйнштейн

Вся профессиональная жизнь педагога в системе образования – это глубокий и разносторонний процесс взаимодействия с обучающимися, коллегами, родителями, руководителем, в котором проявляются основные потенциалы – лидерство, умение работать в команде, медиаторство, наставничество... От того, насколько эффективным и целенаправленным будет этот процесс, на-

столько проявятся и разовьются профессиональные потенциалы личности.

В нашей районной системе образования много примеров успешного наставничества. Одним из них является многолетнее сотрудничество авторов статьи – Екатерины Валентиновны Французжан, ныне директора гимназии № 528, а ранее заведующего ГБДОУ № 128, в котором другой автор, Ксения Алексеевна Воронкина, методист ГБУ ИМЦ Невского района, получала свой первый профессиональный опыт в качестве

педагога дополнительного образования, а позднее старшего воспитателя и педагога-психолога.

Молодого специалиста, переступившего порог дошкольного образовательного учреждения, переполняли вопросы, и важно было научиться правильно их задавать. Одна из универсальных компетенций, которая необходима современному человеку, по мнению представителей научной сферы: Грязновой Ю.Б., Даниловой В.А., Карастелева В.Е., Розина В.М., заключается именно в умении самостоятельно ставить вопросы перед собой и другими людьми и способности размышлять над вопросом, а не «скрываться» за первым же ответом.

Вопрос, как философский феномен и продукт речемыслительного процесса человека, изучается с античных времен до современной реализации человекоцентрированного подхода. Вопросание (спрашивание) как производное от английского слова «questioning» - это процесс возникновения и трансформации вопросов, который актуализирует уникальное свойство человеческого разума добывать новую информацию путем анализа, преобразования, критической оценки, выхода за пределы имеющихся данных.

В жизни педагога это один из актуальных инструментов, которым пользуется он сам, его обучающиеся, их родители и, конечно, коллеги. Мастерству применения этого инструмента необходимо обучать и обучаться на протяжении всей жизни: мы и наше окружение меняемся под действием вопросов и ответов. Направленности ролевых моделей применения инструмента разнообразны: вопрос от учителя ученикам, ученика - учителю, руководителя - сотруднику, педагога - методисту, наставника - наставляемому. У каждой модели будет своя специфика, но функция вопроса остается одинакова – орга-

низация собственных размышлений и действий человека, который делится вопросами с тем, кто готов думать вместе с ним.

Таким образом, можно отметить, что особая роль вопрошания как процесса взаимодействия, взаимопонимания и совместного поиска источников ответа на вопрос или личностного развития в жизни «наставляемого» проявилась в неформализованной наставнической деятельности, в которой «наставником» выступил руководитель молодого специалиста.

Требовательность к результатам работы, уровень общенаучных компетенций, командный дух, единство желаний к применению современных подходов и направление руководителя на поэтапные позитивные изменения в образовательной организации – это условия, с которыми и в которых осуществлялось наставничество. Скрытым и истинным запросом для «наставляемого» стало самоопределение в отношении профессиональной культуры и рабочих ситуаций, т.е. тех умений, которые приобретаются путем большого опыта общения с людьми, размышлений о мотивах их поведения и формирования комфортной и эффективной для развития образовательной организации модели взаимодействия с каждым участником образовательных отношений.

Созданные «наставником» ситуации вопрошания, заключенные в классические беседы, стали стимулом и личным вызовом к размышлению о саморазвитии и самообразовании, обращению к опыту и взгляду «наставляемого» – «повысить self skills» и научиться создавать условия их повышения у коллег и родителей обучающихся.

Самой эффективной формой для развития умений самостоятельно ставить вопрос, размышлять над формой его вербального облечения и наблюдения за позицией отвечающего К. А. Воронкина считает рабочие совещания с

коллегами и/или родителями.

Данные встречи не имели четкого сценария поведения всех участников, но единой идеей, к которой стремился административный состав, являлась защита периода детства ребенка, поддержка педагогического коллектива и родителей. При конфликтных ситуациях было необходимо найти осознанные варианты компромисса для разрешения проблемы. В таких моментах оказались важны вербальное облечение и конструкция вопросов, которые отражали бы ценность мнения каждого.

Существуют наиболее распространенные вопросы, которые применяются в ситуационном вопрошании с анализом внутреннего действия и мотива интересующегося лица (Таблица 1). Данные шаблоны универсальны и могут применяться в различных сферах деятельности. В образовании данная технология начинает набирать свою актуальность в наставничестве: каждый вопрос может войти в первую беседу наставника и наставляемого. С практикой наращивается скорость и многоплановость размышлений, а значит, и эффективность наставнических встреч. Множество подобных вопросов было задано за шесть лет плодотворной работы рядом. Однажды молодой педагог спросила своего руководителя, какое качество лидера она может выделить как особенно важное при взаимодействии с коллегами в системе наставничества. Е.В. Французжан выделила стремление к самостоятельности во всех процессах – от принятия решений до принятия ответственности, а главный механизм достижения самостоятельности – умение работать в команде. Парадоксально? Отнюдь.

Дело в том, что профессиональная жизнь Екатерины Валентиновны была насыщена самыми разными формами наставничества. Судьба наградила её встречами с лучшими учителями и

Таблица 1

Шаблон вопроса	Внутреннее действие	Мотив вопрошания
- <i>Пожалуйста, повторите: как вы сказали?</i>	Остановка речевого потока, дублирование речевого потока	Требуется для прояснения оснований, дополнительного понимания респондента без высказывания собственного отношения
- <i>А как Вы считаете, почему?.. Предположим, а что, если?..</i>	Направление к дополнительному анализу, актуализация причинно-следственных связей	Требуется для актуализации аналитической деятельности и определение собственной роли
- <i>Можем ли мы?.. (согласиться, что... / начать... / обговорить этот вопрос)</i>	Направление на объединение точек зрения	Требуется для поиска областей общего согласия, возможности начать совместное действие
- <i>Чем я могу помочь?</i>	Направление на приглашение к совместному разрешению и принятию ответственности	Требуется для подробного осмысления и дальнейшего высказывания своей проблемы
- <i>Как Вы считаете, что по-настоящему важно?</i>	Направление к призыву вникнуть в корень проблем, в суть собственных убеждений, целей	Требуется для разрыва «шаблонного», рутинного мышления

управленцами, коллегами, учиться у которых было легко и интересно. Они развили такие качества, которые позволили достичь в профессии значительных результатов. Как? Своим личным примером! Целенаправленным процесс восприятия опыта почти всегда был именно со стороны Екатерины Валентиновны, ведь подчас коллеги даже не соотносили свою роль в её жизни с наставничеством, передачей опыта и т.д. Они просто были и есть профессионалы с большой буквы, демонстрирующие знания, гибкость, адаптивность, делегирование полномочий, обратную связь, готовность разделить ответственность, стремление поддержать идеи и передать опыт решения конкретных профессиональных задач. Став руководителем, по примеру своих наставников директор гимназии всегда открыта для взаимодействия с коллегами, по личным убеждениям и профессиональному стремлению всегда «на связи» с теми, кто рядом. Для неё быть наставником – это значит учить коллег

управлять своими потенциалами – компетенциями они овладеют сами! По её мнению, важен не столько контекст содержания действующей инициативы – будь то «Наша новая школа» (2010) или «школа Минпросвещения России» (2023), сколько профессиональный подход к пониманию своей роли в системе.

Помня о том, что для неё самой было важно при восприятии опыта коллег, что именно стремление к постоянному самосовершенствованию, росту не только в «вертикальной», но и в «горизонтальной» плоскостях, развитию личных компетенций вызывало интерес. И теперь руководитель старается нести окружающим, команде, коллегам сигналы: «вперёд!», «двигаемся!», «мне интересно!», «нам интересно!», «у нас всё получится!», «думай, решай, делай!», «покажи пример», «можешь сам – научи другого!», «пойми себя – поймёшь другого», «сложно – значит интересно» ...

Основа репутации наставника-профессио-

нала, лидера, управленца в степени владения наиболее важными компетенциями – проявить готовность принять решение и ответственность за это решение. Путь овладения компетенциями – сумма действий, направленных на формирование рефлексивного отношения к другим членам команды и к себе, умения выделять главную задачу для команды и для себя, готовность выбора правильного решения для команды и для себя, для системы в целом.

Для самого наставника также очень важна работа в команде – так он получает возможность развивать собственные навыки управления, формировать новые команды педагогов, всё больше понимать свои возможности – ставить и достигать новые цели, решать новые амбициозные профессиональные задачи. А в процессе деятельности тот, кто рядом, обязательно учится преодолению барьеров, самостоятельному решению поставленных задач, саморегуляции, стрессоустойчивости, подбору эффективных методов работы.

Рассуждения в рамках данной темы родились в пору трудовой деятельности Е.В. Французан в Информационно-методическом центре Невского района. Методическая работа с кластерами дошкольных учреждений, с массивами информации, управление структурным подразделением, руководство инновационными проектами, а главное – работа в команде – всё это стало основой для её управленческой истории в дошкольном учреждении, а теперь в гимназии. Сегодня многие педагогические принципы и приоритеты «наставника» отражаются в мировоззрении «наставляемого», «росшего» рядом и принявшего решение вступить, как когда-то и её наставник, на путь развития районной системы образования. К.А. Воронкина успешно организует методическое сопровождение дошкольного образования в районе, а также информационно-

аналитическую деятельность по вопросам оценки качества дошкольного образования.

По-прежнему яркие и уже новые районные проекты Программы развития, участие в конкурсном движении, в организации семинаров и конференций, презентации молодых, хорошему амбициозных, и опытных, мудрых лидеров нашей районной системы образования, клубные встречи – ресурсы, которые сегодня дают каждому участнику работать в режиме постоянного развития, решая задачи профессиональных дефицитов проектных команд или выстраивая стратегии развития образовательных учреждений. И особая отрада – видеть лица командных «игроков» из образовательных организаций в числе организаторов значимых мероприятий и направлений работы уже районного уровня.

Источники:

1. Методические рекомендации по внедрению системы (целевой модели) наставничества <https://drive.google.com/file/d/1mIF9wQvyE7zsjtIWlgC6Lh7oE73W5t5E/view>
2. Концепция проекта «Школа Минпросвещения России» <https://smp.edu.ru/concept>
3. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа» <https://docs.cntd.ru/document/902210953>
4. Кулыгина О. Б. Феномен вопрошания и идентичность//Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики Тамбов: Грамота, 2013. № 4 (30): в 3-х ч. Ч. II. С. 93-95. ISSN 1997-292X.
5. Интерактивное вопрошание: как умение ставить собственные вопросы помогает развиваться/ Карастелев В., Розин В., Данилова В. – М.: Издательство Ridero, 2022 – 282 с.



Алла Захарова, методист
ГБУ ИМЦ Невского района
Санкт-Петербурга



Светлана Шипулина,
учитель-дефектолог
ГБОУ № 31 Невского района
Санкт-Петербурга

Педагогический дуэт наставника и наставляемого

Роль Информационно-методического центра в организации и проведении районных конкурсов невозможно переоценить: он всегда выступает авторитетной площадкой для обмена лучшими педагогическими практиками. Здесь встречаются в профессиональном соревновании руководители, молодые и опытные учителя, учителя-дефектологи, воспитатели, специалисты службы сопровождения образовательных учреждений. Победители районных конкурсов приобретают почетное право представлять нашу систему образования на конкурсах более высокого уровня – городских, региональных, всероссийских. Невский район ежегодно успешно принимает участие в этих конкурсах, подтверждая свою высокую репутацию не только в Санкт-Петербурге, но и на уровне страны.

Подготовка к таким ответственным выступлениям выходит за рамки обычной повседневной деятельности образовательных учреждений, поэтому появляется потребность в поддержке

конкурсанта методистом Информационно-методического центра, а значит, между ними возникают отношения «наставник-наставляемый». Особенности этих продуктивных отношений мы хотим осветить в данной статье, предполагая, что подобная технология взаимодействия может представлять интерес для любого образовательного учреждения.

Соавторами статьи являются методист и конкурсант, два педагога, чье сотрудничество оказалось настолько успешным, что на его примере мы можем сделать полезные выводы.

В 2018–2019 учебном году в положении о Конкурсе педагогических достижений Санкт-Петербурга впервые появилась новая номинация «Учитель-дефектолог года». С этого момента учителя-дефектологи получили возможность демонстрации профессионального мастерства и распространения инновационных и наиболее востребованных идей обучения и воспитания обучающихся с ОВЗ.

Первым победителем в номинации «Учитель-дефектолог года» стала Шипулина Светлана Борисовна, учитель-дефектолог (сурдопедагог) ГБОУ школы-интерната №31 Невского района. Это позволило ей представлять наш город на самом престижном в стране Всероссийском конкурсе профессионального мастерства «Учитель-дефектолог России – 2019». В состав жюри Конкурса вошли представители Министерства просвещения Российской Федерации, ведущих педагогических вузов страны, коррекционных образовательных учреждений, профильных научных структур и федеральных ресурсных центров. В заочном этапе Всероссийского конкурса приняли участие специалисты, работающие с детьми с ограниченными возможностями здоровья, из пятидесяти девяти регионов Рос-

сии. Двадцать участников стали лауреатами и вышли в финал Конкурса. По итогам конкурса С.Б. Шипулиной было присуждено третье место. Это успех, за которым стоит огромная работа конкурсанта и методиста. Следует признать, что без методического сопровождения и поддержки специалистов самостоятельно подготовиться к профессиональному конкурсу педагогу практически невозможно.

Период совместной работы на конкурсе мы разделили бы на следующие этапы:

1. Знакомство и определение общих позиций и взглядов
2. Информационная поддержка
3. Создание пакета документов
4. Отработка практической части конкурсных выступлений
5. Психологическая поддержка и сопровождение в процессе конкурса
6. Рефлексия

Каждый этап можно представить с двух точек зрения – методиста и конкурсанта – для создания максимально объемного представления об этом процессе.

Знакомство – с позиции методиста, это крайне важный момент, зачастую предопределяющий результат профессионального взаимодействия и итоги конкурса в целом. В рассматриваемом нами случае методист и конкурсант были знакомы, так как достаточно долго находились в общем профессиональном поле – в поле дефектологии, говорили на одном языке и имели общие человеческие и педагогические ценности. Необходимо упомянуть и о том, что как наставник, так и наставляемый являются «выпускниками» петербургской дефектологической школы, носителями общей культуры и методики образования детей с ОВЗ. Общность взглядов и психологический контакт между ними совершенно необходимы в дальнейшем процессе обсуждения,

планирования, создания конкурсных материалов. Высокая степень взаимопонимания, уважения и доверия – психологическая база для успешного участия в конкурсе, что подтверждается многолетним опытом работы Информационно-методического центра в этой области.

Каждый, кто принимал участие в конкурсе профессионального мастерства, знает, как нелегко войти в новую роль. Поэтому с позиции конкурсанта знакомство с наставником – это надежда на содействие в осознании своих возможностей, выявлении творческого потенциала и объективной оценке готовности принимать участие в серьезном испытании. При этом очень важно, чтобы претендент был активным участником конкурсного движения, уверенно переходящим на новый профессиональный уровень. На этапе, предшествующем собственной подготовке, конкурсант демонстрирует свою состоятельность, приобретает бесценный опыт взаимодействия с аудиторией, раскрывает индивидуальность, а его будущий наставник получает возможность оценить профессиональные компетенции и личностные качества педагога.

Информационная поддержка, по опыту методиста, требуется всем конкурсантам независимо от их опыта и методического мастерства. Положения о городских, региональных и всероссийских конкурсах – это объемные документы, в которых порой трудно детально разобраться педагогу. У методиста на эти положения существует профессиональный взгляд, который позволяет сосредоточиться на наиболее важных позициях, выделить перечень документов, сроки их подачи, даты конкурсных испытаний, требования к оформлению и еще множество нюансов, которые могут ускользнуть от конкурсанта. Кроме того, методист обладает важной информацией о том, как проходили аналогичные конкурсы прошлых лет, помогает учесть опыт пре-

дыдущих участников, чтобы расширить кругозор своего подопечного в этом поле.

Помощь наставника на этапе информационной поддержки для конкурсанта важна еще и тем, что даёт возможность осознать взаимосвязь традиционных конкурсных испытаний, а именно: «Представление опыта работы», «Проведение занятия», «Мастер-класс», «Кейсы. Круглый стол» – и выбрать наиболее перспективное направление деятельности для построения всей концепции участия в конкурсе. Специфика методического сопровождения педагога выражается в оперативной совместной корректировке материалов на каждом этапе согласно критериям оценки, от чего во многом зависят результаты.

Представляемые документы – неотъемлемая часть конкурса. Методистам ИМЦ часто приходится обнаруживать на этом этапе неожиданные сложности: конкурсант не всегда обобщает свой опыт на достаточно высоком теоретическом или методическом уровне, допускает нарушения оформления текстов и презентаций, и даже стиль его письменной речи не всегда отвечает требованиям конкурса. Чтобы предотвратить отправку недостаточно качественных документов, методист тщательно прорабатывает с участником конкурса содержание и форму материалов, работая порою как корректор. К счастью, в ситуации, которую описываем мы, конкурсант обладал высокой методической и речевой культурой, поэтому нам удалось избежать многочисленных правок. Но значительно чаще работа с документами педагогов требует больших усилий и отнимает много времени.

Почему же это так важно? Первое впечатление об участнике конкурса складывается у членов жюри при заочном изучении пакета документов, представляющих портфолио педагога. Разделы портфолио должны полно раскрывать уровень профессиональной компетентности,

способность к инновационной (опытно-экспериментальной) деятельности, готовность к постоянному совершенствованию, владение терминологической лексикой, следование современным тенденциям в образовании детей с ОВЗ. Особую значимость приобретает методическая поддержка для участника Всероссийского конкурса на федеральном этапе, когда только на основе представленных документов из пятидесяти девяти лучших учителей-дефектологов страны жюри отбирает двадцать финалистов.

Собственно практические конкурсные выступления по различным темам – и педагогическое занятие, и представление опыта работы с последующим самоанализом, и презентации проблемного и дискуссионного характера – это сцена для демонстрации конкурсантом собственной яркой, неординарной личности, профессиональных взглядов и убеждений. Здесь важно все – от имиджа и речи до методического мастерства и профессиональной грамотности. Создать урок или занятие, спроектировать мастер-класс, виртуозно выдержать тайминг и поразить жюри оригинальными, инновационными подходами – это настоящий креатив! Сконцентрировать внимание конкурсанта на наиболее удачных ракурсах, риторических приемах, позитивном взаимодействии с окружающими, совместно выбрать идеи, активизирующие восприятие, инициирующие диалог – важнейшая задача методиста на данном этапе подготовки. Это наиболее интересный, творческий момент взаимодействия двух людей – наставника и наставляемого, момент, когда межличностное общение настолько сливается с профессиональным, что является основа многолетних прочных человеческих отношений. Важно, когда эти отношения не перестают быть значимыми по окончании конкурса.

Практическая часть подготовки к конкурсу, с

точки зрения педагога, приносит немало вопросов. На чём будет строиться стратегия успеха? Как выделиться, запомниться, пробудить интерес окружающих к своим профессиональным и личностным качествам, сделать членов жюри своими сторонниками? Что позволит свести к минимуму ошибки, исключить возможные «риски»? Отвечая на эти вопросы, наставник обратит внимание конкурсанта на то, что в построении успешной самопрезентации нет мелочей: внешность конкурсанта, его одежда, культура речи, эмоциональность, манера общения с аудиторией, которая проявляется в свободе движений, самоконтроле и эмоциональной саморегуляции – всё должно быть гармонично. Наглядность изложения тоже следует отнести к числу важнейших элементов публичного выступления. Методическая поддержка может выражаться в оказании помощи выбора презентационной программы или веб-сервиса для создания эффективной современной презентации. Кто, как не опытный методист, подскажет, что представление опыта работы – это не доклад обо всех направлениях деятельности, а в первую очередь раскрытие наиболее актуальных сторон практического опыта, демонстрация новых образовательных технологий, инновационных методов обучения и воспитания; напомнит, что открытое коррекционно-развивающее занятие должно быть обучающим и иметь конкретный результат.

Необходимость публичного представления педагогического опыта перед членами жюри и открытый показ педагогического мероприятия с незнакомыми детьми часто становятся серьезным затруднением для многих педагогов. Имея широкий круг профессионального общения, методист имеет возможность организовать репетиции публичных выступлений и открытых занятий конкурсанта. Желательно, чтобы таких репетиций было несколько, а состав аудитории

менялся. Это позволяет апробировать разные варианты самопрезентации, проверить тайминг, увидеть живую реакцию аудитории и продумать способы взаимодействия с ней, проанализировать конструктивную критику и выявить недостатки заранее. Постепенно подобные выходы из зоны комфорта помогают преодолевать напряженность, обращать внимание на мелочи, правильно реагировать на стрессовые ситуации, справляться с волнением, быстро принимать решения, использовать практические приемы снятия стресса перед выступлением.

Психологическая поддержка и сопровождение – с позиции методиста, необходимая сторона общения с конкурсантом. Ведь педагог в период конкурса испытывает и внутренние тревоги и сомнения, и внешнее – пусть неявное и незаметное – давление. Возлагаемые на него надежды коллег, администрации образовательного учреждения, представителей управления образованием района иногда мешают свободному самовыражению, получению удовольствия от творческого процесса, от «огранки» занятий и выступлений. Поэтому балансирующая роль методиста-наставника может заключаться в том, чтобы постоянно поддерживать высокую самооценку и мотивацию конкурсанта, вместе с ним стремиться к результату, одновременно не допуская, чтобы победа в конкурсе стала сверхценностью. Конкурсы не всегда заканчиваются успехом и победой, и это не должно стать разочарованием и личностным крахом для педагога. Во многом от методиста в процессе подготовки зависит психологическое здоровье педагога, и об этом необходимо помнить.

Почему так важна поддержка и постоянное сопровождение с точки зрения конкурсанта? В процессе подготовки и участия в конкурсе у педагога повышается риск возникновения стресса, связанный с высоким эмоциональным напряже-

нием, ответственностью за результат, отсутствием свободного времени для отдыха, с информационными перегрузками, со страхом публичных выступлений и открытых мероприятий. Стрессовые состояния существенным образом снижают успешность и качество выполнения работы педагога, создают коммуникативные барьеры, блокирует его активность, что мешает полностью раскрыть профессиональное мастерство. Поэтому участнику важно осознавать, что во время подготовки к конкурсу рядом с ним есть люди, которые желают ему успеха и помогают его добиться. Особую значимость приобретает всё: и консультации, и советы, и подсказки, и взгляд со стороны, и даже критика. Это помогает раскрыть индивидуальность конкурсанта, акцентировать внимание на его сильных сторонах, нейтрализовать недостатки и в конечном итоге получить удовольствие от участия в конкурсе.

Рефлексия, по мнению методиста, независимо от итога конкурса должна способствовать профессиональному росту обоих участников наставнических отношений. Оглянуться, проанализировать и отметить те точки, где произошел

сбой или взлет, обсудить наиболее успешные выступления и наименее удачные этапы, понять их причины, сделать выводы на будущее, вновь поддержать друг друга и произнести слова уважения и признательности – в этом состоит смысл совместной работы. Но каким бы ни был результат участия в конкурсе, сотрудничество с опытным методистом-наставником, технологически грамотная подготовка к участию в конкурсе являются для педагога средством повышения профессиональной компетентности. С одной стороны, любой конкурс – это соревнование, возможность доказать, что ты сильнееший, но узнать это наверняка можно, только приняв участие в соревновании. С другой стороны, во время прохождения всех конкурсных испытаний педагог встречается с уникальными специалистами, профессионалами, мастерами своего дела, а идеи приобретают более целостный и законченный вид, появляются новые векторы развития, новые ценностные ориентиры. И победа в конкурсе – это не финальная точка, а начало долгого успешного профессионального пути.

Наставник вне времени

всего педагогического коллектива, каждого педагога. Роль директора в системе наставничества – донести миссию школы до начинающих педагогов, особенности и традиции, педагогическую парадигму, можно сказать – философию образования.

Лицею 344 повезло – многие годы здесь работал уникальный педагог, ставший наставником для многих поколений учителей и учащихся, – Заслуженный учитель Российской Федерации Махова Людмила Васильевна. Её опыт, педагогическое наследие объединили лучшие традиции,



Майя Шелуховская,
директор ГБОУ № 344
Невского района
Санкт-Петербурга

...Я хочу, чтобы в нашей стране было больше таких учителей, как Вы, Людмила Васильевна!

У каждого образовательного учреждения своя миссия, реализация которой – дело



Алевтина Кирьянова,
заместитель директора
по УВР ГБОУ № 344
Невского района
Санкт-Петербурга

тысячи других выпускников (ведь педагогический стаж Маховой Л.В. составляет 61 год) и сотни учителей нашей большой страны (Людмила Васильевна проводила семинары в 100 городах и населенных пунктах России). В чем же секрет уникальности педагога?

Родилась Людмила Васильевна 7 сентября 1928 года в городе Дебальцево, в Донецкой (Сталинской) области. Отец (умер, когда дочери было шесть лет) – машинист, мать – учительница, проработавшая в школе 50 лет. Тогда, как и сейчас, приходилось учителям много работать, а дети становились рано самостоятельными. Так жила вся страна. Детям хотелось везде успеть, узнать как можно больше, проверить себя во всем. В Доме пионеров Людмила была записана во все кружки, особенно любила занятия в музыкальном кружке (не могла представить свою жизнь без скрипки), много читала, при этом проживая жизнь литературных героев, а потом бесстрашно бросалась на защиту слабых. С детских лет Людмила Васильевна поняла, что жестоко, злом, наказанием можно только искалечить человека. Работая впоследствии учителем, брала в свой воспитательский класс мальчишек,

стали образцом педагогического творчества и примером истинной преданности профессии. К словам признательности своему любимому учителю одной из выпускниц школы № 344, вынесенным в эпитафией статьи, могли бы присоединиться

от которых отказывались другие учителя, а потом добротой и мудростью исцеляла детское сердце. При необходимости бывала суровой, строгой, взыскательной, но никто не помнит случая, чтобы ее справедливая требовательность унижала достоинство ребенка.

Пережив ребенком тяготы войны, закончив педагогический институт имени А.И. Герцена в 1951 году, получив распределение на Север в поморскую поселковую школу, Людмила Васильевна понимала, что учитель – это и агитатор, и пропагандист, и лектор, и просветитель, и исследователь, и советчик по всем вопросам, и, конечно же, друг. И она была именно такой – активной, творческой, желающей познавать и вдохновлять на открытия. Стараясь сделать научные знания доступными для учеников, молодой учитель Махова Л.В. впервые начинает применять опорные конспекты, выделяя самое важное и основное по теме и оформляя в сжатом виде с использованием символов. Блестящие знания детей подтверждали эффективность такого метода.

В сентябре 1964 года Людмила Васильевна начинает работу в школе № 344. Идей было много и очень хотелось воплотить их в жизнь. Преклонение перед великим ученым Д.И. Менделеевым привело к созданию в 1984 году школьного музея им. Д.И. Менделеева (сейчас музей естественных наук).

Исследователь по сути, Людмила Васильевна хотела открыть неизвестные страницы биографии ученого. Путешествуя по Тверской губернии с учащимися школы, нашла родственников семьи Менделеевых, у которых сохранилась переписка родителей Дмитрия Ивановича. Эти письма стали основой для экспозиции школьного музея, для организации исследовательской деятельности учащихся и воспитательной работы учителя.

Экспонаты для музея собирались по-разному: минералы и руды привозились Маховой Л.В. из командировок или походов со старшеклассниками; макеты химических производств создавались собственными силами на кружке; редкие вещества передавались в дар от выпускников школы. Увлеченная своей работой, Людмила Васильевна могла зажечь интересом детей, родителей, коллег.

Конструкторские способности учителя раскрылись в созданном ею учебном кабинете химии: сконструированы учителем и изготовлены руками родителей и учеников лабораторные столы с выдвигающей мини-лабораторией, механическая плакатница, трансформирующийся вытяжной шкаф, Элементарий (живая Периодическая система). В 1983 году на Выставке достижений народного хозяйства в павильоне «Народное образование» был представлен макет кабинета химии Маховой с полным оборудованием. Все технические новшества и находки учителя получили высокую оценку специалистов. На совещании в Министерстве просвещения Людмилу Васильевну спросили, как возникла идея такой удобной конструкции? «У меня были чудесные соавторы – мои юные химики», – сказала учительница. Премия за функциональный кабинет химии по тем временам была баснословной – 80 000 рублей, и все эти деньги Махова Л.В. перечисляет в фонд школы для создания первых компьютерных классов. «Вкладывая в образование детей – мы вкладываем в развитие страны», – любила повторять Людмила Васильевна.

Дети должны учиться на современном оборудовании, знать современное производство. Поэтому, организуя научно-исследовательскую деятельность учеников, Людмила Васильевна стремилась связать темы работ с работой предприятий Невского района Ленинграда, а консультантами становились бывшие ее вы-

пускники, а также родители тех ребят, которые работают над той или иной темой. Содержание работы всегда вызывало живой интерес, так как имело прикладной характер и было связано со знакомым предприятием. Экспериментальная часть работы выполнялась в лаборатории данного предприятия. Через проведение экскурсий или защиты исследовательских работ Людмила Васильевна знакомила учащихся с многочисленными инженерными специальностями предприятий Невского района.

Беззаветное служение школе никогда не обделяло, не иссушало личную жизнь Маховой Л.В. Наоборот, профессиональная одержимость, творческие поиски делали Людмилу Васильевну интереснее как человека, как собеседника, как личность, наполняли каждый ее день богатым содержанием и высоким смыслом.

Про свои педагогические находки Людмила Васильевна не один раз писала в журнале «Химия в школе»; проводила уроки химии на телевидении; делилась своими знаниями через выступления с лекциями перед учителями России на конференциях, курсах повышения квалификации; через обыкновенное каждодневное общение. Любая встреча с ней обогащала и наполняла желанием творить. Для неё всё было важным: обучение и воспитание достойных граждан общества, работа с учителями и даже знакомство со школой будущих первоклассников. Ко всему она относилась серьезно и ответственно.

В 2012 году Людмилы Васильевны не стало, но реализованные ею педагогические замыслы продолжают жить.

Сконструированные ею лабораторные столы вышли в массовое производство.

Созданный музей естественных наук (единственный подобный музей в России) внесен в Всероссийский реестр памятных мест наследия

Д.И. Менделеева. Музей продолжает свою жизнь через экскурсионную работу для разных категорий слушателей: воспитанники детских садов, учащиеся школ, учителя, студенты педагогических вузов, слушатели курсов повышения квалификации СПб АППО, преподаватели высших учебных заведений. Музей используется как учебный кабинет, как площадка для организации исследовательской работы учащихся лицея; для проведения Ежегодной научно-практической конференции учащихся лицея, для ежегодной методической практики студентов педагогического колледжа Санкт-Петербурга и Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена; для обмена опытом педагогической работы учителей естественных наук.

Педагогические идеи Маховой Л.В. опережали свое время и потому остаются актуальными и сейчас: опорные конспекты, позволяющие ученикам делать обобщения; применение на уроках основ самоконтроля, самооценки; выстраивание образовательного процесса с учётом индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей обучающихся; расширение рамок образовательного пространства через использование школьного музея естественных наук.

Имя Людмилы Васильевны, как и прежде, собирает сотни творческих педагогов в стенах лицея № 344. С сентября 2017 года стала традиционной Всероссийская педагогическая конференция «Маховские педагогические чтения», организованная лицеем № 344 совместно с РГПУ им. А.И. Герцена и Информационно-методическим центром Невского района Санкт-Петербурга. Девиз конференции – форумуировка Всесоюзного технического общества при премировании Людмилы Васильевны в 1984 году за разработанный ею кабинет химии: «За

распространение научного знания в стране» – в этом была вся Людмила Васильевна, её стремления, её жизнь, её педагогическая деятельность.

Источники:

1. Гара Н.Н. Учить творчеству // М., Просвещение. – 1991. – 64 с.
2. Дядинчук Т. Г. Роль личности учителя в формировании познавательного интереса младших школьников // Молодой ученый. — 2014. — №18. — С. 553-556.
3. Дружинин И.А. Судьба одного выпуска // Лениздат. – 1981. – 82 с.
4. Дружинин И.А. Школьные годы чудесные // Лениздат, 1986. – 192 с.
5. Злотников Э.Г. Урок окончен – занятия продолжают // М., Просвещение. – 1992. – 160 с.
6. Махова Л.В. Развитие мыслительной деятельности учащихся в преподавании химии // Ленуприздат. 1990. – 90с.
7. Махова Л.В. Минутки школьного урока // Сыктывкар. – 1994. – 208 с.
8. Махова Л.В. Опыт, поиск, раздумья... // Ивово. – 1995. – 180 с.



Константин Захаров, к.п.н., доцент СПбПУ

Вопрос к ученому: что помогает вам развиваться и развивать других?

Искать себя в себе – то же самое, что пытаться найти воду в огне. Изучать себя и развивать – Вот с чего надо поиск свой начать.
Айшек Норам

министративных работников или педагогов возможно как в индивидуальной, так и в командной формах, которое реализуется через проекты Программы развития системы образования Невского района Санкт-Петербурга на 2020 – 2024 годы «От инновационных решений к опережающему развитию», отражающей, в свою очередь, стратегические линии направлений национального проекта «Образование» и магистральные линии модели «Школа Минпросвещения России». Кроме того, на уровне системы образования Невского района созданы все необходимые нематериальные и материальные условия для поддержания и стимулирования наставничества.

Вектор направления задан, реализованы планы мероприятий в течение 2022-2023 учебного года. Однако если глубже взглянуть на процесс наставничества как формы «...обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Концепция проекта разработки и внедрения целевой модели наставничества в системе образования Невского района Санкт-Петербурга, 2022), то мы увидим, что ключевым здесь является слово «развитие». Исходя из этого, был сформирован вопрос к ученому: «Что помогает Вам развиваться и развивать других?»

Этот вопрос был обращён к сетевому партнёру Константину Павловичу Захарову, кандидату педагогических наук, доценту СПбПУ.

Он ответил сразу, что это движение. Но понять, что мы движемся, можно только тогда, когда есть другой предмет или объект, с чем производится сравнение. Вы никогда не узнали бы, что Вы движетесь, если бы не видели перед собой удаляющийся или приближающийся объект.

Как понять, что Вы развиваетесь? Ответ очевиден: только помогая развиваться другим, наблюдая за тем, как происходит трансформация.

И это именно те принципы, которые Константин Павлович применяет в своей работе, ведь он преподаватель. А когда-то сам был студентом, вожатым, но встреча с Игорем Петровичем Ивановым (преподавателем, учёным, автором педагогики общей заботы) перевернула всю его жизнь. Игорь Петрович отличался от других неформальным подходом к воспитанию, к любой деятельности, и это в то время, когда вокруг царили формализм и бюрократия; отличался гуманистическими идеалами, заботой и вниманием к людям. Именно такие люди-наставники, которые меняют отношение человека к себе и жизни, остаются навсегда глубоко в сердце. Именно таких людей должно быть больше.

Для Константина Павловича преподавание – это жизнь, общение со студентами, коллегами, это разворачивание спирали его истории. Общаясь с теми, кто встречается на его пути, педагог сам учится, развивается и старается ценить все встречи, особенно, когда они кардинально меняют его и тех, с кем он встречается. Преподавание – эта возможность помочь в развитии молодым людям. И происходит это, в первую очередь, через движение.

В природе нет абсолютного покоя, все движется, все меняется (планеты, моря, ветра, люди... Если взглянуть на статистику, то мы увидим, что на Невском проспекте только за один день и в одну сторону проходит миллион человек!). Мы к этому привыкли и считаем это естественным. В разные жизненные этапы мы движемся поразному: в молодости – быстрее, а к старости – помедленнее.

Итак, изучая какой-либо предмет (стоит нам выйти в над-систему (увидеть, частью чего он является) или опуститься ниже, в под-систему (из

чего он состоит), мы расширяем видение этого изучаемого предмета. А если ещё его «двинуть» в пространстве-времени, посмотреть его прошлое, найти точку, когда предмета не было, а затем заглянуть в будущее, то мы ещё больше увеличим свое знание об изучаемом предмете, явлении.

Вот так – просто воображаемое, мысленное движение предмета позволяет нам многое узнать о нём. Итак, в основе любого развития лежит движение.

Еще одним важным аспектом является движение информации.

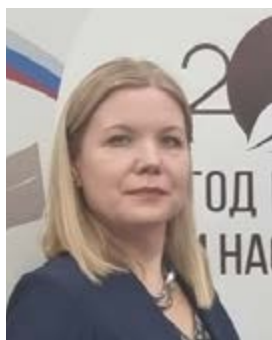
Учёные считают, что объём информации, находящейся в общем доступе, к 2024 году достигнет 60 зеттабайт, то есть ежегодно происходит удвоение (а по некоторым данным, и еще больше увеличение) информации. На нас сваливаются ежесекундно горы информации.

Какую пользу и какие опасности таит в себе это факт?

Во времена Александра Македонского информация хранилась в рукописном виде в частных коллекциях и библиотеках, крупнейшей из которых была Александрийская. Однако Гераклит говорил, что «многознание уму не научает».

В настоящее время имеется свободный доступ практически к любой информации, которая раньше была труднодостижима или недостижима вообще. Вопрос в том, а можем ли мы ее применить? Что изменится в наших действиях после того, как мы узнаем ту или иную информацию?

Древние давно знали правила, которые связывают этот мир, структурируют его и позволяют лучше в нём ориентироваться. Назовем это правилом триад – Материя-Информация-Мера. Мало просто воспроизводить ту или иную информацию, мало действовать, нужно ещё знать, как эта информация получена, какой мерой измерена, что именно измерено и есть ли какая-то



Любовь Грекова, к.фил. н., руководитель ЦОКО ГБУ ИМЦ

В официальных документах разного уровня большое внимание уделяется наставничеству, особенное звучание оно приобрело в Год педагога и наставника.

В системе образования Невского района также ведется большая планомерная работа

по данному направлению. Информационно-методическим центром (далее ИМЦ) была разработана целевая модель наставничества, имеющая двухконтурную структуру, в соответствии с которой наставник организует индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессиональных дефицитов, последний может быть и молодым, и опытным педагогом, представителем административной команды. Главное качество наставляемого – анализ собственных дефицитов и запросов для профессионального развития и роста. Направление деятельности целевых групп ад-

связь, закономерность.

Как мы видим, и тут опять присутствует движение – увеличение информации и ваши личные действия, ваше личное движение после ознакомления с этой информацией. Этот подход позволяет нам не утонуть в зеттабайтах информации, не кидаться на завлекательные факты, а всегда держать в уме свою собственную меру, свои собственные движения, действия, на которые вас навело, натолкнуло знакомство с этой новой информацией.

Окружающее нас культурное пространство стремительно меняется в сторону интерактива. В мире постоянно растёт количество интерактивных музеев, антикафе, коворкингов.

Образование стремится к информальному, то есть к не структурированному, не традиционному (формальному) варианту, а к новым формам взаимодействия, когда все активны. Среда здесь избыточна: есть тьюторы, модераторы, а также возможности различных вариантов совместной работы.

И ключом в информальном образовании является личностно-центрированный подход, когда в центре – человек с его стремлением познавать, действовать и общаться с другими людьми.

В истории педагогики есть уникальный опыт Александра Григорьевича Ривина. В основе его системы лежит развитие человека через другого, в паре, и не просто в одной паре, а когда таких пар много (до ста), и все партнеры сменяют друг друга, происходит общение в парах сменного состава. Ривин был уверен, что именно в таком движении, когда «ум трётся об ум, а память о память» (Я.А. Коменский), когда ученик становится «стокрылым Бореем, стоглазым Аргусом и сторукиим Меркурием», создаются условия для возвращения максимального количества талантов и гениев.

Интерактивная среда выступает двигателем

развития человека, и в основе развития – коммуникация, другой человек, который вступает с вами не просто в общение, а в продуктивное общение.

Если мы проследим путь человека в течение дня, то мы увидим, что он общается преимущественно в парах сменного состава. И каждая такая встреча будет результативной в случае движения навстречу друг другу.

Психолог-гуманист Карл Роджерс говорил:

«Представьте, что все люди острова в безбрежном океане. Все острова могут двигаться. Вы решили поближе подплыть к какому-то острову и направились в его сторону. Он, увидев приближение вашего острова, – решил не вступать с Вами в контакт и стал уплывать. Тогда Вы повернули к другому острову, который с радостью поплыл к Вам. Где встреча будет желанной, продуктивной, полезной? Конечно, во втором случае. А в первом, даже если Вы догоните этот остров, то есть насильственно вступите в коммуникацию, встреча не принесет Вам радости».

Если мы хотим что-то сделать, то полезно учесть опять же «три» критерия истины – свой собственный опыт, научный опыт (или записанный опыт прошлых поколений) и мнение того человека, кто является мастером в том виде деятельности, который вы используете или обсуждаете. Это вечная спираль познания.

Магия трёх завораживает. Вот три правила Великой учености, которые сформулировал Ян Амос Коменский. Выглядят они просто, но это кажущаяся простота. В них глубокий смысл, и открывается он только ищущим: *«Много спрашивать, спрошенное усваивать, усвоенное передавать другим».* Из этого следует:

- Вопрос – острие интереса, особенно если это сложный вопрос, вскрывающий причинно-следственные связи и выводящий вас

на грань непознанного. Вопрос всегда имеет адресата, он как застывшая рапира в руке фехтовальщика – ждет своего часа, чтобы двигаться и достигать цели. Мы живем в непознанном, купаемся в нём, как в океане. Но каким образом мы отслеживаем движение? Только по познанным ориентирам с помощью вопросов.

Таким образом – спрашивайте, сомневайтесь, задавайте вопросы себе и другим.

- Воспринятое – усваивать, декодировать, переводить на другие языки – иностранные, математические, технические, на язык искусства – музыка, живопись, хореография. И все это нужно лишь для того, чтобы собеседник вас лучше понял.

- Усвоенное передавать другим. Люди давно пользуются этими правилами, но так чётко и конкретно оформил их лишь Ян Амос Коменский.

«Если ты хочешь что-то усвоить, то возьми себе того, кто будет слушать тебя, задавать тебе вопросы, и плати ему золотом», – говорили древние ученые. А народная мудрость гласит: *«До того дообъяснялся, что сам понял».* Проникновение в суть изучаемых явлений будет глубже у того, кто может объяснить усвоенное другому.

Итак, помогая развиваться другим, мы учимся сами и учимся, развиваемся значительно быстрее. И использование триад помогает нам в этом.

Все изложенные принципы Константин Павлович использует в своей жизни как преподавательской, так и общественной. В древности говорили, что «под лежащий камень вода не течёт», имея в виду именно движение, активность, в ходе которой и происходит развитие и себя, и создаются условия для развития других.

Мы вступили в принципиально новую фазу культуры, когда взрослые вынуждены учиться у

своих детей. Взрослые учатся у детей, преподаватели у студентов, учителя у школьников – это данность, в которой мы сейчас живём, и если мы не принимаем её, если мы по-прежнему уверены, что мир не меняется, а у нас монополия на информацию, то мы обрекаем себя на застой и отставание.

Мы как преподаватели уже давно потеряли монополию на информацию и на оценки, которые ставит жизнь, но не потеряли, и Константин Павлович уверен, что и не потеряем, на активное, содержательное общение, на участие в совместных творческих проектах, на способность меняться вместе с этим миром, с нашими учениками.

И это помогает нам самим развиваться самим и способствовать развитию других.

Таким образом, нашим самым главным наставником выступает наше окружение, живое, творческое общение и взаимодействие с другими в нем. Будем учиться друг у друга.

Г.И. Осипенко
(главный редактор)
А.В. Бердышева
(технический редактор)

Редакционная коллегия:

Л.В. Грекова
А.А. Захарова
Т.Ю. Комарова
В.В. Рожкова
Н.В. Любавская

Адрес для корреспонденции:
193171, Санкт-Петербург, ул. Бабушкина, д. 42, корп. 4
тел.: (812) 568-16-09
Факс: (812) 568-16-25
e-mail: smi-pioner@yandex.ru
www.smipioner.ru

