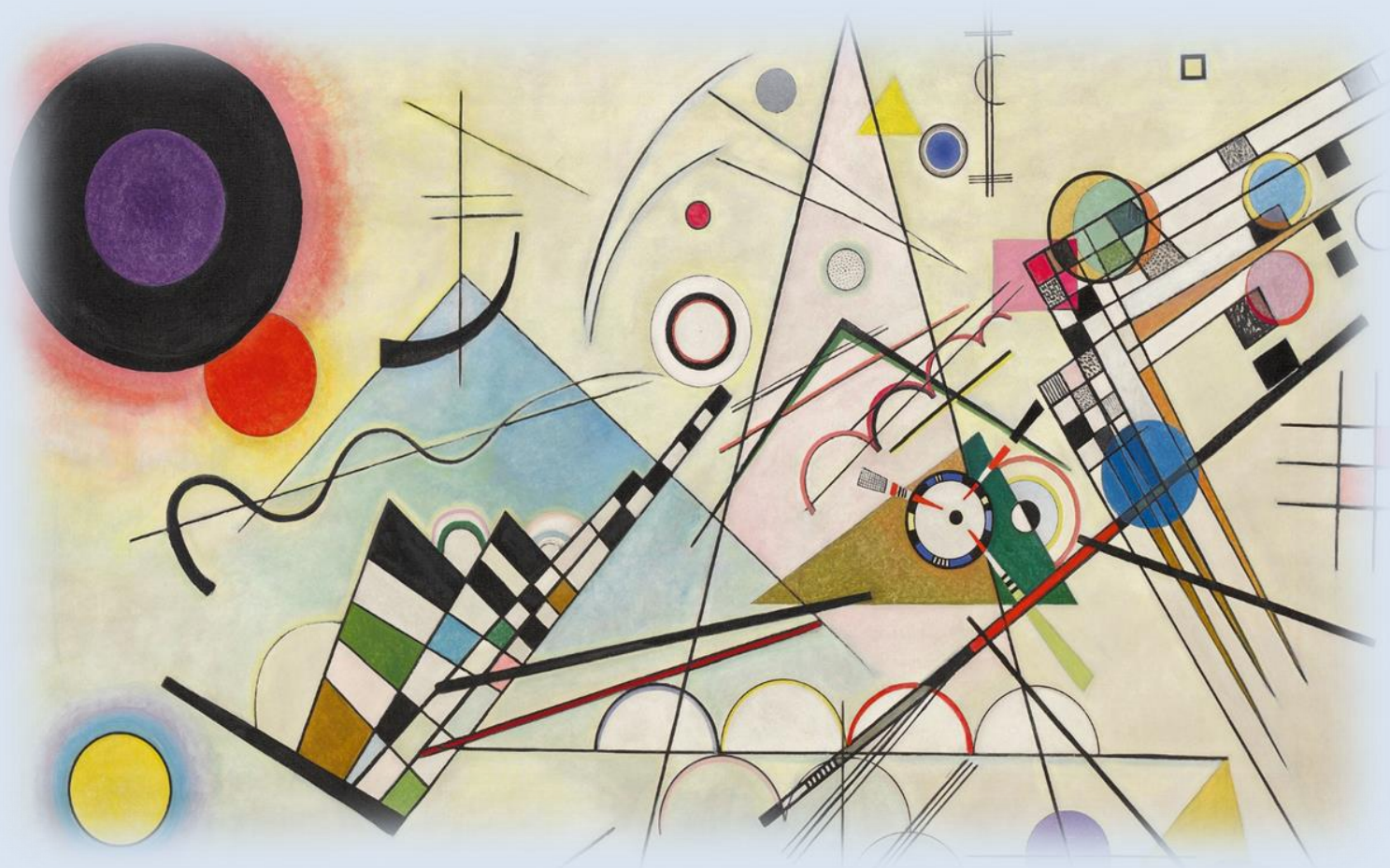


ТЕМА НОМЕРА:

**НАСТАВНИЧЕСТВО В КОНТЕКСТЕ
СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ
ПАРАДИГМЫ**



МЕНТОР 1'2023

Журнал для учителей, педагогических коллективов, администраторов системы образования, студентов – будущих педагогов, родителей, желающих более серьезно и профессионально подойти к воспитанию своих детей, – всех, кому не безразличны вопросы педагогики и развития системы образования.

Выходит с августа 1996 г.

Регистрационный номер ЭЛ № ФС 77 – 84789. Сетевое издание зарегистрировано Федеральной службой по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций

© **Учредитель СМИ:** Муниципальное автономное учреждение методического обеспечения образовательной деятельности «Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов»

Журнал издается Институтом образовательного маркетинга и кадровых ресурсов

Редакционная коллегия:

Главный редактор

Кормановская И. Р.

Заместитель главного редактора

Александрова М. В.

Руководитель издательского проекта

Воробьева М. П.

Ответственный редактор

Мозуль А. Н.

Редактор перевода

Шабарова Е. П.

Редакционный совет

Мозуль А. Н., Фихтнер О. А.,

Шириин А. Г., Мигунова Е. В.,

Комогорцева Т. В., Шаляпина О. Н.,

Сорока А. Н.

Редакция сохраняет за собой право внесения в текст сокращений и стилистической правки.

Точка зрения авторов наших публикаций может не совпадать с позицией редакции.

Наш адрес:

173025, Великий Новгород,

ул. Зелинского, д. 15

МАУ МООД «Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов».

Тел.: 644-309

izdat-otdel@yandex.ru

Адрес сетевого издания «Ментор. Научно-методический журнал»: *ментор53.pф*

Уважаемые читатели журнала!

2023 год объявлен в России Годом педагога и наставника. И это не случайно. В этом году мы отмечаем 200-летие со дня рождения одного из основоположников российской педагогики К. Д. Ушинского, который говорил, что ни один наставник не должен забывать, что его главнейшая обязанность состоит в приучении воспитанников к умственному труду и что эта обязанность более важна, нежели передача самого предмета. И сегодня, говоря о наставничестве, мы должны понимать, что это не просто способ передачи знаний и опыта, а также инвестиции в долгосрочное развитие нашего общества.

Ведущая роль наставничеству отведена в реализации национального проекта «Образование». Введение новых федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных педагогических стандартов, государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» требуют от педагога нового качества в его деятельности.

Сейчас мы находимся в поиске новой современной модели наставничества, отходим от традиционных форм.

Этот выпуск журнала посвящён теоретическим и прикладным аспектам наставничества на современном этапе системы образования.

С уважением, редакционная коллегия

В ЭТОМ НОМЕРЕ:

Александрова М. В., Мигунова Е. В. Жизнь, посвященная педагогике (к юбилею доктора педагогических наук, профессора Розы Моисеевны Шерайзиной).....	4
ИЗ ИСТОРИИ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА	
Кашей Н. А. Наставничество и воспитание гражданина в античной риторике.....	7
Селиверстова Т. Ф., Павлова А. Н., Попова О. В. История развития наставничества: от концепции к парадигме.....	12
СИСТЕМООБРАЗУЮЩИЕ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРАКТИКЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	
Алексеева М. А., Васильева Е. Н., Матеуш Т. А. Наставничество в образовательном кластере (на примере реализации регионального кластерного проекта «Мой первый учитель»).....	19
Александрова И. А. Наставничество в «Школе исследователя».....	21
Хвалева Т. В., Хвалев К. В. Модель реализации программы Наставничества....	24
Пономаренко А. И., Мозуль Л. Н. Взгляд на наставничество сквозь призму развития ребёнка.....	32
Киселёва Е. Л., Сашнина А. А. О наставниках и наставничестве.....	35
МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРАКТИКЕ ОБУЧЕНИЯ И ВОСПИТАНИЯ	
Жандарова Е. А. Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в дошкольной образовательной организации.....	37
Осипова В. Ю., Царёва В. Ю. Наставничество как процесс сопровождения дошкольников и их законных представителей, на примере использования игровой развивающей методики О. Н. Тепляковой «Галка-игралка».....	39
Симонова Л. В., Иванова В. В. Опыт применения целевой модели наставничества в ДОО.....	43
Мигунова Е. В. Педагогическое сопровождение разновозрастных сообществ студентов бакалавриата.....	46
Котова О. Г., Чазова Е. А. Творческий тандем как процесс сопровождения начинающего педагога.....	51
Михайлова Т. Ф. Наставничество в современной образовательной практике...	54
НОВЫЕ ВИДЫ И ИННОВАЦИОННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА	
Семенова А. Н., Шаповал С. А. Эффект синергии «1+1=3», или Практика эффективного взаимодействия «педагог – педагог».....	59
Семидоцкая М. В., Яковлева Т. В., Титова С. В. Творческая группа педагогов – новый формат наставничества в детском саду.....	62
Соколова Т. Г. Назина Ю. В., Бородаева Н. Г. Наставничество как поддержка педагогов посредством дистанционного обучения.....	65
Полуянова Н. Н., Бондарева Е. А. Работа с семьёй: взгляд наставника и наставляемого.....	68
Проничева Н. К., Жмуркина О. Г., Немчинова Т. А. Наставничество как одна из форм научно-методического сопровождения учителей.....	70
Артамонова Е. Н., Виноградова С. Б. Реверсивное наставничество как средство повышения цифровой грамотности педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.....	73
Алексеева Н. В. Историко-краеведческий музей истории школы – центр духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания школьников.....	77
ПИСЬМА К ЧИТАТЕЛЯМ	
Павлова А. Н. Эссе «Письмо начинающему воспитателю».....	79
Петрова Е. А. Послание начинающим педагогам.....	81
Сведения об авторах	84

CONTENTS:

Alexandrova Marina V., Migunova Elena V. A life dedicated to pedagogy (to the anniversary date of the Doctor of Pedagogical Sciences, professor Rosa Moiseevna Sheraizina).....	4
FROM THE HISTORY OF MENTORING DEVELOPMENT	
Kashchey Nikolay A. Mentoring and education of a citizen in antique rhetoric...	7
Seliverstova Tatiana F., Pavlova Anna N., Popova Olga V. The history of mentoring development: from concept to paradigm.....	12
SYSTEM-FORMING MENTORING MODELS IN THE PRACTICE OF EDUCATIONAL ACTIVITIES	
Alekseeva Marina A., Vasilyeva Elena N., Mateush Tatiana A. Mentoring in an educational cluster (on the example of the implementation of the regional cluster project «my first teacher»).....	19
Alexandrova Irina A. Mentoring in the «school of the researcher».....	21
Khvaleva Tatiana V., Khvalev Kirill V. Model of mentoring program realization....	24
Ponomarenko Alexander I., Mozul Lyudmila N. A look at mentoring through the prism of child development.....	32
Kiseleva Elena L., Sashnina Anastasia A. About mentors and mentoring.....	35
MENTORING MODELS IN THE PRACTICE OF TEACHING AND UPBRINGING	
Zhandarova Elena A. Mentoring as a form of professional adaptation and professional development of a teacher in a preschool educational organization.....	37
Osipova V. Yu., Tsareva V. Yu. Mentoring as a process of accompanying preschoolers and their legal representatives, on the example of the use of O. N. Teplyakova's game-developing technique «jackdaw-igralka».....	39
Simonova Lyudmila V., Ivanova Valeria V. Experience of using the target model of mentoring in a preschool educational organization.....	43
Migunova Elena V. Teaching support of different-age communities of undergraduate students.....	46
Kotova Oksana G., Chazova Elizaveta A. Creative tandem as a process of accompanying a novice teacher.....	51
Mikhailova Tatiana F. Mentoring in modern educational practice.....	54
NEW TYPES AND INNOVATIVE MENTORING TOOLS	
Semenova Anna N., Shapoval Svetlana A. The synergy effect «1+1=3», or the practice of effective interaction «teacher – teacher».....	59
Semidotskaya Marina V., Yakovleva Tatiana V., Titova Svetlana V. Creative group of teachers – a new format of mentoring in kindergarten.....	62
Sokolova Tatiana G., Nazina Julia V., Borodaeva Natalia G. Mentoring as support for teachers through distance learning.....	65
Poluyanov Natalia N., Bondareva Ekaterina A. Working with the family: the view of the mentor and the mentored.....	68
Pronicheva Natalia K., Zhmurkina Olga G., Nemchikova Tatiana A. Mentoring as one of the forms of scientific and methodological support of teachers.....	70
Artamonova E.N., Vinogradova S.B. Reverse mentoring as a means of increasing the level of digital literacy of the pedagogical staff of the preschool educational institution..	73
Alekseeva Natalia V. The local history museum of the history of the school is a center for spiritual, moral and civic-patriotic education of schoolchildren.....	77
LETTERS TO READERS	
Pavlova Anna N. Essay «letter to a novice educator».....	79
Petrova Elena A. A message to novice teachers.....	81
Information about the authors	84

ЖИЗНЬ, ПОСВЯЩЕННАЯ ПЕДАГОГИКЕ
(к юбилею доктора педагогических наук,
профессора Розы Моисеевны Шерайзиной)

Александрова М. В., Мигунова Е. В.
Новгородский государственный университет
имени Ярослава Мудрого
(Великий Новгород, Россия)

A LIFE DEDICATED TO PEDAGOGY
(to the anniversary date of the Doctor of Pedagogical Sciences, professor Rosa Moiseevna Sheraizina)

Alexandrova Marina V., Migunova Elena V.
Yaroslavl-the-Wise Novgorod State University
(Veliky Novgorod, Russia)



Аннотация: Статья посвящена педагогу, наставнику, учёному, чья деятельность неразрывно связана с совершенствованием и развитием системы образования.

Ключевые слова: научная деятельность, педагогика, образование.

Abstract: The article is devoted to a teacher, mentor, scientist whose activity is inextricably linked with the improvement and development of the education system.

Keywords: scientific activity, pedagogy, education.

Шерайзина Роза Моисеевна, доктор педагогических наук, профессор, Заслуженный работник высшей школы РФ, Заслуженный учитель школы РСФСР, Отличник народного просвещения, Отличник народного образования СССР, награждена орденом «Знак почета», медалью К. Д. Ушинского, медалью «Ярослава Мудрого III степени», лауреат премии Правительства РСФСР за 2001 год, имеет награды – «Новгородская слава» II степени и медаль «За веру и добро» (постановлением губернатора Кемеровской области), юбилейная медаль «В память 1150-летия Великого Новгорода». В 2015 году присвоено Почетное звание «Преподаватель года», Почетное звание «Заслуженный работник НовГУ» (2016 г.), Почетное звание «Профессор года» (2016 г., 2018 г.). В 2020 году присвоено Почетное звание «Почетный деятель науки Новгородской области».

Роза Моисеевна является экспертом РАН по психологическим и педагогическим наукам, действительным членом Академии менеджмента в образовании и культуре Российской Федерации, Международной Академии наук педагогического образования, Академии педагогических и социальных наук, Международной академии гуманизации образования, членом редколлегии научных журналов ВАК «Человек и образование»

(Санкт-Петербург); «Профессиональное образование в России и за рубежом» (Кемерово); «Профессиональное образование в России и за рубежом» (Ялта).

Общий педагогический стаж – 65 лет, из них 62 года в Новгородской области, управленческий стаж – 57, в том числе в системе высшего профессионального и высшего дополнительного образования – 45 лет.

Одно из интереснейших направлений работы – участие в грантах и международных проектах, в том числе совместно с Билефельдским и Хильдесхаймским университетами (Германия): «Теоретико-методологические исследования процесса становления профессиональной карьеры педагога в территориальной системе непрерывного образования»; «Системные инновации в многоуровневой подготовке магистров педагогики в области образовательного менеджмента»; «Сетевое взаимодействие университетов-партнеров в реализации многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента»; «Инновационные стратегии конструирования междисциплинарной интегративной магистратуры подготовки педагогов в классическом университете»; «Становление и развитие педагогической метатео-

рии управления многообразием в образовательных системах», «Сельская школа и сельский учитель: продуктивные российские и зарубежные практики».

Роза Моисеевна – учёный в области профессионального педагогического образования. С 1996 г. Р. М. Шерайзина – председатель диссертационного совета Д.24.2.346.01 по защите докторских диссертаций по специальностям 5.8.1 и 5.8.7, в котором защищено 340 диссертаций, из них 37 докторских. Под руководством Розы Моисеевны защищено 69 диссертаций, из них 14 – докторские. Роза Моисеевна является руководителем ведущей научной школы «Непрерывное профессиональное образование кадров и инновационное развитие образовательных систем». Публикационная активность Розы Моисеевны в период с 1979 по 2023 гг. включает 518 публикаций, среди которых монографии, учебные пособия, 22 статьи в зарубежных журналах, из них 15 статей, индексируемых в Scopus и Web of Science.

Круг научных интересов – образование на селе, становление сельского учителя, непрерывное педагогическое образование и образование взрослых, вопросы подготовки учителя в университете, менеджмент в социальной сфере, что нашло отражение в монографиях: «Становление учителя сельской школы», «Педагогика открытости и диалога культур», «Развитие педагогической культуры студентов в процессе профессиональной подготовки», «Развитие образования взрослых на селе», «Педагогическое образование в университете: контекстно-биографический подход», «Вариативность подходов в экспериментальном моделировании системы профессионального образования», «Профессия – учитель сельской школы в современном информационном мире», «Педагогические стратегии развития межпоколенных взаимоотношений в детско-взрослых семейных сообществах», «Развитие социально-рефлексивной компетентности сотрудников органов внутренних дел по связям с общественностью и прессой в процессе повышения квалификации», «Развитие лидерских качеств младшего школьника» и другие.

А начало всему – г. Мозырь Гомельской области Белорусской ССР, где

14 марта 1938 года она родилась. Там прошли, с перерывом на эвакуацию в Казахстан в годы Великой Отечественной войны, детство и юность. После окончания средней школы Роза Моисеевна поступила в Мозырский государственный педагогический институт на физико-математический факультет и закончила его с отличием в 1957 году.

Получила распределение в деревню Колки Гомельской области учителем математики 8-10 классов средней школы. Это была глухая деревня в белорусском Полесье, без электричества, до проезжей дороги нужно было добираться 20 км. пешком. Но и именно там она столкнулась с необыкновенной любовью и уважением крестьян к учительскому труду. И, наверное, поэтому вся её педагогическая деятельность тесно связана с сельской школой, а сельский учитель для неё – пример трудолюбия и бескорыстия.

С 1960 года Роза Моисеевна работает в Новгородской области, куда переехала с семьей. С 1960 по 1965 годы – учитель математики Грядской восьмилетней школы Маловишерского района, с 1965 по 1971 год – заместитель директора школы по учебно-воспитательной работе средней школы № 2 г. Малая Вишера. С 1971 по 1977 годы – заведующий Маловишерским районным отделом народного образования. С 1977 по 1992 годы Роза Моисеевна работала директором Областного института усовершенствования учителей.

В 1991 году Роза Моисеевна защитила кандидатскую диссертацию по теме «Организационно-педагогические основы повышения квалификации учителей сельских школ», а в 1994 году защитила докторскую диссертацию по теме «Профессиональное становление учителя сельской школы в процессе непрерывного образования (теоретико-методологический аспект)».

В 1992–1993 годах Роза Моисеевна возглавляла Институт повышения квалификации и переподготовки работников образования, была заместителем председателя Комитета образования Новгородской области. В 1993–1995 годах – ректор регионального центра развития образования (РЦРО).

С 1994 по 2008 годы – ректор Института непрерывного педагогического образования (ИНПО) НовГУ имени Ярослава Мудрого, который в настоящее время

становится региональным центром педагогической науки, образования и культуры. Как ректор ИНПО и заведующий кафедрой профессионального педагогического образования и социального управления Роза Моисеевна определяет стратегию развития научных исследований по профилю института и кафедры. Она является инициатором многих начинаний, связанных с развитием непрерывного педагогического образования, решением актуальных педагогических проблем внедрения нетрадиционных подходов к подготовке учителей.

В должности заведующего кафедрой работает со дня ее основания, с 1995 года.

В 2008 году под началом Розы Моисеевны организован Центр региональных проблем образования взрослых «Mobilitet», который организует повышение квалификации и переподготовку студентов, магистрантов и работников образования.

За время работы в университете Р. М. Шерайзина проявляет яркие организаторские способности, возглавила коллектив ученых-педагогов, который отличается высокой научной продуктивностью в фундаментальных исследованиях проблем в рамках Федеральной программы. Среди них: «Развитие педагогической компетентности специалиста в сфере деятельности «современный человек – человек», «Становление профессиональной карьеры педагога в территориальной системе непрерывного образования», «Системные инновации в подготовке магистров по направлению «Педагогика» в области образовательного менеджмента», «Становление и развитие разновозрастных студенческих научных сообществ» и др.

Автор концепций: непрерывного педагогического образования в Новгородской области, подготовки магистров-образовательных менеджеров, развития педагогической компетентности специалистов в сфере деятельности «Человек – человек», становление профессиональной карьеры педагога в территориальной системе непрерывного образования.

Роза Моисеевна Шерайзина по многим параметрам соответствует определению «первая»:

– первая на Новгородчине получила звание доктора педагогических наук;

– первая из новгородок стала профессором;

– впервые в истории Новгорода возглавила институт – ИНПО, а по России – была вторая женщина-ректор;

– одной из первых в России из обычного института учителей сумела создать подлинно научное подразделение – Региональный центр развития образования;

– в числе первых в России по ее инициативе появилось новое направление в педагогическом образовании – «Менеджмент в образовании» и «Образовательный менеджмент»;

– впервые в Новгороде ею создан диссертационный совет по защите докторских и кандидатских диссертаций по педагогике.

О Розе Моисеевне Шерайзиной написано и сказано много. Ученые цитируют её в своих научных трудах, отмечают её женственность, элегантность, мудрость учёного и талант руководителя, неиссякаемую энергию и жизненный оптимизм. Ученики, которые с ней работают, испытывают радость научного и человеческого общения, она не перестаёт удивлять своей поразительной работоспособностью, трудолюбием и целеустремлённостью. Она передаёт им свой уникальный опыт, делится инновационными идеями, которые далее воплощаются в новых исследованиях, работах. И самое главное, что ей это всегда интересно! Это восхищает больше всего. Как поясняет сама Роза Моисеевна: «Я тоже учусь у своих учеников, узнаю новое, мне важно многообразие взглядов исследователей из разных уголков страны». Ей интересен взгляд молодых педагогов, их конструктивный подход к современным вызовам образования, включенность в обсуждение научных проблем. Её ученики после общения «на равных» сами способны выбирать траектории своего «научного движения», роста, перспективу. А ей остаётся задать определенный темп работы, определить ключевые позиции и радоваться успехам своих учеников.

Ученики Розы Моисеевны трудятся в разных регионах, странах, преподают в школе, вузе, колледже, системе дополнительного профессионального образования, сами имеют своих учеников, продолжателей её идей.

Для многих поколений педагогов Роза Моисеевна Шерайзина была, есть и будет выдающимся наставником и мудрым учителем!

УДК 37.01

НАСТАВНИЧЕСТВО И ВОСПИТАНИЕ ГРАЖДАНИНА В АНТИЧНОЙ РИТОРИКЕ

Кащей Н. А.

*Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
(Великий Новгород, Россия)
E-mail: Nikolay.Kashchey@novsu.ru*

MENTORING AND EDUCATION OF A CITIZEN IN ANTIQUE RHETORIC

Kashchey Nikolay A.

*Yaroslav-the-Wise Novgorod State University
(Veliky Novgorod, Russia)*

Аннотация: статья посвящена традиции политического наставничества и учительства в Древней Греции и Риме, материалом выступает античная риторика как инструмент образования и воспитания добропорядочного гражданина. Мы пытаемся ответить на сокровенный педагогический вопрос Античности: возможно ли воспитание нравственных начал посредством упражнений в красноречии. Наша задача – не примирение известных образовательных школ античной и римской риторики средствами современной риторики, однако, если это привносит новый импульс в застарелые философские и педагогические проблемы, то почему бы и не посмотреть на их возможный творческий потенциал, чтобы расширить наши представления об актуальной современной проблеме воспитания гражданского патриотизма и ответственности.

Ключевые слова: античная риторика, воспитание, наставничество, Платон, софисты, Цицерон.

Abstract: The article is devoted to the tradition of political mentoring and teaching in ancient Greece and Rome, the material is ancient rhetoric as an instrument of education and upbringing of a good citizen. We are trying to answer the innermost pedagogical question of Antiquity: is it possible to educate moral principles through exercises in eloquence. Our task is not to reconcile the well-known educational schools of ancient and Roman rhetoric by means of modern rhetoric. However, if this brings a new impetus to the long-standing philosophical and pedagogical problems, then why not look at their possible creative potential in order to expand our understanding of the actual modern problem of the education of civic patriotism and responsibility.

Keywords: ancient rhetoric, education, mentoring, Plato, sophists, Cicero.

Современная философия образования и воспитания как «исходная методологическая основа» [11, с. 7] нацелена на необходимость социализации молодого поколения, приобщения к социально-политическим механизмам взаимодействия и воспитания ответственной гражданской позиции.

Уже первые школы софистики, а в дальнейшем Сократ, и отказываются от традиционного воспитания рецептивного характера, направленного на развитие личности свободного мужа через «объяснение лежащих в основании изучаемых вещей принципов» [4, с. 296]. Возникает новая философия образова-

ния, которая вырабатывала и новую систему воспитания гражданина: «слово определяется образом жизни говорящего и является его прямым даже не выражением, а осуществлением и продолжением, своего рода жизненным перформативным актом» [6, с. 200]. Кроме того, нельзя понимать воспитание гражданина и как комплекс знаний и их применений, в античной традиции данный процесс – это действительно конкретное и пережитое упражнение, речевой поступок, благодаря которому совершенствуется взаимодействие в полисе.

Риторика как своего рода «духовные упражнения» по воспитанию благородного мужа, как известно, исторически нашли свое выражение в софистике и диалектике как двух конкурирующих образовательных и философских парадигмах. Результат этой конкуренции известен, софистика была полностью дискредитирована и не только самой социально-политической практикой полиса, но и в большой степени благодаря усилиям Платона и последующей новоевропейской философской традиции, в которой истина и ее поиск как провозглашаемый предмет философии постоянно противопоставляется технике раторов и софистов. Однако с появлением неориторики во второй половине XX века эта, казалось бы, устоявшаяся аксиома о победе диалектики над софистикой подвергается основательной ревизии. Стоит указать на доктрину доксихической риторики Петера Птассека [15], где политическое устройство мира рассматривается в неориторическом ключе и которая представляет одно из немногих оправданий софистической риторики как действенной не только риторической, но и образовательной доктрины воспитания благородного греческого мужа.

Со своей стороны мы здесь не собираемся говорить или тем более оправдывать софистику как исторически известный концепт в рамках новой доктрины, скорее речь идет об иллюстрации на примере античной риторики тех возможных перспектив, которые открываются для решения проблем воспитания гражданина. Пытаясь разрешить обозначенную проблему, в данной работе будет уделено больше внимания софи-

стике и платонизму и лишь отчасти римской школьной риторике, полнее римская риторика как педагогическое предприятие по воспитанию древнеримского государственного мужа рассматривалась в нашей более ранней работе [7]. То есть здесь речь идет об ответах на вопросы: способна ли софистика, и при случае «как», в условиях античного полиса, и не только, разрешить поставленную Платоном проблему о политической добродетели как предмете обучающей техники? И что лежит за попыткой использовать неориторическую концепцию «аргументативной риторики» для оправдания софистических принципов социально-политического самоутверждения как основы социально-политического воспитания?

Иначе говоря, мы преследуем цель расширить представления о возможностях современной риторики как методологии и теории по модернизации исторически сложившихся концепций воспитания гражданина и выявления роли языка в этом процессе, тем самым нацелены на углубление знаний о механизмах и функциях политической речи в различных общественных системах, о месте речи, в первую очередь политической, в современном образовании и воспитании.

Методологической основой подобного расширения может выступить неориторика Й. Коппершмидта [14] как теория убеждения и аргументации. В пределах обозначенной методологии неориторическое исследование указанной темы заключается в рассмотрении риторики как специфической, языковой, целеполагающей рефлексии, в которой благодаря эффективности речи обеспечивается интерсубъективный потенциал для согласия, что требует выполнения некоторой методической установки: если риторика есть образцовый и репрезентативный способ убеждающего применения языка, то можно благодаря этому способу реализовать функцию риторики по воспитанию и образованию граждан, а также обеспечения взаимодействия и коллективного согласия.

Эффективность данного методического требования по отношению к руководству софистическим воспитанием можно обозначить следующем образом: поскольку посредством доксы в коллек-

тивном обсуждении и воспитании формулируется понимание о справедливости полисного фундамента общественной жизни, то тогда нет необходимости различать между политическим дилетантизмом и профессионализмом (известная тема платоновского «Протагора»), из чего следует, что софисты не могут, по существу, ни знать, ни передавать, что есть справедливость. Значимо другое: насколько искусно и ясно возделывается понятийное поле справедливости и поэтому справляются с поставленными нравственными и воспитательными задачами.

Исходя из данного понимания известные философские проблемы, которые Платон пытается разрешить в своих диалогах: что есть жизнь, что есть знание и истина, что есть собственно справедливость, с позиций софистической практики имеют отвлеченный, чисто академический, характер. Представления о понятии справедливости, которая воспринимается путешествующими по полисам Древней Греции софистами с космополитической точки зрения, уже предполагают в конкретном полисе соответствующее понимание: «Прежде чем выносить суждение о том, можно ли научить мужеству, нужно ответить: чему должен учить учитель» [1, с. 4]. Поскольку благодаря занятиям риторикой человеческая речь совершенствуется, то так же обучаются благодаря упражнениям и добродетели, таким образом, можно говорить о качественном превосходстве в общении, о предвосхищении во мнении будущего положения дел.

В контексте риторики римского периода можно указать на моменты, имеющие место в работе Цицерона «Об ораторе», которые совершенно согласовываются с обозначенным выше методическим требованием и выражаются в норме соблюдения единства формы и содержания речи: «Как, с одной стороны, нельзя говорить удачно без того, чтобы не говорить одновременно ясно, понятно и красиво, поскольку образуют средства украшения и мысли единство, так, с другой стороны, нельзя говорить хорошо без того, чтобы не быть добродетельным, ибо красноречие есть одно из высших проявлений нравственной силы человека» [12, с. 19].

В качестве обоснования выдвинутых идей приведем некоторые факты и представления античной риторики в контексте обозначенного методического требования.

В процессе риторизации социально-политической жизни полиса речь выступает обязательным инструментом коммуникации, находящим свое выражение в известном троичном положении софистической риторики: будь красноречив, соблюдай правила риторики, добивайся необходимого эффекта. Таким образом, явная цель софистического образования – воспитание языковой личности, которая обучена использовать успешный речевой поступок в общественных и частных делах полиса и обеспечивать публичный консенсус. Так, по Сократу, в различных областях жизни должно консультироваться со специалистами, и только в сфере политики все участники выступают как одинаково компетентные или некомпетентные, и поэтому понятно, что нет для политического техники и вместе с тем нет и специалистов. «Стыд и право» разделяются всеми людьми, которые тем самым заинтересованы в этой добродетели [10, 323 с]. Таким образом, как явствует из диалога, для Сократа технический характер политического мастерства вызывает сомнение, а возможность, по всем правилам искусства, управлять этим мастерством вызывает еще больше вопросов. На эти претензии и отвечает Протагор, когда рассказывает миф о возникновении культуры и вместо концепции компетентности выдвигается положение о необходимости конституировать язык как носитель политического.

Нам же, не вдаваясь в полемику между платонизмом и софистикой, хотелось бы отметить, в связи с этим, следующее: возвращение платонизма в современную политическую практику, а Платона в свое собственное убежище, академию, возможно в первую очередь как учителя философии. Своими письменными диалогами Платон воздействовал на рациональную сторону души читателя, побуждая его к овладению диалектическими методами доказательства и оперированию понятиями. В различных диалогах и научных беседах, чему есть свидетельства различных, не только ан-

тичных, источников, Платон предстает нам в ином образе: учитывать дополнительность устного и письменного способов передачи интуитивного знания в процессе философского образования. Концепция образования Платона представляет собой результат теоретического обобщения наивного интуитивизма философов-досократиков, софистики, сократовских диалогов и их идеала образования, пифагоризма, формировавшего абстрактный мир математических представлений. «При этом вызывать на размышления – это не просто слушать и убеждаться, а как бы бросать вызов, представляя то, что переходит в противоположное именно на это, суть диалектического метода» [8, с. 45]. Мудрость и знание рассматриваются Платоном не только как чистая абстрактная теория, вне его социально-политического контекста, но и предстают связанными с преобразованием полиса путем воспитания гражданина, способного к осуществлению благородных целей построения идеального государства. При этом он полагал, что знание уточняется и проверяется в диалоге, споре, общении. Познание осуществляется совместно через посредство интеллектуальной интуиции при максимальном напряжении человеческих усилий. В противном случае пространство современной глобальной коммуникации может превратиться в некую аналогию платоновской пещере, в ее современном воплощении как пещеры bigdata [9, с. 45].

Более того, как показывает римский период, образование и воспитание государственного мужа средствами риторики как возмещение утраты политической форумной риторики мало пригодно для компенсации за потерю ее воздействия на политическую практику. Ответственность, которая возлагается за подобную утрату на сложившиеся исторические обстоятельства, возможно, и кажется некоторым убедительным и достойным внимания аргументом. Вместе с тем, угасание римской республики и становление принципата лишь отчасти обрамляет судьбу античной риторики историческими обстоятельствами места и времени, поскольку связь риторики с общественной практикой изначально выгля-

дела проблематичной. По мере того, как римская риторика теряет эту связь, по всей видимости, вместе с претензией влиять на сферу политической и общественной практики, возрастает известный культурный космополитизм, который «изначально был нацелен на разграничение теории и практики, готовя почву для культуры гуманизма» [3, с. 245].

Одновременно риторика раскрывает литературное измерение красноречия, которое становится теперь индифферентным основанием созданной Цицероном риторической программы воспитания, риторика не только удалась от политического, но и значительно эмансипировала. Однако связанная с этим потеря социально-политической компетенции станет для риторики лишь позже проблемой, именно тогда, когда будет предприниматься попытка развивать ее изначальный практический потенциал. Риторика как образовательная программа не только будет противостоять новоевропейской научной методологии, она даже послужит поводом для её возникновения.

Конечно, каноническое формулирование учения о риторическом образовании и воспитании принадлежит Квинтилиану, имперская риторика которого без трудностей продолжает характерный республиканский цицеронизм. Квинтилиановский проект, в которой политической речи как виду еще отводится традиционное преимущество, в принципе, однако, преследует чисто педагогические интересы: директивная идея цицероновского «совершенного оратора», который должен быть прежде всего «совершенным гражданином», предстает здесь как педагогическое предприятие в рамках обширной воспитательной программы. Это предприятие включает не только создание будущего оратора с самых юных лет, а должно также охватывать образование и воспитание его родителей, отчетливо иллюстрируя тенденциозный отход от конкретного контекста политической деятельности. Хотя дальше и требуется практическое руководство оратором этого контекста деятельности, все же, избыточные меры воспитательного характера показывают в своих предпосылках, какая огромная расщелина сияет

между практикой и квинтилиановской школьной риторикой.

Наш ответ о перспективах неориторической модернизации античной риторики вполне соответствует духу «Риторической рациональности» П. Птассека: воспитание гражданина риторическими средствами возможно, если обмен мнениями выступает не как средство дискредитации, а понимается как возможность доксихической перспективизации решения проблем и осмысления коллективной воли. В связи с чем задача современной риторики – оптимизация образовательной деятельности в целом и воспитание гражданина в частности, без этого нет ни обсуждения, ни убеждения, ни риторики, ни образования, ни воспитания. Убедительность речи – основа предвосхищения согласия во мнении, которое невозможно, если придерживаться позиции внешнего наблюдателя, что предполагает включение в процесс intersубъективного оформления собственной позиции, присоединение к об-

щим потенциалам согласия как хранилищам мнений, имеющим всеобщее значение (endoxa), так как «они кажутся убедительными всем» [2, 1173a]. Поэтому оправдание софистики и избавление от «гнета платонизма» [5, с. 213], в конце концов, приводит к аристотелизму, что соответствует исторической правде, но в качестве платы за ее обладание мы в очередной раз приносим в жертву всю привлекательность софистики.

И, наконец, последнее: известная Цицероновская концепция «совершенно-го оратора» носит равным образом как мессианский, так и утопический характер. Воспитание гражданина как непревзойдённого ратора нереализуемо в силу чрезмерности воспитательной программы, практическое действие становится формальным аспектом, на передний план выходит созерцательность и умозрительность, а на место риторического поступка приходит литература, связь которой с действительностью присуща лишь в виде постулата.

Литература

1. Алымова Е. В. Мужество как искусство различать [Текст] / Е. В. Алымова // Вестник СПбГУ. – 2016. – Том 17. – Вып. 4. – С. 4–12.
2. Аристотель. Риторика [Текст] / Аристотель. – М.: Лабиринт, 2007.
3. Базалук О. Особенности перехода основных смыслов греческой пайдеи в теории образования Средневековья [Текст] / О. Базалук // СХОЛН. – 2018. – Том 12. – Выпуск 1. – С. 243–257.
4. Вольф М. Софистическое образование [Текст] / М. Вольф // СХОЛН. – 2018, Том 12. – Выпуск 1. – С. 287–297.
5. Донских О. А. Ситуация в современном образовании: актуальность Аристотеля [Текст] / О. А. Донских // СХОЛН. – 2018. – Том 12. – Выпуск 1. – С. 207–219.
6. Дорофеев Д. Ю. Эстетика образа и этика жизни античного философа [Текст] / Д. Ю. Дорофеев // Вопросы философии. – 2018. – № 6. – С. 200–208.
7. Кащей Н. А. Риторика как педагогическое предприятие по образованию и воспитанию древнеримского государственного мужа [Текст] / Н. А. Кащей, Г. П. Китаева // Вестник НовГУ. – 2015. – № 87. – С. 106–110.
8. Ключанов И. Э. Истоки научного мышления: линия Платона [Текст] / И. Э. Ключанов // Философские науки. – 2017. – № 5. – С. 43–55.
9. Миронов В. В. Платон и современная пещера big-data [Текст] / В. В. Миронов // Вестник СПбГУ. Философия и конфликтология. – 2017. – Том 35. – Вып. 1. – С. 4–24.
10. Платон. Сочинения в трех томах [Текст] / Платон. – М., 1971.
11. Турбовской Я. С. Пора действовать, или Философское осмысление – в жизнь школы! [Текст] / Я. С. Турбовской // Философские науки. – 2018. – № 5. – с. 7–30.
12. Цицерон. Три трактата об ораторском искусстве [Текст] / Цицерон. – М.: Наука, 1972.
13. Garadja, A. (2019) PraestigiaePlatonis: the cavernous puppetshow [Текст] / A. Garadja // СХОЛН. – 2019. – Том 13. – Выпуск 1. – С. 78–82.
14. Kopperschmidt, J. We Did Not Come into the World to be Silent: An Introduction to Rhetoric. De Gruyter. - 2018 (German) doi: <https://doi.org/10.1515/9783110550672>

ИСТОРИЯ РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОТ КОНЦЕПЦИИ К ПАРАДИГМЕ

Селиверстова Т. Ф., Павлова А. Н., Попова О. В.,
МАДОУ «Детский сад № 1 «Калинка» общеразвивающего вида»
Великий Новгород, Россия
E-mail: ab78nuha@yandex.ru

THE HISTORY OF MENTORING DEVELOPMENT: FROM CONCEPT TO PARADIGM

Seliverstova Tatiana F., Pavlova Anna N., Popova Olga V.,
MAPEI «Kindergarten No. 1 «Kalinka» of a general developing type»
Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: В статье представлен обзор исторического развития наставничества, начиная с античности и до наших дней. Авторы отмечают, что на современном этапе усиленное внимание к наставничеству продиктовано необходимостью организации системной адаптации молодых специалистов с целью качественного улучшения педагогических кадров.

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

Abstract: The article presents an overview of the historical development of mentoring, from antiquity to the present day. The authors note that at the present stage, the increased attention to mentoring is caused by the need to organize systematic adaptation of young specialists in order to improve the teaching staff skills.

Keywords: mentor, mentoring, education, young specialist

*Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку.
За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности
всегда есть учитель, всегда есть наставник...*

*Наставничество – это когда человек вкладывает душу,
делится секретами профессии, которые позволили ему самому быть лучшим.*

Сергей Кириенко, первый заместитель
Администрации Президента России

Сегодня, в век инноваций и новых технологий, в современном образовании мы возвращаемся к необходимости возрождения такого явления, как наставничество.

Наставничество (или менторство, менторинг) – один из тех модных терминов, которые относятся к «хорошо забытому старому». Но это не дань моде и не инновация. Это одна из традиционных технологий обучения.

Давайте обратимся к истории происхождения самого слова «Наставничество». Оно произошло от английского слова «mentor» – воспитатель, учитель, наставник.

Понятие «Наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени «Ментор». Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «мен-

тор» или «наставник», то есть мудрый советчик, а наставничество соотносилось с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить.

Философы с давних времен пытались определить основные задачи деятельности наставника. Например, Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика, а беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. Его главное дидактическое достижение – диалектический спор, подводящий к истине посредством продуманных наставником вопросов. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю».

Платон в своих трудах говорил о том, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребёнка к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет.

Ж.-Ж. Руссо полагал, что главное и наиболее сложное искусство наставника – уметь ничего не делать с учеником.

С середины XVII века слово «Наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель». В его обязанности входило неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности».

Чешский педагог и просветитель XVII в. Я. А. Коменский считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника». По мнению просветителя, личность наставника – основа для профессионального и нравственного воспитания.

О роли наставника в становлении личности писали В. Ф. Одоевский, К. Д. Ушинский и др. Размышляя о проблемах наставничества, К. Д. Ушинский писал, что «нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности». Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт полностью компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация молодого педагога напрямую зависит от уровня профессионального мастерства, знаний и опыта наставника.

В различных формах наставничество было распространено в нашей стране начиная с 30-х годов XX века. Главной задачей наставничества было воспитание молодой смены и доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Движение наставничества широко пропагандировалось: проводились смотры,

совещания, лучших наставников поощряли, награждали.

Свое современное значение понятие «Наставничество» приобрело в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как действенная форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом.

Дэвид Клаттербак в 1991 году в книге «Каждый нуждается в наставнике» писал: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Наставник должен поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе».

Однако в 90-х годах произошла смена профессиональных приоритетов, начался период рыночных отношений, ценности и жизненные приоритеты изменились. Всё это привело к тому, что наставничество как введение молодых работников в профессию перестало быть актуальным и прекратило своё существование. В результате сейчас мы наблюдаем отрыв одного поколения от другого и «старение» профессионалов в ряде областей, непрестижность и непопулярность многих профессий, том числе и в педагогике.

В настоящее время наставничеству уделяется большое внимание. Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены научные исследования К. Ю. Белой, М. С. Гвоздевой, Л. М. Денякиной, Н. Н. Лященко, Л. В. Поздняк, П. И. Третьякова, Л. И. Фалюшиной и др.

Что заставило нас поменять отношение к наставничеству? Введение новых федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных педагогических стандартов, Государственная образовательная политика РФ, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» – стали требовать от педагога нового качества в его деятельности.

Президент России Владимир Владимирович Путин неоднократно указывает на

Из истории развития наставничества

важность наставника в жизни каждого (2023 год официально объявлен в России годом педагога и наставника): «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков, способ взаимодействия тех, кто идет к каким-то вершинам, с помощью тех, кто уже достиг известных результатов».

Наставничество является универсальной моделью построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность. Наставничество становится перспективной технологией для достижения целей, которые национальный проект «Образование» ставит перед образовательными организациями: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования и воспитание гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей и культурных традиций народов Российской Федерации. В рамках проекта «Образование» к 2024 г. не менее 70 % педагогических работников системы образования должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Целью внедрения наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Именно такой позиции мы будем придерживаться, говоря о наставничестве.

Когда новый воспитатель приходит в дошкольное учреждение, важно оказать ему поддержку, поскольку у него еще нет практических знаний и не всегда есть понимание, как выстроить свою работу; его деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специа-

листа получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Давайте выясним, кто же такой наставник? Это прежде всего профессионал своего дела, имеющий определенный опыт и знания, обладающий высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией воспитателя, должен поднимать дух и поощрять молодого педагога, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе. Он должен пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, родителей. Стаж педагогической деятельности наставника должен быть не менее 5 лет.

В нашем ДОО создаются все условия для профессионального роста, более легкой адаптации и успешного «вхождения» молодого специалиста в педагогический коллектив и профессиональную деятельность. Уже на протяжении длительного времени успешно реализуется система наставничества.

Перед администрацией нашего ДОО одной из первостепенных является задача не просто привлечения молодых специалистов, но и удержания их на педагогическом поприще. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранной профессии.

Кроме того, технология наставничества также применима в нашем ДОО для решения проблем педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Работа по наставничеству в ДОО регламентируется положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым. Наставники в нашем ДОО, назначенные для работы с молодыми педагогами, закрепляются сроком на 1 год (может быть и дольше, в случае необходимости).

При назначении наставника администрация образовательного учреждения

учитывает, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно-значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Старший воспитатель и заведующий учреждением осуществляют контроль за реализацией программы и за работой наставников. Контроль за реализацией программы включает посещение занятий, родительских собраний и других мероприятий, проводимых наставником и молодым специалистом, анализ планов и отчетов. В конце учебного года результаты работы по наставничеству представляются на итоговом педагогическом совете.

Роль старшего воспитателя в повышении профессиональной компетенции педагогов занимает одно из важных мест. Он организует методическое сопровождение педагогов-наставников и выступает в роли координатора деятельности, т. е. организует и координирует деятельность педагогов-наставников, оказывает им консультативную методическую помощь, осуществляет обучение передовым формам и методам работы, основам педагогики и психологии, контролирует отчетную документацию педагогов-наставников.

При совместном планировании работы наставника с молодым специалистом старший воспитатель ориентирует педагогов на основную и адаптированные образовательные программы дошкольного образования, реализуемые в ДОУ; нормативные документы, регламентиру-

ющие деятельность воспитателя; документацию, сопровождающую работу воспитателя в ДОУ; организацию анализа и самоанализа образовательной деятельности с детьми; особенности организации образовательной деятельности с детьми разного возраста в ДОУ.

Наставничество может быть коллективным, когда за одним молодым или начинающим специалистом закрепляется несколько наставников, и индивидуальным. В опыте работы нашего учреждения чаще используется индивидуальная форма наставничества, хотя другие педагоги и специалисты всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Свою работу с молодым специалистом наставники начинают с тестирования и собеседования, где выявляются трудности, проблемы, недостатки в умениях и навыках молодого специалиста.

Важно учитывать уровень базового образования, индивидуальные особенности, уровень профессиональных потребностей педагога (каких результатов в своей деятельности хотят добиться), имеют ли практический опыт работы с детьми.

Затем определяется совместная программа работы начинающего педагога с наставником, после реализации которой определяется уровень профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

При этом нами решаются следующие задачи:

- оказание психологической поддержки молодого воспитателя,
- оказание методической помощи молодому воспитателю для повышения уровня организации образовательной деятельности,
- стимулирование педагога к стремлению повышать уровень своего профессионального мастерства, овладевать современными образовательными программами, инновационными технологиями в образовательной деятельности, режимных моментах, при работе с родителями,
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности,

Из истории развития наставничества

- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании,
- совместное планирование работы с молодым педагогом,
- поддержание интереса начинающих специалистов к педагогической деятельности,
- ускорение процесса профессионального становления педагога, развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности,
- проведение анализа результативности работы молодого воспитателя по всем направлениям образовательной деятельности.

Работа с начинающими воспитателями – это довольно кропотливый труд, который проходит в нашем ДООУ в несколько этапов:

1. Адаптация – освоение специфики профессии, её ценностей, приобретение самостоятельности и независимости.

С начала трудовой деятельности у специалиста начинается период профессиональной адаптации. Адаптация молодого специалиста – это не только приспособление к новым условиям жизнедеятельности, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива, то есть процесс вхождения в новую для него социальную среду.

Наверное, это самый сложный период как для нового педагога, так и для опытного наставника. Здесь встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя. На этом этапе мы работаем над определением степени ответственности и компетентности молодого воспитателя, выявляем пробелы в знаниях и навыках специалиста, выявляем их запросы. Разрабатываем индивидуальный план работы с молодым педагогом на учебный год, в котором отражаются основные направления деятельности: изучение нормативно-правовых документов, повышение профессиональной компетентности, уровня квалификации. План составляется таким образом, чтобы была возможность его корректировать и дополнять в течение учебного года.

2. Реализация – приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности.

На данном этапе у молодого педагога формируются профессиональные умения, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, накопление опыта, формирование своего стиля в работе, освоение методического инструментария для организации взаимодействия с детьми, родителями, коллегами. Важно уметь поддержать молодого педагога, указать на его положительные моменты в работе.

3. Преобразование – достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности.

В этот период появляется устойчивый интерес к профессии, воспитатель освоил педагогические методики, технологии, активно применяет методы и приемы работы с детьми, у него сформированы навыки самооценки, самоконтроля, желание повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщать свой первый педагогический опыт работы. Наставник в этот период выполняет роль подсказчика, советчика.

На этом этапе изучается уровень профессионально-педагогической компетентности молодых педагогов, проводится мониторинг методической активности. Педагог делится своим опытом, показывает открытые мероприятия.

Из опыта работы хочется отметить, что прохождение определенных этапов сугубо индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации и т. д. Поэтому администрация нашего детского сада к каждому педагогу подходит дифференцированно.

Наставник обращает внимание своего подшефного на то, что в своей работе он всегда имеет помощников не только в лице старшего воспитателя и наставника, помощником может быть и его коллега в группе, имеющий практический опыт. Напоминает о роли взаимодополняющих отношений педагога и помощника воспитателя.

В период адаптации существует объективная необходимость оказания не

только педагогической, но и психологической поддержки молодым педагогам в процессе их адаптации к рабочей среде. Здесь в работу включается педагог-психолог нашего дошкольного учреждения. Одна из его основных задач – помочь педагогам и специалистам сохранить свое эмоциональное благополучие, научиться бесконфликтно взаимодействовать с администрацией, коллегами, воспитанниками и их родителями.

На этапе профессиональной адаптации педагог-психолог разрабатывает индивидуальный план работы с молодым педагогом, который позволит выявить пробелы в знаниях и навыках специалиста.

Психолого-педагогическое сопровождение адаптации и наставничества осуществляется в 3 этапа:

I этап – диагностический. На этом этапе идет изучение уже имеющихся у молодого педагога психолого-педагогических знаний и уточняется степень практической подготовленности (умений). Для этого педагог-психолог присутствует во время режимных моментов и игровой деятельности, наблюдает и анализирует организацию воспитательно-образовательного процесса молодого специалиста.

II этап – коррекционно-развивающий. На этом этапе применяются разнообразные формы и методы работы с молодыми специалистами, которые способствуют повышению профессиональной компетенции. Данная работа осуществляется через организацию консультирования, просвещение с использованием активных методов работы с педагогическим коллективом, а также проведение тренинговых занятий, ролевых игр, дискуссий, применение психогимнастических упражнений.

III этап – диагностико-аналитический. Задача данного этапа заключается в подведении итогов адаптации в педагогическом коллективе и повышении уровня психолого-педагогической компетентности молодого специалиста. Проанализировав результаты работы, возможно отследить динамику профессионального роста молодого специалиста и наметить перспективы дальнейшей работы с ним.

Показателями оценки эффективности работы наставника является достижение молодым педагогом целей, решение задач в период наставничества.

Оценка производится по результатам промежуточного и итогового контроля.

Результат наставничества можно считать удачным, если у воспитателя сформировался положительный опыт работы в детском саду и появилась мотивация продолжать работу именно в этом учреждении. Происходит совершенствование, саморазвитие, накопление и обобщение своего опыта работы.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесет положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами.

Во-первых, мотивация. Наставничество должно быть двусторонней добровольной работой. Она эффективна только когда молодой воспитатель на самом деле хочет овладеть навыками и стать хорошим специалистом. А наставник искренне желает передать свои знания и навыки новичку. Если один из них действует без внутренней мотивации, по принуждению или по вынужденным обстоятельствам, результата не будет.

Во-вторых, сотрудничество. Наставничество основано на взаимном уважении и доверии. Иногда наставники воспринимают эту форму работы как возможность возвыситься и подчинить неопытного воспитателя. Такое отношение быстро «отпугнет» новичка. Наставнику следует создать доброжелательную атмосферу и общаться с воспитателем на равных.

В-третьих, системность. Развитие и поддержка молодого специалиста должны быть непрерывными. Одноразовые действия не дают должного результата.

Кто больше заинтересован в развитии наставничества? Наш опыт показывает, что пользу получают все участники процесса. Молодые специалисты получают своевременную помощь на этапе адаптации, поддержку в профессиональном развитии. Наставничество важно и для самих наставников. Если педагог получает репутацию профессионала и доверие коллег, работа наполняется новым смыслом. Кроме того, наставничество нужно ДОУ, так как оно становится более успешным, стабильным и сплочённым.

Казалось бы, наставник – это человек, который учит других. А необходимо ли учить самого наставника? Конечно, да. В зависимости от его целей и потреб-

Из истории развития наставничества

ностей необходимо посещать семинары, тренинги, круглые столы по обмену опытом. В процессе обучения вы познакомитесь не только с технологиями проведения наставничества, разберёте сложности при работе с подопечными, но и вдохновитесь на качественное выполнение этой функции (а это очень важно). При этом повысить профессиональный уровень наставника может и сам молодой специалист, тем самым осуществить обратное наставничество.

Для опытного педагога наставничество является сегодня эффективным способом повышения своей квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Конечно, для эффективной организации помощи молодым специалистам необходимо целенаправленно готовить наставников, настраивать их на позитивное взаимодействие. Наставничество бу-

дет эффективным только при условии, что эта работа ведётся планомерно, систематично и целенаправленно.

Таким образом, выстроенная система наставничества помогает новичкам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал. Администрация образовательного учреждения приобретет компетентного молодого специалиста, способного осуществлять педагогическую деятельность в соответствии с предъявленными федеральными государственными образовательными стандартами современной образовательной системы.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл». Небольшая личная победа обучаемого – это успех наставника и, в конечном итоге, успех детского сада и системы образования в целом.

Литература

1. Вакуленко А. С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО [Текст] / А. С. Вакуленко [и др.]. // Дошкольная педагогика. – СПб., 2018.
2. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Е. Закаблущая. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
3. Мальцева А. Е. Как организовать наставничество в ДОУ [Электронный ресурс] / А. Е. Мальцева. – Режим доступа: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>.
4. Положение о наставничестве [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>.
5. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях [Текст]: сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 124 с.
6. Наставничество XXI века [Электронный ресурс]: сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции 29 марта 2021 г. Омск, ул. Блюхера, д. 28. Тел.: (3812) 65-02-20 E-mail: centr55_opk1@mail.ru. – Режим доступа: www.opk1.ru.
7. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы [Текст] / авт.-сост.: Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е изд., доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
8. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 г. № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника».
9. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».
10. Щербакова Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18–22.

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

УДК 379.8

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ КЛАСТЕРЕ (НА ПРИМЕРЕ РЕАЛИЗАЦИИ РЕГИОНАЛЬНОГО КЛАСТЕРНОГО ПРОЕКТА «МОЙ ПЕРВЫЙ УЧИТЕЛЬ»)

Алексеева М.А., Васильева Е.Н., Матеуш Т.А.,
Старорусский политехнический колледж (филиал)
ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого»,
Великий Новгород, Россия

MENTORING IN AN EDUCATIONAL CLUSTER (ON THE EXAMPLE OF THE IMPLEMENTATION OF THE REGIONAL CLUSTER PROJECT «MY FIRST TEACHER»)

Alekseeva Marina A., Vasilyeva Elena N., Mateush Tatiana A.,
Starorussky Polytechnic College (branch) Yaroslav-the-Wise Novgorod State University,
Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: В публикации представлена наставническая деятельность в подготовке учителей начальных классов среднего профессионального образования. Научная новизна статьи характеризуется обобщением опыта деятельности наставников в рамках регионального кластерного проекта.

Ключевые слова: наставник, наставничество, образование, молодой специалист, учитель начальных классов, сельская школа

Abstract: The publication presents mentoring activities in the training of primary school teachers of secondary vocational education. The scientific novelty of the article is characterized by a generalization of the experience of mentors in the framework of a regional cluster project.

Keywords: mentor, mentoring, education, young specialist, primary school teacher, rural school

Методология наставничества для организаций, осуществляющих деятельность по программам среднего профессионального образования, была утверждена в 2019 году [1].

В нормативном правовом акте Министерства просвещения Российской Федерации наставничество определено как «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [2].

В центре нашего внимания наставническая деятельность образовательного кластера по подготовке учителей

начальных классов на территории Старорусского, Парфинского, Поддорского, Холмского и Волотовского районов Новгородской области. Кластер был создан в 2021 году в рамках регионального кластерного проекта «Мой первый учитель», что позволило выстроить взаимовыгодные отношения между 14 общеобразовательными организациями (работодателями) и организацией профессионального образования (Старорусским политехническим колледжем (филиалом) НовГУ имени Ярослава Мудрого) и эффективно использовать ресурсы наставничества.

В 2021–2022 учебном году участниками проекта стали 48 человек: 24 обучающихся 1 курса специальности Пре-

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

подавание в начальных классах (на базе основного общего образования) и 24 наставника. В 2022–2023 учебном году число участников проекта выросло: 54 обучающихся и 28 наставников. За два года реализации проекта сформировалась группа из 28 наставников – опытных учителей начальных классов образовательных организаций г. Старая Русса, Старорусского и Парфинского муниципальных районов. Участниками системы наставничества также являются: руководители образовательных организаций, кураторы наставнической деятельности и представители органов местного самоуправления.

Наставническая деятельность осуществляется на основании локальных нормативных актов (положения, дорожной карты, программы), разработанных совместно колледжем и МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 8» г. Великого Новгорода.

Целью наставничества является «максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации обучающихся» [3].

Разработанная программа наставничества включает:

- реализуемую в образовательной организации форму наставничества («работодатель – студент») с учетом вариации ролевой модели (работодатель – будущий сотрудник);

- типовые индивидуальные планы развития наставляемых под руководством наставника.

Модель «работодатель – будущий сотрудник» подразумевает профессиональную поддержку в формате индивидуальных встреч с наставниками, направленную на развитие конкретных навыков и компетенций, адаптацию на рабочем месте и последующее трудоустройство.

Индивидуальные встречи проходят регулярно (2 раза в месяц). Каждая встреча фиксируется в дневнике наставляемого и завершается фотоотчетом наставника [4].

Индивидуальные планы развития наставляемых ориентированы на осуществление индивидуального подхода к обучающемуся и включают в себя:

- диагностику приоритетных направлений профессионального развития обучающегося;

- ознакомление наставляемых с особенностями образовательной, воспитательной и методической деятельности учителя начальных классов;

- участие наставляемых в качестве помощников в различных мероприятиях, осуществляемых наставником.

В целях обеспечения открытости на странице колледжа на сайте НовГУ размещается информация о мероприятиях, проводимых в рамках реализации модели наставничества. Создано сообщество наставников в российской социальной сети «ВКонтакте».

Оценка эффективности реализации модели наставничества и анализ проблем наставнической деятельности осуществляется с периодичностью 1 раз в полугодие. По итогам первого года наставнической деятельности лучшие наставники отмечены благодарностями.

Особенностью описываемой модели наставничества является ее реализация в рамках кластерного проекта, главная цель которого – удовлетворение потребности в учителях начальных классов общеобразовательных организаций, находящихся на территории кластера «Старорусский». Наставники сопровождают студентов специальности «Преподавание в начальных классах» весь период обучения, погружая в профессию в общеобразовательных организациях кластера еще до начала педагогической практики.

Литература

1. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающи-

мися» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_82746/.

2. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества, обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/.

3. Положение о наставничестве в Старорусском политехническом колледже (филиале) ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого» (Принято 7 декабря 2021 г. № 65).

4. Студенты СПК(Ф)НовГУ (официальная группа) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vk.com/spkfnovgu>.

УДК 379.8

НАСТАВНИЧЕСТВО В «ШКОЛЕ ИССЛЕДОВАТЕЛЯ»

Александрова И. А.,
МАОУ «Гимназия «Гармония»,
Великий Новгород, Россия
E-mail: Irinaaleksandrova74@yandex.ru

MENTORING IN THE «SCHOOL OF THE RESEARCHER»

Alexandrova Irina A.,
MAEI «Gymnasium «Harmony»,
Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: В статье представлен взгляд на процесс наставничества сквозь призму проектной деятельности в школе. Автором разработана и успешно апробирована система наставничества в формате «ученик-ученик» во внеурочной деятельности на основе занятий по авторской программе «Школа исследователя». Цель программы – формирование исследовательских и проектных навыков обучающихся 5-11 классов.

Ключевые слова: наставник, наставничество, образование, ученик, проект, средняя школа

Abstract: The article presents a look at the mentoring process through the prism of project activities at school. The author has developed and successfully tested a mentoring system in the «student-student» format in extracurricular activities based on classes in accordance with the original author's program «School of the Researcher». The purpose of the program is the formation of research and project skills of students in grades 5-11.

Keywords: mentor, mentoring, education, student, project, secondary school

2023 год объявлен Президентом страны Годом педагога и наставника. Под наставничеством принято понимать систему отношений, построенную на передаче опыта и знаний от одного человека другому. Наставничество направлено на личностное развитие, формирование навыков, компетенций, метанавыков и

ценностей. Наставник оказывает поддержку наставляемому в определенной области знаний или деятельности. В национальном проекте «Образование» зафиксирована необходимость создания в школе условий для самореализации и развития талантов, что служит условием достижения национальной цели РФ,

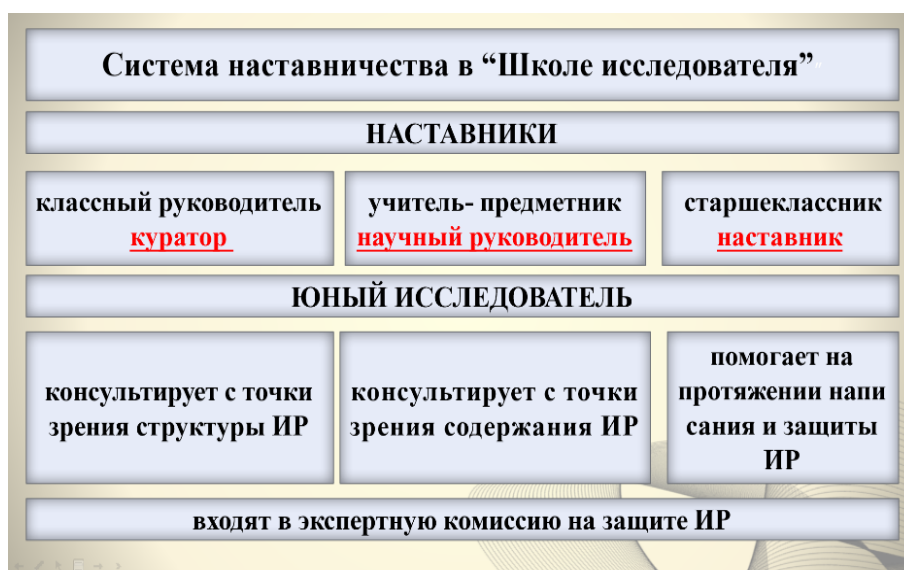
Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

обозначенной Президентом страны. В ходе реализации федеральных проектов «Современная школа» и «Успех каждого ребенка» разработана методология наставничества обучающихся. В Письме Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» важная роль отводится организации наставничества именно в формате «ученик – ученик», включающем в себя взаимодействие обучающихся, когда один из них находится на более высокой ступени образования и обладает определенными качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишнее тем не менее строгой субординации. Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Одной из эффективных форм наставничества среди обучающихся является участие в совместной проектно-исследовательской деятельности, о необходимости организации которой говорится в ФГОС. «Программа развития универсальных учебных действий должна быть направлена на формирование у обучающихся основ культуры исследовательской и проектной деятельности и навыков разработки, реализации и общественной презентации обучающимися результатов исследования, предметного или межпредметного учебного проекта, направленного на решение научной, лично- и социально-значимой про-

блемы» (ФГОС ООО, п. 18.2.1). Кроме того, основной процедурой итоговой оценки достижения метапредметных результатов, зафиксированной в Стандарте, является защита итогового индивидуального проекта, написание которого более продуктивным будет в сопровождении наставника-учащегося.

В МАОУ «Гимназия «Гармония» разработана и успешно апробирована система наставничества в формате «ученик – ученик» во внеурочной деятельности на основе занятий по авторской программе «Школа исследователя», цель которой – формирование исследовательских и проектных навыков обучающихся 5–11 классов. Каждый год ученики выбирают тему исследовательской или проектной работы, которую индивидуально разрабатывают и оформляют в течение учебного года. В соответствии с темой происходит и выбор наставников: педагогов (учителей в соответствии с предметной направленностью работы) и старшеклассников (наставников). Каждую работу сопровождает классный руководитель – куратор работы. В марте–апреле проходят научные школьные конференции по защите работ: первый этап – классная конференция, второй этап – общешкольная защита. Работы, получившие высокую оценку на общешкольной конференции, участвуют в дальнейшем в городских и региональных конкурсах исследовательских работ. На всех этапах работы над проектом или учебным исследованием наставники-ученики сопровождают своих подопечных, обязательно принимают участие в экспертной оценке работ во время защиты.



Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

Участие в исследовательской и проектной деятельности может быть как индивидуальное, так и командное. Для реализации коллективного проекта выбирается Совет проекта из активных родителей, обучающихся и педагогов. Именно Совет проекта разрабатывает проектные мероприятия, определяет сроки, ответственных (руководителей, кураторов, участников), организует вводное (интеракцию проекта) и итоговое (защита работ, подведение итогов) мероприятия. После создания Ежедневника (плана) проекта формируются проектные группы (семейные, разновозрастные, классные коллективы) – участники проекта. Совет назначает наставников-учеников 10-11 классов для сопровождения (наставничества) проектных команд. Они помогают распределить задания между участниками, проводят виртуальное путешествие в мир исследования, сопровождают в очном путешествии, организуют мероприятия в рамках проектного трека, помогают оформлять дневники исследования или проекта. Каждая группа имеет руководителя-куратора. Он организует модерацию в рамках проектного трека: направляет участников, организует привлечение родителей к совместной деятельности, организует и проводит очные экскурсии.

Формы работы, организуемые наставниками:

- виртуальные и очные экскурсии;

- встречи с известными людьми, ветеранами;
- интернет-десант с информационным запросом;
- библиотечный и музейные десанты (походы в библиотеку и музей с определенным информационным запросом);
- творческие мастерские по созданию оригинальных продуктов: буктрейлеров, интеллект-карт, облаков тегов, кластеров, лэпбуков, видеороликов и т. д.;
- литературные гостиные (театральные постановки, литературные конкурсы, дефиле, кафе).

Формы представления результата:

- конференции по защите исследовательских работ;
- представление и защита творческих проектов в рамках итоговых и промежуточных мероприятий.

Наставниками у более младших школьников становятся старшеклассники (начиная с 9 класса), получившие высокие оценки при собственной защите исследовательских и проектных работ, участвующие в городских проектных мероприятиях, прошедшие обучение в городской школе интенсива в Доме научной коллаборации при НовГУ.

Таким образом, работая в команде, участники исследования получают поддержку от наставников и сами приобретают опыт наставничества.



МОДЕЛЬ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Хвалева Т. В., Хвалев К. В.
МАДОУ «Детский сад № 95»,
Великий Новгород, Россия
E-mail: detsad95-vn@mail.ru

MODEL OF MENTORING PROGRAM REALIZATION

Khvaleva Tatiana V., Khvalev Kirill V.
MAPEI «Kindergarten No. 95»
Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Авторы раскрывают механизм реализации традиционной модели наставничества на уровне дошкольной образовательной организации. В статье особое внимание уделено этапам реализации данной модели, также определена связь федерального и регионального компонентов.

Ключевые слова: наставник, программа наставничества, образование, детский сад

Abstract: The authors reveal the mechanism of implementation of the traditional model of mentoring at the level of a preschool educational organization. In the article, special attention is paid to the stages of implementation of this model, and the connection between federal and regional components is also determined.

Keywords: mentor, mentoring program, education, kindergarten.

Указом Президента Российской Федерации от 27.06.2022 2023 год объявлен Годом педагога и наставника.

Качество образования и его эффективность – одна из актуальных проблем отечественной педагогики и основная задача системы образования. Ведущую роль в обеспечении эффективности образовательного процесса играет педагог, его профессионализм.

Согласно «Положению о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области» от 23.03.2022 № 371 в образовательных учреждениях приоритетным направлением деятельности является повышение уровня мастерства педагога-наставника. Именно наставничество является наиболее эффективной формой профессиональной

адаптации молодых воспитателей или педагогов, сменивших образовательное учреждение, способствующей повышению профессиональной компетентности.

Термин «Наставничество» произошел от английского слова «mentor». Так звали героя древнегреческой мифологии – мудрого советчика, пользовавшегося всеобщим доверием.

Наставничество в системе образования – разновидность профессионального обучения, сопровождения и поддержки педагогических работников до 35 лет (далее – наставляемых), имеющих трудовой стаж педагогической деятельности в образовательных организациях от 0 до 3-х лет, или специалистов, назначенных на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставничество – способ передачи знаний, умений, навыков молодому специалисту от более опытного и знающего, предоставление ему помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации.

Наставничество – это сложившаяся форма передачи людьми знаний, культу-

ры и опыта друг другу. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений.

Как видим, нет чёткого определения понятия «Наставничество». Но во всех толкованиях – это взаимодействие более опытного педагога с начинающим педагогом с целью передачи знаний и навыков. Период наставничества для каждого педагога определяется индивидуально – от одного месяца и до года.

Существует несколько моделей наставничества. Для нашего учреждения актуальна классическая (традиционная) модель наставничества – «педагог – педагог». Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между администрацией учреждения, педагогом-наставником и педагогом-наставляемым.

Наставляемым может быть как молодой специалист, только что закончивший вуз, так и педагог, который сменил место работы или уже проработал какое-то время, но еще не адаптировался к новым условиям учреждения, также специалист, назначенный на должность, по которой не имеет опыта работы.

Педагогический коллектив учреждения состоит из следующих групп: 23% – молодые специалисты, 10% – педагоги, которые переехали из другого региона, 18% – педагоги, которые сменили учреждение, и 9% – специалисты, назначенные на должность, по которой они не имели опыта работы.

В связи с этим для нас очень актуально внедрение модели наставничества. Молодым специалистам требуется помощь в адаптации к новой должности, в выработке самостоятельности, ответственности, в преодолении разрыва между теорией и практикой. Сотрудникам с опытом работы нужна помощь в развитии навыков и компетенций. Специалисту – помочь справиться с трудностями и обязанностями, возложенными на него, увидеть «плюсы» выбранной профессии. Ведь он несет ту же ответственность, что и специалист с многолетним опытом работы. Наставник приобретает возможность транслировать свой опыт работы и должен совмещать в

одном лице товарища, коллегу и помощника, быть готовым всегда оказать помощь и поддержку своему наставляемому. Администрация развивает и укрепляет корпоративный дух, сохраняет кадровый состав.

Примерно 79% сотрудников хотят работать в приятной рабочей атмосфере, 65% надеются развиваться в рамках корпоративных тренингов, семинаров, консультаций, 35% хотят быть «под крылом» наставника. Об этом говорят проведенные результаты анкетирования среди педагогов нашего учреждения. Практика показывает, что программы развития молодых сотрудников с высоким потенциалом в сочетании с такой моделью наставничества не только позволяют более полно раскрыть их способности, но и содействуют удержанию будущих лидеров учреждения.

Новизна нашей модели наставничества в том, что мы систематизировали наставническую деятельность, чтобы на выходе получить значительный результат.

Цель наставничества в учреждении – оказание всесторонней помощи и поддержки педагогам в их становлении, создании комфортной профессиональной среды внутри учреждения, позволяющей реализовывать педагогические задачи на более высоком уровне.

Для достижения цели определены **задачи** наставничества в учреждении:

- оказание помощи в адаптации наставляемого лица к условиям осуществления педагогической деятельности, а также в преодолении профессиональных трудностей, возникающих при выполнении должностных обязанностей;
- формирование у наставляемого морально-психологических качеств, трудолюбия, дисциплинированности, ответственности за возложенное дело, уважительного отношения к коллегам;
- дифференцированное и целенаправленное планирование методической работы на основе выявленных потенциальных возможностей наставляемого лица;
- повышение интереса наставляемого лица к педагогической деятельности;
- ускорение процесса формирования основных навыков профессионального мастерства;

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

• приобщение наставляемого лица к корпоративной культуре образовательной организации.

Процесс реализации модели наставничества достаточно сложен. Он требует

нормативно-правового, технологического обеспечения. Реализация представленной нами модели проходила по следующим этапам (рис. 1).

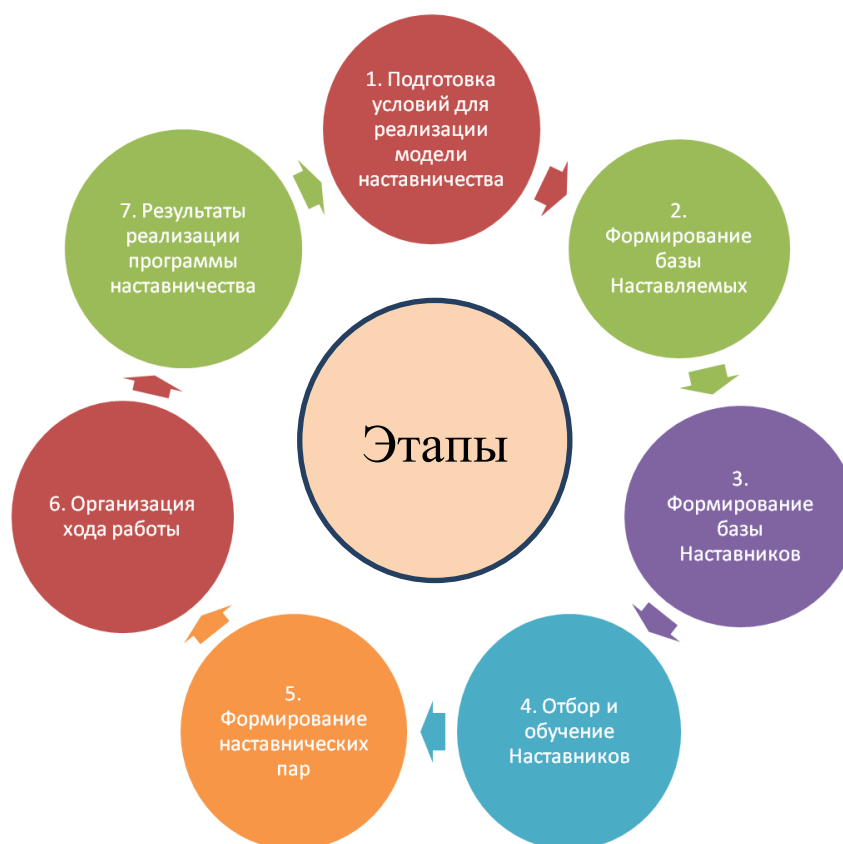


Рис. 1. Модель реализации наставничества

1. Подготовка условия для запуска модели наставничества:

- подготовка локальных актов (положений, приказов, анкет, опросов и пр.);
- постановка задач и определение путей их решения;
- информирование коллектива о возможности реализации модели наставничества в учреждении.

2. Формирование базы наставляемых

С помощью анкет собрали информацию и определили педагогов, которым требуется помощь, готовых работать с наставником.

3. Формирование базы наставников

Получили информацию о педагогах, готовых передавать свой опыт работы в разных областях.

4. Отбор и обучение наставников

Провели отбор наставников по определенным критериям: опыт, навыки, личностные характеристики и другие качества. Определили педагогов, которые могут оказать помощь в области выявленных трудностей наставляемых.

Провели обучение наставников.

5. Формирование наставнических пар

Наставничество осуществляется только при обоюдном согласии предполагаемого наставника и наставляемого лица. С ними заключается письменное согласие (приложение 1). Наставник должен понимать, что с первого дня наставничества нужно грамотно выстроить свою работу с наставляемым.

Проведя анкетирование, утвердили кандидатуру наставника, издав приказ с указанием срока наставничества (приложение 3).

6. Организация хода работы

6.1. Составление наставником программы наставничества (приложение 2). Для каждого наставляемого программа разная, в зависимости от поставленных задач. Программа обсуждается с наставляемым.

В программе должны быть четко определены и прописаны:

- цель (например, социализация, помощь в создании условий для организации образовательного процесса и пр. профессиональных вопросах);

- задачи, а также ожидаемые результаты для наставников, наставляемых и образовательных организаций;

- когда и как часто наставники и наставляемые должны встречаться;

- длительность наставнических отношений;

- место проведения встреч;

- заинтересованные стороны в рамках этой программы;

- этапы продвижения программы наставничества (распространение информации о программе, открытые лекции, выступления опытных наставников, кураторов программы наставничества и т. д.);

- сроки и этапы мониторинга и оценки эффективности программы наставничества;

- формы документов (протоколы, анкеты, опросники и др.);

- описание обучения наставников и специалистов, задействованных в реализации программы наставничества;

- связь с общественностью.

В своей работе Наставник использовал следующие формы работы:

- индивидуальные занятия по изучению педагогического опыта работы;

- беседы, консультации;

- индивидуальную помощь в изучении передового опыта, локальных актов, прочих документов;

- разбор случаев из практики работы;

- личный пример;

- просмотр открытых мероприятий.

6.2. Разработка опросных листов и анкет наставником, в зависимости от задач программы наставничества.

Наставник должен четко представлять, какими знаниями и навыками должен обладать наставляемый после реализации программы наставничества.

6.3. Разработка методики оценивания полученных результатов.

6.4. Организация контроля над процессом наставничества. Контроль осуществляет должностное лицо (куратор), назначенное приказом руководителя (приложение 3).

Куратор проводит обучение наставника, регулярно проводит опрос и анкетирование наставляемых и наставников. Проводит анализ полученных результатов и при необходимости вносит корректировки в программу наставничества. Опросы и анкетирования проводит ежемесячно, ежеквартально, ежегодно, в зависимости от того, на какой период была составлена программа наставничества.

7. Результаты реализации программы наставничества

Результатом реализации программы наставничества является высокий уровень включенности наставляемого лица в педагогическую деятельность, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.

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

Наставник представляет куратору отчет (приложение 4) и заключение о результатах наставничества (приложение 5).

Оценка производится на промежуточном и итоговом контроле.

По окончании реализации данной модели наставничества наставляемые:

- получили помощь в адаптации, преодолели профессиональные трудности;

- педагоги стали уверенно чувствовать себя в отношении с обучающимися, коллегами, родителями;

- приняли решение продолжать педагогическую деятельность;

- транслировали свой опыт работы.

Подводя итог, стоит подчеркнуть, что разнообразие моделей наставничества позволяет любой организации сформировать наиболее подходящий для себя подход, создавая тем самым мощный инструмент развития персонала.

Данным материалом могут воспользоваться образовательные организации.

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

Приложение 1. Соглашение между Наставником и Наставляемым

Я _____
должность, Ф.И.О. наставника

беру на себя обязанности Наставника над Наставляемым

должность, Ф.И.О. наставляемого

Как наставник обязуюсь:

- помогать наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития;
- являться примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого;
- наставнические отношения формировать в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога;
- ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждать с ним долгосрочную перспективу и будущее;
- предлагать свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывать на риски и противоречия.
- не навязывать наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулировать развитие у наставляемого своего индивидуального видения;
- помогать наставляемому развивать прикладные навыки, умения и компетенции;
- по возможности оказывать наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивировать, подталкивать и ободрять его.
- соблюдать обоюдные договоренности, не выходить за допустимые рамки субординации и не разглашать информацию, которую передает мне наставляемый.

Наставник по согласованию с куратором может проводить дополнительные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Как наставник обязуюсь придерживаться следующих принципов:

- слушать - поддерживать зрительный контакт и посвящать наставляемым все свое внимание;
- рекомендовать – помогать наставляемому найти направление в жизни, но не подталкивать их;
- рассказывать - давать представление о перспективах, помогать определить цели и приоритеты;
- обучать – рассказывать о жизни и собственной карьере;
- представлять свой опыт - помогать наставляемым избежать ошибок и извлекать уроки из жизненных ситуаций;
- быть доступным - предоставить ресурс, источник опыта и знаний, которому наставляемый доверяет и к которому может обратиться;
- критиковать, но конструктивно - при необходимости наставники указывают области, которые нуждаются в улучшении, всегда сосредоточив внимание на поведении наставляемого, но никогда не на его/ее характере;
- поддерживать - независимо от того, насколько болезненный опыт имеет наставляемый, продолжать поощрять наставляемого учиться и совершенствоваться;
- быть точным - давать конкретные советы, «раскладывают по полочкам»: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто, какие преимущества есть у различных действий;
- быть равнодушным – интересоваться успехами наставляемого в обучении, в планировании карьеры, в личном развитии;
- быть успешным – наставник не только успешен сам по себе, но и способствует успехам других людей;
- вызывать восхищение – наставник пользуется уважением в своей организации и обществе.

Я, _____
должность, Ф.И.О. наставляемого

в качестве наставляемого обязуюсь:

- уважительно относиться к наставнику;

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

- выполнять мероприятия индивидуального плана;
- изучать и руководствоваться положениями нормативных правовых актов Российской Федерации, локальных актов организации при выполнении должностных обязанностей;
- выполнять рекомендации наставника по осуществлению учебной, трудовой деятельности, устранению допущенных ошибок;
- обучаться наиболее рациональным приемам и передовым методам работы;
- участвовать в общественной жизни коллектива организации, развивать профессиональный кругозор;
- по инициативе куратора принимать участие в мониторинге (анкетировании) участников программы наставничества.

Соглашение вступает в силу с «_____» _____ 20__ г. по «_____» _____ 20__ г.

Подписи сторон:

Наставник _____ / _____ «_____» _____ 20__ г.

Наставляемый _____ / _____ «_____» _____ 20__ г.

Приложение 2. Программа наставничества

Наставник _____
(ФИО полностью, должность)

Наставляемый _____
(ФИО полностью, должность)

№ п/п	Содержание мероприятия	Формы работы	Срок исполнения	Планируемый результат	Отметка наставника о выполнении

Наставник _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Ознакомлен _____ / _____
(ФИО наставляемого) (подпись)

Приложение 3

ПРИКАЗ

02.09.2022 № 23-од

О наставничестве на 2022–2023 учебный год

В соответствии со статей 57 Трудового кодекса РФ, Положением о наставничестве педагогических работников МАДОУ «Детский сад №__», утвержденным 02.11.2021 № 23-од, с целью оказания методической помощи, содействия адаптации и профессионального становления молодых специалистов,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Назначить наставников на 2022/23 учебный год:

1.1. воспитателя Иванову Наталью Алексеевну наставником молодого специалиста Петровой Юлии Викторовны;

1.2. воспитателя Васильеву Ольгу Викторовну наставников начинающего педагога Михеевой Елизаветы Андреевны.

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

2. Наставникам Ивановой Н. А., Васильевой О.В.:
 - 2.1. разработать программу индивидуального наставничества в срок до 23.09.2022;
 - 2.2. осуществить взаимодействие с наставляемым в соответствии с индивидуальной программой наставничества и Положением о наставничестве в течение срока, установленного пунктом 1 настоящего приказа;
 - 2.3. представить отчет о результатах наставничества на августовском педсовете.
3. Наставляемым Петровой Ю.В., Михеевой О. В.:
 - 3.1. изучить и использовать опыт наставника в своей работе;
 - 3.2. выполнять задания и рекомендации наставника.
4. Назначить куратором старшего воспитателя Петрову Марину Михайловну.
5. Куратору:
 - 5.1. провести обучение Наставников в срок до 15.09.2022;
 - 5.2. контролировать и сопровождать работу Наставников;
 - 5.2. провести мониторинг Наставляемых, представить отчет руководителю учреждения в срок до 30.06.2023г.
 - 5.3. ходатайствовать перед руководителем о поощрении Наставников и наставляемых.
6. Делопроизводителю Семеновой Лидии Петровне ознакомить сотрудников под подпись в срок до 03.09.2022 г.
7. Контроль исполнения приказа оставляю за собой.

Заведующий

М. И. Евлатова

Приложение 4. Отчет наставника

№ п/п	ФИО Наставляемого	Планируемые результаты наставничества	Краткая характеристика достигнутых показателей	Предложение о завершении или продлении наставничества

Наставник _____ / _____
(должность) (ФИО) (подпись)

Приложение 5. Общая оценка сотрудника

Руководитель _____ Дата _____

Сотрудник (Ф. И. О., должность) _____

Общую оценку сотрудника, прошедшего адаптацию, проводит наставник по шкале от 1 до 5 баллов (5 – самый высокий балл)

№	Критерии	Общая оценка	Замечания
1.	Обучаемость (способность усвоить и применить на практике максимум знаний в минимальные сроки)		
2.	Планирование работы (расстановка приоритетов в работе, порядок в документах, внимание к специфике деятельности)		
3.	Объем работы (количество завершённой и текущей работы независимо от качества)		
4.	Качество (тщательность и аккуратность в выполнении работы, независимо от количества)		
5.	Ответственность (исполнение обязанностей в срок с минимумом контроля)		
6.	Инициативность (говоря о проблемах, предлагает варианты решения)		

**Системообразующие модели наставничества
в практике образовательной деятельности**

№	Критерии	Общая оценка	Замечания
7.	Самостоятельность (не нуждается в постоянном контроле руководителя)		
8.	Конфликтность (конструктивное восприятие критики, способность тактично обсудить проблемный вопрос)		
9.	Дисциплина (соблюдение правил внутреннего трудового распорядка и сроков выполнения работ)		
10.	Взаимоотношения с окружающими (легко идет на контакт, умеет наладить горизонтальные и вертикальные связи)		
11.	Интерес к работе (видит перспективы, возможности реализации, ему нравится содержание работы)		
12.	ИТОГОВАЯ ОЦЕНКА СОТРУДНИКА		

Рекомендовать руководителю обратить внимание на:

Литература

1. Богданова Л. А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014. – 144 с.
2. Вавилова Л. Н. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в учреждении профессионального образования в условиях реализации ФГОС нового поколения [Текст]: методическое пособие / авт.-сост: Л. Н. Вавилова, М.А. Гуляева. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2012. – 180 с.
3. Вершинина Н. Б. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду [Текст]: справочно-методические материалы / Н. Б. Вершинина, Т. И. Суханова. – Волгоград: Учитель, 2008. – 198 с.
4. Как организовать сопровождение педагогов в форме наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vip.lobraz.ru/#/document/16/38728/bssPhr6/?of=copy-cc375e3614>.
5. Как организовать сопровождение педагогов в форме наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://vip.lobraz.ru/#/document/16/38728/bssPhr42/?of=copy-112d28327c>

ВЗГЛЯД НА НАСТАВНИЧЕСТВО СКВОЗЬ ПРИЗМУ РАЗВИТИЯ РЕБЁНКА

²Пономаренко А.И., ¹Мозуль Л.Н.*

¹МАУ МООД «Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов»,

² ветеран спорта, общественный деятель,

Великий Новгород, Россия

*E-mail: mozul@mail.ru

A LOOK AT MENTORING THROUGH THE PRISM OF CHILD DEVELOPMENT

²Ponomarenko Alexander I., ¹Mozul Lyudmila N.

¹ Institute of Educational Marketing and Human Resources,

² sports veteran, public figure

Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Гармония в развитии ребёнка достигается в том случае, когда процесс воспитания и образования имеет системный характер, то есть осуществляется не только в школе или детском саду, но и дома, в семье, на прогулке, в ходе получения дополнительного образования. О многомерности наставничества говорят авторы в данной статье.

Ключевые слова: наставник, наставничество, образование, воспитание, ребёнок.

Abstract: Harmony in the development of a child is achieved when the process of upbringing and education is systemic, that is, it is carried out not only at school or kindergarten, but also at home, in the family, during a walk or in the process of obtaining additional education. The authors of this article speak of the multidimensionality of mentoring.

Keywords: mentor, mentoring, education, upbringing, child

Наставничество имеет многовековой опыт. Его история берёт своё начало из мифологии Древней Греции. В широком смысле под наставничеством можно понимать взаимоотношения между людьми по поводу овладения определёнными компетенциями. Опыт и знания наставника зачастую полезны не только в рамках профессиональной деятельности, но и для личностного развития наставляемого.

Наставничество как процесс формирования личности начинается с самой первой образовательной организации в жизни человека – с детского сада. Именно здесь формируется система связей, влияющих на развитие ребёнка. В этой системе ребёнок выступает и как цель, и, одновременно, как активный участник. Наставники дошкольных образовательных учреждений – это, как правило, воспитатели-женщины. Важно отметить, что гендерный аспект в процессе наставничества в образовательной орга-

низации имеет важное значение, поскольку ребёнок должен получать и «мужское», и «женское» воспитание. Вследствие психологических особенностей мужчин и женщин одни и те же компетенции у детей будут сформированы более гармонично, разнообразно.

Согласно требованиям федеральной образовательной программы дошкольного образования (ФОП ДО) содержательная её часть должна обеспечивать развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности и охватывать следующие структурные единицы, представляющие определённые направления развития и образования детей (далее – образовательные области): социально-коммуникативное развитие; познавательное развитие; речевое развитие; художественно-эстетическое развитие; физическое развитие [1].

**Формирование компетенций у детей дошкольного возраста в зависимости
от гендерных социально-психологических особенностей воспитателя**

Направления развития	Результаты воспитательной деятельности	
	Воспитатели-мужчины	Воспитатели-женщины
Социально-коммуникативное развитие	Лидерские качества, стремление быть первыми, умение работать в команде и делегировать полномочия, управление конфликтами, устойчивость в формировании основ безопасного поведения в быту, социуме, природе	Гибкость поведения, умение договариваться, эмоциональная отзывчивость, сопереживание
Познавательное развитие	Умение слушать и слышать, чёткие представления о себе, окружающем мире, патриотическое воспитание через формирование представлений о малой родине и Отечестве	Точность восприятия, наблюдательность, внимание к деталям, представления о социокультурных ценностях народа, представление о многообразии стран и народов мира
Речевое развитие	Точность формулировок, логичность изложения информации	Эмоциональная окраска речи, более богатый речевой словарь, речевое творчество
Художественно-эстетическое развитие	Конструктивно-модельная деятельность, понимание и интерпретация разнообразия мира природы	Умение слышать и различать музыку, понимание основ изобразительного искусства, анализ художественной литературы
Физическое развитие	Мышечная сила, выносливость, координация движений; крупная моторика ног и рук; знакомство с различными видами спорта, умение играть в спортивные игры, устойчивость в формировании полезных привычек	Развитие мелкой моторики; плавность, грациозность движений, развитие баланса

В Великом Новгороде, в МАДОУ №№ 1, 24, 81, 86 и 95 можно отметить положительный опыт работы педагогов-мужчин в дошкольном образовании. Они занимают различные должности: воспитатель, музыкальный руководитель, физкультурные руководители. Дети отличаются спокойным поведением, более высокой степенью организации. Формируя различные паттерны поведения в детском возрасте, дети используют мужчину-воспитателя и как объект для моделирования поведения, и как субъектную модель коммуникации.

Эффективность воспитательной деятельности тесно связана с условиями пребывания в детских садах. Так, результаты социологического опроса «Изучение удовлетворённости населения образовательными услугами в дошкольном, общем и дополнительном образовании Великого Новгорода» позволяют констатировать, что подавляющее большинство опрошенных родителей (81,8%) полностью удовлетворены результатами заня-

тий. При этом около 70% респондентов отметили высокий уровень профессионализма воспитателей и комфортные условия пребывания в дошкольной образовательной организации [2].

Однако воспитание и образование не ограничиваются рамками образовательной организации. По пути домой ребёнок может задержаться на улице, и здесь его развитие также продолжается. Ощутимую пользу в этом направлении приносят оборудованные детские площадки. При этом роль наставника выполняют родители. Контролируя действия ребёнка, они рассказывают о правильном применении того или иного инвентаря, предлагают различные схемы занятий на спортивных снарядах на площадке для более гармоничного физического развития.

Рост рождаемости вернул нас в то время, когда звон детских голосов во дворах не смолкал до самого вечера. Дети снова стали гулять сообща, заново учатся играть в спортивные игры, выби-

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

рают себе лидера. Однако такие занятия имеют случайный характер. Более предпочтительны для личностного развития дворовые виды спорта. Они не требуют больших материальных затрат (в любом дворе можно установить баскетбольное кольцо или мобильную волейбольную сетку, практически в каждой семье есть принадлежности для игры в бадминтон), однако дают ощутимую пользу всему дворовому сообществу: от самозанятости детей до развития их личностных качеств и пропаганды здорового образа жизни. Наставниками может выступить актив родителей. Они ответственны за системную организацию занятий, соревнований, встреч с известными спортсменами. Немаловажным фактором здесь выступают доступность занятий и их бесплатность. Теплится ещё надежда, что благодаря развитию дворовых видов спорта могут вернуться и соревнования, известные ещё со времён СССР, например, турнир дворовых хоккейных команд «Золотая шайба». В 70-е – 80-е гг. прошлого века не в каждом городе был Дворец спорта с возможностью зани-

маться хоккеем на закрытом льду. Однако в каждом дворе была «коробка» универсального характера, которая зимой превращалась в каток силами дворового актива. И вот в таких условиях примеряли на себя различные виды спорта большинство чемпионов советского периода.

Стоит заметить, что в сложившихся современных условиях в отношении организации уличного спорта наметились положительные тенденции: в парках и скверах появляются спортивные площадки с тренажёрами, позволяющие каждому жителю приобщиться к активному образу жизни. Причём разновозрастная общность занимающихся приносит ощутимую пользу: дети, видя, как активно занимаются своим здоровьем взрослые, перенимают их модель отношения к себе.

Таким образом, в процессе развития на ребёнка оказывает влияние всё его окружение – от семьи до институтов образования. Каждый является наставником.

Литература

1. Федеральная государственная программа дошкольного образования. Утверждена приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 25 ноября 2022 года № 1028 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://publication.pravo.gov.ru...View/0001202212280044>.
2. Копылова Е. С. Результаты социологического опроса «Изучение удовлетворённости населения образовательными услугами в дошкольном, общем и дополнительном образовании Великого Новгорода» [Текст] / Е. С. Копылова [и др.] // Ментор. Научно-методический журнал. – 2022. – № 3. – С. 77–80.

О НАСТАВНИКАХ И НАСТАВНИЧЕСТВЕ

Киселёва Е. А., Сашнина А. А.

МАОУ «Гимназия «Квант»,
Великий Новгород, Россия
E-mail: maoukvant@mail.ru

ABOUT MENTORS AND MENTORING

Kiseleva Elena L., Sashnina Anastasia A.,

MAEI «Gymnasium «Kvant»,
Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: В статье представлен взгляд на институт наставничества в контексте межличностного взаимодействия. Авторы демонстрируют опыт сотрудничества начинающих педагогов с опытными коллегами.

Ключевые слова: наставник, наставничество, образование, ученик.

Abstract: The article presents a view on the institution of mentoring in the context of interpersonal interaction. The authors demonstrate the experience of cooperation of novice teachers with experienced colleagues.

Keywords: mentor, mentoring, education, student.

Начало пути... Начинать путь всегда и страшно, и интересно. Особенно путь профессиональный. И трижды не просто сделать первый шаг, если ты начинающий учитель.

Помните, как у Бориса Пастернака: «Гул затих. Я вышел на подмостки...» Вот так и педагог входит в класс и ощущает на себе внимание, пытливые, а иногда и вызывающие взгляды учеников. И так хочется не обмануть их надежд, порадовать, увлечь.

Очень часто молодому учителю удается найти подход к детям, стать для них старшим товарищем, с которым хочется поделиться проблемой или радостью. А бывает, что «подход» долго не находится, обаяние не срабатывает, тогда начинаются жалобы директору, коллегам, родителям. Появляются предательские мысли о профессиональной несостоятельности.

Важно, чтобы в такой момент рядом оказался опытный наставник, который, как доктор, установит точный диагноз и выпишет рецепт от «болезни», напомним о предназначении. Предназначение... Слово-то какое! Предназначение учителя – учить. Учить знаниям, способам добытия этих знаний, их применению в жизни. А еще наставник объяснит, что

учить каждый может, а вот научить – только мастер, владеющий ремеслом, то есть педагогическими технологиями. Именно технологии обеспечивают гарантированный результат достижения учебных целей. А это влечет уважение к труду учителя и детей, и родителей, и коллег. И как-то незаметно исчезают проблемы с дисциплиной в классе, пропадает страх, неуверенность в себе. И понимаешь, что ребята пришли не прическу твою обсудить или новое платье, а им интересен и понятен твой предмет.

Одним словом, наставник молодому педагогу нужен. Но хороший наставник, партнёр, понимающий, что делаете одно дело, не жалеющий ни сил, ни времени, ни «изюминок». Институт наставничества не может быть формальным.

У нас в гимназии это правило действует уже много лет. Открывая секреты своей творческой лаборатории, наши наставники показывают свою методику подготовки к уроку, использование методов и приёмов формирования УУД на предметном содержании в условиях специальным образом организованной учебной деятельности школьников.

В этом учебном году в гимназию «Квант» пришли работать два молодых

Системообразующие модели наставничества в практике образовательной деятельности

специалиста: учитель русского языка и литературы Фёдорова Лилия Павловна и учитель географии и экологии Серёгина Алина Сергеевна.

Обе учительницы ещё студентами НовГУ проходили педагогическую практику в гимназии, и обеим уже тогда были назначены педагоги-наставники, которые продолжают курировать работу молодых специалистов. Это метры образования Егорова Ирина Анатольевна, учитель русского языка, и Волкова Елена Алексеевна, учитель биологии, экологии, географии.

Вместе с начинающими учителями они анализируют учебные программы; помогают уяснить их особенности и требования, составить тематические планы, подобрать дидактический материал, наглядные пособия; составить тексты контрольных работ и тестов, раскрывают методики изучения наиболее сложных тем, посещают уроки, анализируя их по разным основаниям.

Недавно мы обратились к нашим молодым учителям с вопросом: нужен ли им наставник? Вот что услышали в ответ:

Фёдорова Л. П.:

«Человеку нужен человек! И да, я сейчас о тех людях, которые, делаясь своим опытом, помогают поверить в себя и раскрыться. Именно это слово – раскрыться... то есть открыть в себе то, чего, возможно, раньше ты даже не замечал, да и не мог заметить, потому что и смотрел-то не в том направлении.»

Наставник – это человек, который укажет это направление для тебя. Хотя «укажет» – не слишком подходящее слово, веет от него какой-то официальностью что ли. Подскажет! Наверное, это слово подойдёт больше. Наставник подскажет, но право выбора оставит всё-таки за тобой.»

Сейчас, когда мы только начинаем свой путь, очень важно, кто будет с нами в этот период нашего, скажем так, становления. И я с уверенностью могу сказать, что мне очень повезло, потому что со мной оказалась Егорова Ирина Анатольевна, такой человек, которых называют мастером своего дела.»

Ирина Анатольевна не учит меня работать, она показывает, как это делает сама, даёт советы, наставления, но выбор всегда оставляет за мной. Я не

могу обещать, что я всё пойму и сделаю правильно, но я обещаю стараться!

Одной стоять в начале такого тернистого пути довольно сложно, да и страшно. Куда ступать? Ответ очевиден – обратись к наставнику, и он поведёт тебя за собой. Отсюда и вывод – человеку нужен человек!»

А вот Серёгина А. С. говорит:

«Для меня Волкова Елена Алексеевна – пример безупречного служения профессии. Это надёжный и преданный делу человек. Спасибо ей за искренний интерес к работе со мной, за её опыт, глубокие знания, мастерство, творческий подход к работе.»

В совокупности всё это позволяет нам, начинающим учителям, увереннее себя чувствовать, инициировать консультации по наиболее сложным вопросам, делиться своими наработками, обсуждать проблемы, приглашать на свои уроки с целью поиска новых форм и методов.»

Среди способов вовлечения начинающих педагогов в процесс деятельности, способствующей успеху, мы также выделяем: оформление «портфолио», активно-игровые методы, практикумы и тренинги, взаимопосещение уроков с последующим анализом и проведение открытых уроков, разработку и реализацию образовательных программ, повышение квалификации.

К тому же взаимная заинтересованность опытного и начинающего педагога помогает не только глубже понять проблемы, но и непосредственно приобщиться к проектированию уроков, разработке рабочих программ по предмету, к активному участию в семинарах и конференциях.

Не удивительно, что при таком внимании к учителям они быстро вливаются в школьный коллектив и овладевают мастерством, что подтверждает участие их в конкурсах профессионального мастерства в различных номинациях. Не случайно и то, что гимназия «Квант» стала в городе стажировочной площадкой, на которой реализуется «Школа молодого специалиста» для начинающих педагогов города, для которых у наших учителей-наставников есть силы, и время, и «изюминки».

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

УДК 373.2.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГА В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Жандарова Е.А.

*МАДОУ «Детский сад № 26 комбинированного вида», Великий Новгород, Россия
E-mail: dou_26@mail.ru*

MENTORING AS A FORM OF PROFESSIONAL ADAPTATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF A TEACHER IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Zhandarova E.A.

MAPEI «Kindergarten No. 26 of the combined type», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Статья посвящена профессиональной адаптации молодого педагога в дошкольной образовательной организации. Содержит информацию о работе с молодым педагогом, раскрывает цель, задачи и формы работы наставничества.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, профессиональная адаптация, молодой педагог.

Abstract:The article is devoted to the professional adaptation of a young teacher in a preschool educational organization. Contains information about working with a young teacher, reveals the purpose, objectives and forms of mentoring.

Keywords: mentoring, adaptation, professional adaptation, young teacher.

В условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования, профессионального стандарта педагога современному детскому саду необходим профессионально компетентный, творчески мыслящий и активный педагог, способный к включению в инновационные процессы. Однако, как показывает практика, даже при достаточно высоком уровне подготовленности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого или начинающего педагога может протекать длительно и сложно.

С первого дня работы в дошкольной образовательной организации молодой педагог должен выполнять те же должностные обязанности и нести такую же ответственность за жизнь и здоровье детей, как и коллеги с многолетним стажем работы. Период адаптации молодого педагога к профессии отличается напряжённостью, неуверенностью, страхом

совершить ошибки во взаимодействии с детьми и родителями.

Адаптация молодого педагога к работе представляет собой процесс его знакомства с деятельностью организации и самой организацией, включение в новый трудовой коллектив. Понятие «Адаптация» происходит от латинского «adapto» – «приспосаблию». Адаптация молодого педагога – это не только приспособление к новым условиям внешней среды, но и активное усвоение норм профессионального общения, трудовой дисциплины, производственных навыков, традиций трудового коллектива.

По мнению В. А. Слостенина, профессиональная адаптация – это процесс вхождения человека в профессию и гармонизация взаимодействия его с профессиональной средой:

- адаптация к профессиональной деятельности: ее содержанию, целям, сред-

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

ствам, технологии осуществления, режиму и интенсивности деятельности;

- адаптация к требованиям производственной, трудовой дисциплины, организационным нормам, правилам;

- адаптация к профессионально-ролевым социальным функциям, социально-профессиональному статусу (воспитатель детского сада, учитель и прочее);

- адаптация к социально-психологическим ролевым функциям, нормам, правилам, ценностям, отношениям в трудовом коллективе;

- адаптация к тем социальным обстоятельствам, в которых происходит профессиональная деятельность специалиста [2, с. 553].

Профессиональная адаптация молодого педагога – это непрерывно продолжающийся, постоянно идущий процесс, имеющий свою динамику и особенности.

Выделяют три фазы профессиональной адаптации педагога:

1. *Фаза профессиональной дезадаптации* – характеризуется острой реакцией всех подсистем личности на новые требования и условия профессиональной деятельности. Это проявляется в чувстве внутреннего дискомфорта, нестабильности психических процессов, эмоциональных состояний педагога.

2. *Фаза профессиональной неприспособленности* – характеризуется постепенным снижением психологического напряжения педагога.

3. *Фаза собственно профессиональной адаптации* – характеризуется достижением внутренней гармонии между Я-личностным и Я-профессиональным педагога, между требованиями и условиями педагогической деятельности в образовательном учреждении и его собственными возможностями.

С 2017 года в ДОУ в рамках Программы профессионального развития педагогов реализуется система наставничества – как одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности молодого педагога.

Система наставничества заслуживает пристального внимания, в ней отражена необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного про-

фессионала, сформировать профессионально значимые компетенции молодого педагога, быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса.

Наставничество представляет собой способ передачи знаний, умений молодому педагогу от более опытного и знающего, оказание необходимой помощи [1, с. 4].

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, её интеллекта, физических сил, духовности, подготовки её к активному участию в трудовой деятельности.

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

Основными задачами наставничества мы определяем:

- привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности;

- способствовать успешной профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе;

- стимулировать повышение теоретического и практического уровня молодого педагога, овладение современными педагогическими технологиями;

- организовать психолого-педагогическую поддержку и оказание помощи молодому педагогу;

- способствовать развитию потребности у молодого педагога в самообразовании и профессиональном самосовершенствовании;

- приобщить молодого педагога к корпоративной культуре ДОУ.

Чтобы взаимодействие с молодым педагогом было конструктивным и приносило желаемый эффект, мы используем следующие формы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

1. Семинары, консультации, где основное внимание уделяется повышению теоретической подготовки молодого педагога.

2. Семинары-практикумы, деловые игры – направлены на повышение уровня практической подготовки молодого

педагога, практических навыков, необходимых в педагогической деятельности.

3. Открытые просмотры (образовательной деятельности, режимных моментов), которые позволяют увидеть, как работают педагоги, использовать их позитивный опыт, осознавать свои недочёты.

4. Мастер-классы, где педагоги умело показывают свою работу молодому педагогу, рассказывают, при помощи каких методов и приёмов были достигнуты результаты.

5. Конкурсы, выставки, формирующие творческо-деятельностную позицию, стимул для самореализации, саморазвития.

Применяем и индивидуальные формы работы, такие как: консультирование, беседы, анкетирование и другие.

Эти и другие формы работы с молодым педагогом способствуют развитию у него познавательного интереса к профессии, освоению приёмов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на рост его профессиональной значимости.

Таким образом, организация наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации в дошкольной образовательной организации способствует успешному вхождению молодого педагога в педагогическую деятельность и служит отправной точкой для дальнейших профессиональных успехов.

Литература

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст] / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 153 с.

2. Психология и педагогика: учебник для бакалавров [Текст] / под общ. ред. В. А. Сластенина, В. П. Каширина. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – 609 с.

3. Приказ Минобрнауки России от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» [Текст].

УДК 373.2.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС СОПРОВОЖДЕНИЯ ДОШКОЛЬНИКОВ И ИХ ЗАКОННЫХ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ, НА ПРИМЕРЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ИГРОВОЙ РАЗВИВАЮЩЕЙ МЕТОДИКИ О. Н. ТЕПЛЯКОВОЙ «ГАЛКА-ИГРАЛКА»

¹Осипова В. Ю., ²Царёва В. Ю.,

МАДОУ «Детский сад № 9 «Журавлик», Великий Новгород, Россия

¹E-mail: vasilisa.8-1@mail.ru, ²E-mail: walyusha1@mail.ru

MENTORING AS A PROCESS OF ACCOMPANYING PRESCHOOLERS AND THEIR LEGAL REPRESENTATIVES, ON THE EXAMPLE OF THE USE OF O. N. TEPLYAKOVA'S GAME-DEVELOPING TECHNIQUE "JACKDAW-IGRALKA"

Osipova Valeria Yu., Tsareva Valentina Yu.

MAPEI «Kindergarten No. 9 «Zhuravlik», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Важнейшим методом обучения и воспитания является наставничество. В статье акцентируется внимание на взаимодействии воспитателей и родителей. Особая роль отводится применению игровой методики О.Н. Тепляковой. По мнению авторов, такая методика наилучшим образом способствует развитию ребёнка.

Ключевые слова: наставничество, дошкольники, игра, методика О.Н. Тепляковой.

Abstract: Mentoring is the most important method of teaching and upbringing. The article focuses on the interaction of educators and parents. A special role is assigned to the use of O.N. Teplyakova's game technique. According to the authors, this technique best contributes to the development of the child.

Keywords: mentoring, preschoolers, game, O.N. Teplyakova's methodology.

Одним из методов обучения является наставничество. В ходе данного взаимодействия происходит передача профессиональных знаний, умений, навыков. Мы выделяем тему наставничества как важную и неотъемлемую часть своей работы. Консультируя родителей наших воспитанников с особенностями в развитии, мы стремимся вывести их на качественно новый уровень знаний. Как показывает практика, это помогает им стать успешнее на пути развития ребенка. Все это дает положительный результат для каждого участника взаимодействия. Определенно повышается уровень организации коррекционно-образовательной деятельности. Преобразуется предметно-развивающая среда дома и в группе по развитию и совершенствованию речи детей. У родителей появляется мотивация и потребность в самообразовании.

Для осуществления наставнической деятельности возможно использовать различные формы работы: методические консультации, беседы, дискуссии, взаимопосещения непосредственной образовательной деятельности и индивидуальных занятий, интегрированные занятия, мастер-классы.

Для того чтобы повышать уровень знаний наставляемых в области воспитания и развития детей, мы планируем свою наставническую деятельность. Вместе мы выявляем затруднения и определяем возможные пути их устранения. Очень важен момент обсуждения результатов взаимодействия.

Приведем примеры некоторых (так как их много) тем наставнических консультаций (хотя форма работы может быть разной):

- «Оказание помощи в проведении диагностики речевого развития детей»;
- «Оказание помощи в организации качественной работы с документацией:

изучение программы учреждения, участие в составлении перспективного и календарного планов, плана по самообразованию»;

- «Предметно-развивающая среда как средство речевого развития ребёнка»;

- «Игровые обучающие ситуации как форма речевой работы с дошкольниками»;

- «Формулировка цели и задач, соответствующих содержанию индивидуального занятия и НОД»;

- «Организация и проведение непосредственно образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста в соответствии с ФГОС ДО»;

- «Методика проведения беседы с детьми в дошкольных образовательных учреждениях»;

- «Использование игровых моментов и фонетической ритмики для развития фонематического восприятия и навыков звукового анализа»;

- Проведение «Логопедических КВН».

Хотим обратить внимание на наставническое взаимодействие с помощью игровых ситуаций, развивающих технологий и методик.

Согласно ФГОС игра – основной и ведущий вид деятельности дошкольников. Именно играя, ребёнок познаёт окружающий мир, приобретает новые знания, умения и навыки. При подготовке специалистов в вузах в основном акцент делается на теоретические основы обучения специалистов, а игровым практикам и методикам не уделяется такого пристального внимания. Методика О. Н. Тепляковой изумительным образом вписывается в современную систему дошкольного образования, т. к. стержнем обучения в методике как раз и являются игровые ситуации, интересные самому ребёнку.

Цель использования нами методики – это применение её в образовательной деятельности, что способствует развитию высших психических функций и способностей детей через игру и творчество.

Методика раннего развития О. Н. Тепляковой «Галка-Игралка»:

- ✓ позволяет гармонично и полноценно развивать детей с рождения;
- ✓ легка в применении и не требует больших затрат на материалы;
- ✓ раскрывает потенциал креативности в ребенке и родителях;
- ✓ помогает взрослым устанавливать творческие отношения с ребёнком;
- ✓ обновляется и соответствует духу времени.

Всё это позволяет формировать творческую личность, развивать способности каждого ребёнка. Причём хотелось бы отметить, что играть по методике можно как индивидуально с одним ребёнком, так и с группой детей. А также использовать в работе как со способными (одарёнными), нормотипичными детьми, так и с особенными в развитии (ОВЗ: ЗПР, инвалиды, умственно отсталые, РАС и др.). Все дети, безусловно, с удовольствием играют в предлагаемые игры, вносят в них свои коррективы и интересы, а следовательно, развиваются и приобретают свой собственный опыт. Также мы даем рекомендации, наставляем родителей наших воспитанников по применению данной методики в домашних условиях.

Методика включает в себя:

- музыкальные и ритмические игры;
- предметные игры;
- игры на развитие речи;
- игры-драматизации (театрализации);
- игры на чтение и письмо;
- математические игры;
- художественные игры.

Используемые игры – самые разнообразные, согласно методике мы стараемся взять интересную для ребёнка игровую ситуацию из реального опыта и обыграть её разными способами. Возьмем, к примеру, игры: «Ножками затопали», «Дорожка», «Сапожки». Начать играть можно как в помещении, так и на улице. Ходим по дорожке, топаем и напеваем песенку (можно придумать свою):

Ножками затопали,

Зашагали по полу!

Топ-топ! Топ-топ-топ!

А теперь все вместе – стоп!

Играть в «Дорожку» дети очень любят. Они могут как просто остановиться, так и придумать интересную фигуру и «застыть» в ней. А еще можно вырезать и приклеить на рулон обоев следы и ходить по ним или придумать другие варианты. Эта игра может помочь организовать ребенка и в случае неадекватного поведения, капризов. В игре помимо двигательной активности обогащается словарный запас ребенка, развиваются его речь и мыслительная деятельность. Продолжить игру можно на бумаге. Предложите ребенку самому нарисовать дорожку. Для этого можно взять краски и кисти или фломастеры. Все зависит от желания малыша. Маленького ребенка возьмите на ручки, вложите ему в руку кисть или фломастер и начертите несколько линий приемом «из руки в руку», а с теми, кто постарше, можно сесть рядом и предложить нарисовать дорожку самостоятельно. Обязательно похвалите: «Ах, какая красивая дорожка получилась!». Когда дорожка готова, можно нарисовать на ней песочек, камушки и др. Взяв в руку ребенка фломастер, посыпая песочек, напеваем при этом песенку:

По дорожке мы гуляем,

Мы дорожку посыпаяем!

Тук-тук, ток-ток!

Мы насыпали песок!

А можно предложить ребенку и нетрадиционные материалы, чтобы насыпать песочек (например, ватные палочки). Дорожка, посыпанная песочком, будет очень нарядной! А еще, посыпая песочек, ставьте с ребенком точки в такт словам. Так мы развиваем чувство ритма. Далее можно поиграть в пальчиковую игру. Поем же знакомую нам песенку, а пальчиками ходим по нарисованной дорожке. У каждого ребенка получится по-своему. Кто-то может походить двумя пальчиками одной руки (указательный и средний), а кто-то использует по одному указательному пальчику на каждой руке и будет так ходить по дорожке. По дорожке может и кто-то или что-то походить. Сделаем аппликацию, например, «сапожки». Напеваем песенку,

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

можем менять в ней слова, получится речевая игра:

Ходят по дорожке

Красные сапожки.

Это не сапожки.

Это Саши ножки!

Топ-топ-топ! Топ-топ-топ!

Можно заготовить заранее вырезанные сапожки (для группы детей), а если ребенок один, то вырезать их прямо вместе с ним, походить ими по дорожке, приклеить их (отработать графомоторные навыки: обвести сапожок фломастером), а может, и спрятать их в кармашек. Вырезая сапожки, считаем их: «Один и еще один, два. Это пара!» А это уже и математическая игра. Так же можно отработать и цвет. Предложите ребенку обязательно подписать работу. Выбирайте легкие, простые, знакомые малышу слова. Название работы можно написать одним цветом, а авторство другим (например: «Ах какая дорожка! Нарисовал Саша»). Малышам можно дать возможность придумать название самим и, вложив фломастер им в руку, приемом «из руки в руку» написать вместе с ребенком, а у более старших детей спрашиваем, что они хотят написать. Мы обычно помогаем старшим детям так: с их разрешения пишем им слова карандашом, а они их обводят. Более сложный вариант: пишем им отдельно на листочке предложенные ими же слова, а они перепечатывают их самостоятельно. Дополнительно можно прочесть и обвести каждое слово отдельно овалом. Это помогает отделить визуально слова друг от друга, сделать акцент на слове, и это выглядит красиво. Детали игровой ситуации зависят от возрастных особенностей детей и их игрового опыта. Обязательно помогаем ребенку перечитывать написанное. А еще можно дополнительно написать все те же слова на отдельных карточках и поиграть в лото. Для этих целей можно использовать, к примеру, пачки от чая: разрезаем их на полоски, пишем на них слова. Степлером в уголочке можно прикрепить карманчик для этих карточек и прятать туда слова, а когда захочется поиграть, достаем и прочитываем слово, ищем его на нашей работе. Это все очень увлекательно и интересно для ребят, они с удовольстви-

ем играют с карточками. Остановить игру можно на любом этапе, главное – чтобы ребенок не устал. В самом конце устраиваем импровизированную выставку работ, обязательно хвалим детей!

Суть методики Тепляковой О. Н. – интегрированное опосредованное обучение (научение) через игру. В ходе увлекательного сюжета ребенком используются все виды деятельности: наблюдение, взаимодействие с предметами, пение и музицирование, рисование, лепка, аппликация, математические операции, чтение и письмо. Здесь важна роль наставника, находящегося рядом с ребёнком (на первых этапах). Учитывая возрастные особенности и игровой опыт ребёнка, меняем как наполняемость, так и содержание этих видов деятельности, а начинать играть можно уже с этапа ожидания малыша и продолжать играть до школы. Играя, мы учим ребёнка создавать художественные мини-произведения; учим читать и писать, сочинять свои стихи и рассказы; выступать на публике и участвовать в маленьких спектаклях; петь и музицировать на самых разных музыкальных инструментах; считать, выстраивать логические операции, понимать геометрию предметов. А самое главное – что ребёнок учится применять полученный опыт и знания самостоятельно!

Организуя игровую деятельность по данной методике, необходимо учитывать пять постоянных составляющих:

✓ достаточно короткая продолжительность занятия (чем меньше возраст ребенка, тем короче занятие);

✓ начинается обычно с двигательной игры (помогает установить контакт взрослого и ребёнка, повышает степень доверия малыша к окружающему миру, ритмические движения в такт речи способствуют развитию речи ребёнка);

✓ один сюжет – несколько видов деятельности (например: сначала мы гладим кота, потом танцуем, изображая кота, потом рисуем его, обводим, затем подписываем рисунок и перечитываем написанное);

✓ вовлекаем окружающих в игру (близких людей, любимые игрушки, это способствует разнообразию в общении);

✓ завершается похвалой и размещением работы на выставке (чтобы ребёнку

хотелось играть, хвалим его и в процессе, и в конце игры).

Заметим лишь, что важно, чтобы ребёнок получил удовольствие от игры!

Используемая нами методика помогает решать задачи по созданию оптимальных условий для раскрытия индивидуального потенциала ребёнка и развития его способностей, коммуникативных качеств, обеспечивая эмоциональное благополучие и умение взаимодействовать в социуме. Играя по методике О. Н. Тепляковой, мы

помогаем маленькому человеку быть успешным и счастливым!

Также хочется обратить внимание на то, что личность наставника является примером для наставляемого. Соответственно, мы учитываем, что наши жизненные принципы должны совпадать с действиями. Активно занимаемся просветительской деятельностью. Это городские мероприятия, посвящённые вопросам родительства, образования и воспитания, выступления в школах в рамках направления «В мире профессий».

УДК 373.21

ОПЫТ ПРИМЕНЕНИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО

Симонова Л. В., Иванова В. В.,
МАДОУ №5 «Надежда», Великий Новгород, Россия
E-mail: mdoy_5@mail.ru

EXPERIENCE OF USING THE TARGET MODEL OF MENTORING IN A PRESCHOOL EDUCATIONAL ORGANIZATION

Simonova Lyudmila V., Ivanova Valeria V.
MAPEI № 5 «Hopefulness», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: В данной статье рассматривается одна из возможных целевых моделей взаимодействия в дошкольной образовательной организации. Наставничество – инновационная модель организации эффективного сопровождения участников образовательных отношений в дошкольной организации. Роль наставника в становлении молодого специалиста в профессиональной деятельности из личного опыта работы в ДОО.

Ключевые слова: наставничество, педагогическая деятельность, сотрудничество, молодой специалист.

Abstract: The article deals with one of the possible target models of interaction in a preschool educational organization. Mentoring is an innovative model of organizing effective support for participants in educational relations in a preschool organization. The role of a mentor in the formation of a young specialist in the process of professional activity is considered from personal experience in the pre-school.

Keywords: mentoring, pedagogical activity, cooperation, young specialist.

Личный пример – не просто лучший метод убеждения, а единственный.
Альберт Швейцер.

Важнейшим условием профессионального становления, повышения педагогического мастерства в образовании является наставничество. Наставничество сегодня – осознанная необходи-

мость как форма взаимодействия в образовании, способствующая профессиональному становлению и развитию педагога в его продвижении к вершинам мастерства. Форма наставничества – это

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Выделяют пять распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества: «ученик – ученик»; «учитель – учитель»; «студент – ученик»; «работодатель – ученик»; «работодатель – студент». Каждая форма помогает решать определенные задачи и проблемы с использованием единой методологии наставничества, с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Наставник в ДОО – это высококвалифицированный специалист, который делится своими знаниями и практическими навыками с молодыми кадрами. Наставничество предполагает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний и методики преподавания. Поэтому одной из эффективных форм в целевой модели наставничества является форма «учитель – учитель», которая предполагает взаимодействие молодого специалиста без опыта работы с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разнонаправленную поддержку.

Целью наставничества в дошкольной организации является оказание помощи молодым воспитателям в их профессиональном становлении, реализации социально-педагогического партнерства, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание внутри образовательной организации комфортной профессиональной среды, позволяющей решать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в соб-

ственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Наставляемые педагоги получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул для комфортного становления и развития внутри ДОО и профессии.

В моей педагогической практике был период наставничества. Первое знакомство со своей напарницей у меня произошло 7 лет назад. Я взяла очередную группу малышей (2-3 года). В качестве младшего воспитателя ко мне пришла молодая девушка Юлия. Мне она понравилась сразу. В ней была заметна педагогическая хватка. Свою работу она выполняла хорошо: быстро и ловко одевала и раздевала малышей, помогала во время приема пищи, занималась с детьми во время подгрупповых занятий, читала книжки и играла в различные игры. Дети тянулись к Юлии. Было видно, что ей самой нравится работать с детьми. Она умело находила подход к каждому ребенку, консультировалась у меня и коллег по разным рабочим вопросам. А когда в группе хорошая спокойная атмосфера, когда воспитатель и младший воспитатель работают в дружном тандеме, тогда все получается.

В таком сотрудничестве мы проработали пару лет. Видя возможность и желание работать с детьми, я предложила Юлии подумать о получении образования по профессии «Воспитатель». Это было правильное и важное для нас обоих решение, так как за период совместной работы я убедилась, что лучшего напарника у меня не будет. Мы понимали друг друга очень хорошо. Юлия разбирается в технических вопросах, хорошо владеет Интернетом. Она помогла мне освоить сеть «Интернет» в более широком смысле. Я смогла совершенно свободно находить необходимую информацию для работы, пользоваться различными сайтами, печатать с помощью AirPrint. Я также прошла онлайн-курсы по ИКТ для педагогов «Интерактивный рабочий лист».

Когда Юлия пошла учиться в педагогический колледж, в ней стали происходить заметные перемены. Она поняла, что может дать детям гораздо больше,

имея определённые, специальные педагогические знания и навыки. Я помогала ей разобраться в различных методиках воспитания, в сложном процессе общения с родителями, учила выстраивать партнерские отношения с коллегами. Вместе мы начали разрабатывать новые дидактические, настольные и сюжетно-ролевые игры по темам, сценарии к праздникам. У Юлии изменился стиль общения. Она научилась грамотно и корректно разговаривать с родителями.

В качестве воспитателя теперь уже Юлия Сергеевна работает второй год. Мы вместе выпустили подготовительную к школе группу, взяли опять малышей. Наша совместная работа благотворно влияет на весь спектр воспитательной работы, ведь наставничество является двухсторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого педагога. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Данная форма работы с молодым специалистом оказывает положительное влия-

ние на всех участников образовательных отношений.

За период наставничества я повысила свой профессиональный уровень, так как приходилось искать необходимую информацию на различных обучающих сайтах, на страницах учебной литературы. Было изучено множество научных исследований в сфере дошкольного образования: научные работы К. Ю. Беловой, М. С. Гвоздевой, Л. М. Денякиной и др. Работа с молодым специалистом – это довольно кропотливый труд. Но когда ты видишь результаты своей работы, то понимаешь: время потрачено не зря.

В этом году Юлия Сергеевна заканчивает обучение в колледже и планирует учиться дальше, получать высшее педагогическое образование в НовГУ имени Ярослава Мудрого. Она с достоинством оценила правильность выбранной профессии. Когда мы видим счастливые лица детей, когда они с улыбкой идут в детский сад, а родители доверяют нам своих чад, понимаешь: «Мы занимаемся своим делом, и это – счастье!»

**ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ РАЗНОВОЗРАСТНЫХ СООБЩЕСТВ
СТУДЕНТОВ БАКАЛАВРИАТА**

Мигунова Е.В.

*Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого
Великий Новгород, Россия
E-mail: elena.migunova@nouisu.ru*

**TEACHING SUPPORT OF DIFFERENT-AGE COMMUNITIES OF UNDERGRADU-
ATE STUDENTS**

E.V.Migunova

Yaroslav-the-Wise Novgorod State University, Veliky Novgorod, Russia

Аннотация. В статье обоснована актуальность организации педагогического сопровождения студентов бакалавриата в создании разновозрастных сообществ, преобразовании образовательного пространства вуза. Представлен опыт создания разновозрастных сообществ на базе кафедры начального, дошкольного образования и социального управления Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого (г. Великий Новгород). Автором выделены условия педагогического сопровождения организации разновозрастного взаимодействия в вузе: составление индивидуального маршрута; обеспечение интеграции видов деятельности в аудиторной и внеаудиторной работе; содействие проявлению творчества в совместной разновозрастной группе; содействие накоплению индивидуального опыта в организации детско-взрослых сообществ, становлению студента субъектом собственной творческой деятельности; воспитание гибкой позиции во взаимодействии с субъектами разновозрастных сообществ и др. В статье приведены характеристики разных видов сообществ, объединяющих вуз, колледж, дошкольные образовательные организации, способы развития разновозрастных сообществ.

Ключевые слова: разновозрастное сообщество, студенты бакалавриата, педагогическое сопровождение

Abstract: The article justifies the relevance of organizing pedagogical support for undergraduate students in creating communities of different ages, transforming the educational space of the university. The experience of creating different-age communities on the basis of the Department of Primary, Preschool Education and Social Management of Yaroslav-the-Wise State University (Veliky Novgorod) is presented. The author highlights the conditions for pedagogical support for the organization of mixed-age groups interaction at the university: drawing up an individual route; ensuring the integration of types of activities in classroom and extracurricular work; promoting creativity in a joint group of different ages; encouraging the accumulation of individual experience in the organization of child-adult communities and the formation of a student as a subject of their own creative activity; developing a flexible position in cooperation with the subjects of different ages of communities, etc. The article contains characteristics of different types of communities uniting the higher educational institution, college and preschool educational organization and the ways of the development of different-age communities.

Keywords: diverse community, undergraduate students, teaching support

На современном этапе образования в сложившихся социально-экономических условиях особую значимость приобрета-

ет передача подрастающему поколению знаний, социального опыта и духовно-нравственных ценностей. Наметилось

перспективное педагогическое направление, цель которого – создание условий для самовыражения человека на протяжении всего периода взросления с учетом изменений социокультурного пространства, передача социального опыта, духовно-нравственных ценностей подрастающему поколению.

В Указе Президента РФ «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» от 09.11.2022 г. данная задача конкретизирована для образовательной сферы как необходимость совершенствования форм и методов воспитания и образования детей и молодежи в соответствии с целями государственной политики по сохранению и укреплению традиционных ценностей, воспитанию высоконравственной личности, воспитанной в духе уважения к традиционным ценностям, обладающей актуальными знаниями и умениями, способной реализовать свой потенциал в условиях современного общества, готового к мирному созиданию [5]. Такой подход позволит постепенно преодолеть существующие проблемы, находить ответы на новые вызовы.

Достижению этой цели способствует поиск моделей использования разновозрастности в образовательном процессе вуза среди студентов бакалавриата, обучающихся по направлению «Педагогическое образование».

Социологические исследования констатируют, что сегодня большинство обучающихся замкнуты в своей возрастной группе в рамках института образования, где они формируют собственную социальную среду [4]. Дистанционное обучение студентов выявило ряд проблем в сфере личностной и профессиональной коммуникации. В период пандемии встречи офлайн в режиме реального времени стали производной от онлайн-общения, базовой формой коммуникации людей. Эта проблема не позволяет в полной мере передавать позитивный социальный опыт и базовые духовно-нравственные ценности подрастающему поколению разных возрастов. Необходимо сохранить традиционные формы об-

щения в вузовском сообществе, в детско-взрослом профессиональном сообществе.

Рассмотрим некоторые научные категории. Понятие «сообщество» имеет в современном психолого-педагогическом дискурсе синоним «общность» [1]. М. Р. Илакавичус описывает общность как процесс и результат, включающие общие цели, интересы, замыслы, деятельность. Понятие «разновозрастность» описывает важный фактор социализации и инкультурации, благодаря которому взрослеющий вживается в социокультурное пространство [2].

В. П. Панасюком представлена классификация разновозрастных сообществ в неформальном образовании и принципы их организации: по численности; по преобладающим способам коммуникации и учебного взаимодействия; по продолжительности функционирования; кратковременные; по способам объединения людей, формирования сообщества, управления его функционированием; по стабильности состава сообщества; по преобладанию представителей каких-либо возрастов. Основанием для классификации может служить направленность содержания образования, территориальный, национальный, гендерный факторы. Организация сообществ опирается на принципы сменяемости ролевых статусов участников образовательного процесса, социального и образовательного взаимообогащения, взаимообучения, межвозрастного общения, актуализации воспитательного потенциала, многоаспектности результатов, личностных и социальных эффектов для участников образовательного процесса [3].

Наш интерес сосредоточен на непосредственном взаимодействии студентов бакалавриата в различных видах совместной деятельности. Разновозрастное сообщество студентов мы понимаем как педагогически организованную общность обучающихся разных возрастов, объединенных общими целью, интересами, деятельностью, особым опытом на основе взаимопонимания, доверительных отношений, ответственности, стремления созидательно решать личностно-значимые и коллективные задачи с учетом творческого потенциала каждого участника. Разновозрастное сообще-

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

ство позволяет увидеть многообразие граней взаимодействия, отойти от стереотипов, проявить себя с разных сторон, научиться общаться с разными возрастными категориями людей, прожить разные ролевые позиции (младшего и старшего, компетентного и некомпетентного, принимающего помощь и ее оказывающего, слабого и сильного, обучающего и обучаемого). Создание условий для организации и развития описываемых сообществ позволяет приблизиться к духовно-нравственным ценностям, социуму, усвоить нормы поведения в обществе, подготовиться к выполнению социальных ролей, получить уникальный опыт воспитательных практик.

Таким образом, мы полагаем, что важным инструментом решения актуальных проблем вузовского образования, проявления новых возможностей образовательного пространства вуза выступает организация разновозрастных сообществ. С этой целью под руководством преподавателей кафедры начального, дошкольного образования и социального управления Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого на направлении подготовки бакалавриата 44.03.01 Педагогическое образование, профиль «Дошкольное образование» реализуется идея функционирования разновозрастных сообществ, деятельность которых учитывает реализацию внутреннего потенциала студентов, отношение к нововведениям, практикоориентированность, нацеленность на результат.

Преимуществом создания разновозрастных сообществ является максимальная вовлеченность студентов профиля «Дошкольное образование» (участниками являются студенты с первого по четвертый курс в зависимости от поставленной задачи), реалистичность реализации деятельности всех субъектов образовательного процесса, организованная система студенческого наставничества.

Разновозрастные сообщества организуются на кафедре по мере возникновения образовательно-воспитательных задач по направлениям: создание разновозрастных сообществ студентами вуза и колледжа; создание разновозрастных студенческих команд в конкурсном движении;

развитие разновозрастных сообществ в проектной деятельности вуза.

Многообразны по своему содержанию разновозрастные сообщества, организуемые студентами разных курсов вуза и колледжа. Здесь работает школа студенческого наставничества. Например, колледж, имея приличную лабораторную базу интерактивного оборудования, проводит силами обучающихся колледжа мастер-классы для студентов бакалавриата по игротехнике, робототехнике и др. Студенты приобретают навыки общения с выпускниками вуза, обмениваются опытом, результатами педагогических исследований, дополняют друг друга имеющимися знаниями, понимают ошибки, стремятся к самообразованию. Возникает сообщество «студенты колледжа – студенты вуза», подтверждающее значимость реверсивного наставничества.

Студенты разных курсов предлагают пути решения воспитательных задач. Например, студенты третьего курса совместно со студенческой Думой других институтов организуют и проводят для остальных курсов профиля «Дошкольное образование» патриотический квест, посвященный Дню Победы, сами выбирают площадку для проведения (Дом научной коллаборации им. С. Ковалевской), технические средства, разрабатывают сценарий, маршруты, согласовывают действия с другими студентами, готовят фотовыставку и т. д. Это уникальный опыт для студентов обучить других обучающихся, координировать деятельность разновозрастных групп (студенты объединялись в группы с разных курсов), чувствовать значимость мероприятия, приобрести опыт совместной рефлексии.

Студенты с большим интересом проводят научные секции в рамках Дней Науки НовГУ для студентов, аспирантов, школьников и педагогов дошкольных образовательных организаций, составляют «маршруты» выступлений. С энтузиазмом студенты включаются в проведение педагогических дебатов на актуальные темы, обучающих семинаров для первокурсников «Первые шаги в науке», семинаров по проектированию профессиональной траектории «Сам себе режиссер», мастер-классов по созданию

веб-квестов, образовательной дуд-анимации «Моя профессия» и т. д.

Особое место занимает направление «создание разновозрастных студенческих команд в конкурсном движении». С целью продвижения участия студентов в конкурсном движении им предоставляется возможность создавать разновозрастные команды участников всероссийских конкурсов. Так, во Всероссийской олимпиаде «Форсайт-педагогика» (Нижний Новгород) участвовала смешанная команда студентов двух профилей – «Дошкольное образование» и «Начальное образование» первого, третьего и пятого курсов. При этом капитаном команды стала студентка первого курса. Это был уникальный опыт коммуникации в разновозрастной группе, приобретения навыков командной работы, работы в смешанных проектных группах со студентами других вузов страны. В текущем году также организуется новая разновозрастная команда, включающая студентов разных профилей.

Реализация направления «Развитие разновозрастных сообществ в проектной деятельности вуза» предполагает создание студентами разновозрастных сообществ: «преподаватель вуза – студент – дети дошкольного возраста», «преподаватель вуза – студент младшего курса – студент старшего курса». НовГУ осуществляет деятельность в проектной парадигме, студенты участвуют в реализации проектов на базе дошкольных образовательных организаций, кафедры, колледжа (в текущем году темой проекта стало продуктивное взаимодействие обучающихся с целью профориентации на профиль «Дошкольное образование»), постоянно самостоятельно организуют разновозрастные сообщества детей, педагогов, родителей, студентов разных курсов в зависимости от поставленных задач, целей проектов, выбора актуальных путей решения.

Освоение социального опыта в вузе на педагогических профилях под руководством преподавателей позволяет решать одну из основных задач – развитие субъектности в каждом представителе подрастающего поколения. Успешная координация разновозрастного взаимодействия позволит противостоять вызо-

вам современного общества. Возникает потребность в педагогическом сопровождении студента, ориентированного на профессию.

Педагогическое сопровождение студентов целесообразно рассматривать как многосторонний процесс взаимодействия преподавателей со студентами, результатом которого является развитие и саморазвитие студента бакалавриата, способного передавать духовно-нравственные ценности подрастающему поколению, готовому к творческому, конструктивному, созидательному преобразованию себя, окружающего мира, к коммуникации с разными субъектами образовательного процесса, социализированного в среде сверстников, реализующего свою субъектную позицию в разных формах образовательной деятельности и в жизненных ситуациях.

Педагогическими условиями сопровождения студентов бакалавриата являются:

- составление индивидуального маршрута, способствующего проявлению самостоятельности и творчества студента;

- обеспечение интеграции видов деятельности в аудиторной и внеаудиторной работе;

- содействие проявлению творчества в совместной разновозрастной группе;

- содействие проявлению инициативы по организации разновозрастных сообществ с предоставлением свободы выбора содержания, форм, видов деятельности, элементов среды;

- содействие накоплению индивидуального опыта в организации детско-взрослых сообществ, становлению студента субъектом собственной творческой деятельности;

- воспитание гибкой позиции во взаимодействии с субъектами разновозрастных сообществ;

- развитие интереса к творчеству, импровизации в деятельности через взаимодействие с разными группами детей и взрослых.

Педагогическое сопровождение студента строится с учетом приоритетного вида деятельности, в котором он реализует свои способности. Поэтому органи-

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

зация разновозрастных сообществ носит вариативный характер.

Таким образом, разновозрастные сообщества студентов бакалавриата организируются с учетом направления, технологий, форм организации, возможностей студентов, среды. Результативность передачи социального опыта, духовно-нравственных ценностей зависит от уровня и способов организации разновозрастного сообщества.

На основе организации разновозрастных сообществ студентов более успешно формируются нравственные ориентиры, мировоззрение, передаваемые от поколения к поколению, лежащие

в основе единого культурного пространства, укрепляющие гражданское единство, нашедшие самобытное проявление в духовном, историческом и культурном развитии страны. Тем самым реализуются традиционные ценности, такие как: высокие нравственные идеалы, крепкая семья, созидательный труд, гуманизм, милосердие, справедливость, коллективизм, взаимопомощь, взаимоуважение. Педагогическое сопровождение этой деятельности разновозрастным преподавательским сообществом, его вовлеченность способствует оптимизации образовательного пространства вуза.

Литература

1. Детская общность как объект и субъект воспитания [Текст]: монография / под ред. Н. А. Селивановой, Е. И. Соколовой. – М.: ИЦ ИЭТ; ФГНУ ИТИП РАО, 2012. – 324 с.
2. Илакавичус М. Р. Исследование разновозрастных сообществ: философско-культурологический аспект [Текст] / М. Р. Илакавичус // Человек и образование. – 2013. – № 2 (35). – С. 70–73.
3. Панасюк В. П. Создание и функционирование разновозрастных сообществ как феномена неформального образования [Текст] / В. П. Панасюк // Человек и образование. – 2013. – № 1 (34). – С. 17–20.
4. Попова Е. С. Исследование социальных аспектов формирования мотивации к образованию у молодежи: от теоретических подходов к операционализации [Текст] / Е. С. Попова // Вопросы образования. – 2012. – № 4. – С. 70.
5. Указ Президента РФ от 09.11.2022 № 809 «Об утверждении Основ государственной политики по сохранению и укреплению традиционных российских духовно-нравственных ценностей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/law/hotdocs/77839.html>.

ТВОРЧЕСКИЙ ТАНДЕМ КАК ПРОЦЕСС СОПРОВОЖДЕНИЯ НАЧИНАЮЩЕГО ПЕДАГОГА

Котова О. Г., Чазова Е. А.,

МАОУ «Гимназия «Гармония», Великий Новгород, Россия

E-mail: garm.gimn@mail.ru

CREATIVE TANDEM AS A PROCESS OF ACCOMPANYING A NOVICE TEACHER

Kotova Oksana G., Chazova Elizaveta A.,

MAEI «Gymnasium «Harmony»,

Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Статья посвящена описанию опыта сопровождения начинающих педагогов в общеобразовательной организации через создание творческих тандемов. Авторы отмечают комплексные преимущества деятельности педагогов в тандем-группе, заключающиеся как в адаптации молодого специалиста, так и во взаимном профессиональном росте.

Ключевые слова: наставник, наставничество, образование, ученик, средняя школа.

Abstract: The article is devoted to the description of the experience of accompanying novice teachers in a general education organization through the creation of creative tandems. The authors note the complex advantages of teachers' activities in a tandem group, involving both the adaptation of a young specialist and mutual professional growth.

Keywords: mentor, mentoring, education, student, secondary school.

Никакие знания и навыки

не передаются иначе как от человека к человеку.

За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности

всегда есть учитель, всегда есть наставник.

Сергей Кириенко

Современный глобальный мир основан на компетенциях, которые являются залогом личностного развития педагога. Ответом на вызовы современности является наставничество как интенсивная личностно-ориентированная форма обучения и самообразования педагога. Наставничество в нашей образовательной организации – важное звено обучения, взаимообучения педагогов независимо от стажа и квалификации.

Начиная педагогическую деятельность, даже самый успешный выпускник высшего учебного заведения сталкивается с большим количеством трудностей. Для успешного профессионального становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведе-

нии. Применить полученные знания на практике молодому специалисту помогает опытный коллега, наставник.

В рамках проекта «Наставничество как стратегия непрерывного развития всех участников образовательных отношений» в МАОУ «Гимназия «Гармония» были созданы тандем-группы с целью сопровождения и адаптации молодого специалиста, а также повышения профессионального потенциала обоих педагогов. Обучение молодого учителя английского языка с использованием тандем-метода строится на решении реальных профессиональных задач под руководством наставника, при этом акцент делается на практическую составляющую. В тандем-группе учитывается индивидуальность и независимость участ-

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

ников при наличии общей цели каждого из педагогов, совершенствуются профессионализм и методические умения как наставляемого, так и наставника.

С целью качественного осуществления взаимодействия тандем-группой, членами которой являются наставник – Котова Оксана Геннадьевна, учитель английского языка МАОУ «Гимназия «Гармония» и начинающий учитель – Чазова Елизавета Алексеевна, был разработан план деятельности, который включал:

1. Коммуникацию в тандеме (формирование потребности в росте уровня профессиональных умений).

2. Первичную диагностику и самодиагностику сформированности компетенций наставляемого (анализ результатов профессиональной деятельности, методических умений).

3. Организацию работы наставнических тандем-групп (постановка конкретных цели и задач развития педагогов; отработка и корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого, взаимопосещение и анализ уроков, определение возможностей взаимообучения по отдельным направлениям, совместное участие в методических мероприятиях с целью творческого использования передового опыта группы).

4. Презентацию результатов тандема.

5. Итоговую диагностику и самодиагностику сформированности компетенций наставляемого, уровня методических умений участников группы (повышение уровня удовлетворенности совместной работой, рост числа собственных и совместных профессиональных работ: статей, методических практик и т. д.).

6. Завершение наставничества (оценка степени компетентности наставляемого, готовность к аттестации).

В процессе совместной работы начинающий учитель чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Анализируя работу молодого специалиста, мы выяснили, что одним из затруднений оказалось умение использовать различные технологии, методы и приемы в соответствии с педагогической задачей. Так возникла методическая тема по самообразованию Чазовой Е. А. – «Интерактив-

ные методы и приемы обучения иностранному языку». На наш взгляд, это самые эффективные приемы активизации работы учащихся. В интерактивном обучении учитываются потребности ученика, привлекается его личностный опыт, осуществляется адресная корректировка знаний, оптимальный результат достигается через сотрудничество, сотворчество, самостоятельность и свободу выбора. В ходе знакомства с такими интерактивными приемами, как: «Мозговой штурм», «Смени позицию», «Дерево решений», «Интеллект-карта» и другими, а также внедрения их в ход урока нами было разработано несколько конспектов занятий. Некоторые из них тандем-группой были представлены на всероссийских онлайн-конкурсах педагогического мастерства и имели высокую оценку (I место во Всероссийском конкурсе «Лучшая технологическая карта урока» (<https://педпроект.рф>)).

Умение разрабатывать уроки, построенные на основе системно-деятельностного подхода с включением интерактивных приемов, позволяет сделать работу молодого специалиста более результативной. Результатом проведения таких уроков стало повышение мотивации детей к предмету, они с удовольствием включались в работу, предлагали свои идеи, монологические высказывания не вызывали трудностей.

В ходе интерактивного обучения учащиеся учатся критически мыслить, решать сложные проблемы на основе анализа обстоятельств и соответствующей информации, взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, участвовать в дискуссиях, общаться с другими людьми.

В процессе сотрудничества Елизавета Алексеевна предложила идею создания интерактивной лексико-грамматической игры-квеста по теме «День Святого Валентина» для обучающихся средней и старшей школы. В переводе с английского quest означает «поиск, выполнение поручений». Как игровой жанр он сформировался задолго до появления Интернета и изначально предполагал выполнение каких-либо заданий, записанных на бумажках.

В педагогике квест является одним из современных интерактивных методов обучения, для создания которого требуются знания компьютерных технологий на уровне уверенного пользователя. Используя возможности программы PowerPoint, мы разработали игру, которая позволяет применить ее как при индивидуальной работе с учащимися, так и при групповой работе в классе. В квест заложена история Ромео и Джульетты, что позволяет ученикам отвлечься от серьезности образовательного процесса, включиться в игру и пробудить интерес к происходящему.

Данная разработка содержит комплекс заданий, предполагающих их постепенное решение. Каждое выполненное задание требует конкретных лексико-грамматических знаний и дает возможность перейти на следующий уровень. Игра имеет 4 сюжетные линии, основанные на разноуровневых учебных заданиях, позволяющих оценить знания учащихся. При успешном прохождении квест-игры, не совершив ни одной ошибки, «Ромео» встречает «Джульетту», а учащийся показывает высокий уровень знаний. Фото предложенных заданий игры приводятся в конце статьи.

В результате работы с интерактивной игрой контроль знаний становится увлекательным процессом, а желание прийти к победе мотивирует учащихся изучить материал на более глубоком уровне. Работа над ошибками заменяет скучное выполнение однотипных заданий на повторное прохождение игры. Интерактивная квест-игра была представлена на мастер-классе сетевого сообщества учителей английского языка Великого Новгорода и вызвала большой интерес.

Совместный опыт разработки учебной компьютерной игры доказал, что наставник и молодой педагог могут меняться ролями. Новый формат использо-

вания PowerPoint показал, что наставнику труднее освоить подобные технологии, чем молодому педагогу. Поэтому опытный, высококвалифицированный профессионал стал подопечным младшего по возрасту и опыту коллеги в вопросах новых тенденций и технологий. Это доказывает, что модель наставничества «Творческий тандем» работает на основе партнерства и позволяет передавать опыт при взаимодействии как «равный – равному».

Работа с наставником позволила молодому специалисту не только выполнять свою работу эффективнее, но и получить первую квалификационную категорию.

Также мы отмечаем «плюсы» работы в тандем-группе и для наставника, состоящие в том, что наставничество:

- помогает увидеть и наметить новые перспективы своей педагогической деятельности;

- дает возможность ощутить свой вклад в систему профессиональной адаптации коллеги;

- это стимул к самосовершенствованию;

- помогает расширению своего арсенала методических приемов и методов, технологий обучения;

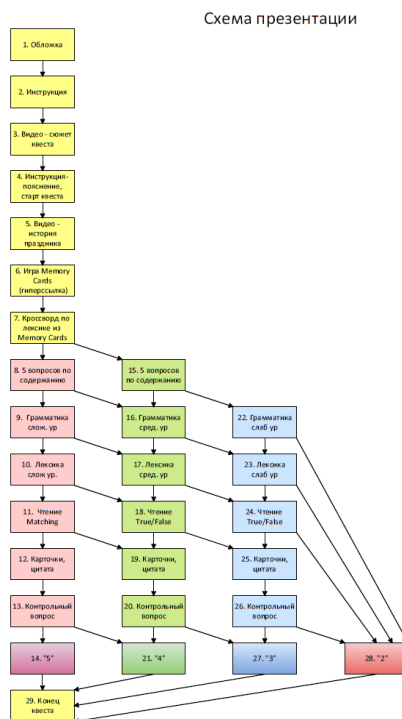
- дает возможность общения с молодым поколением: интересным, современным, креативным, мобильным;

- позволяет учиться у молодых педагогов умению легко находить общий язык с учениками, творческому подходу к обучению, владению последними достижениями педагогики и психологии.

Таким образом, работа в тандем-группе создает условия для повышения компетентности и молодого учителя, и наставника, мотивирования их перспективами профессионального роста и является залогом успешности не только педагогов, но и школы в целом.



Модели наставничества в практике обучения и воспитания



Литература

1. Баданов А. Г. Интерактивные викторины в PowerPoint [Электронный ресурс] / А. Г. Баданов, Н. М. Баданова // Внедрение и практика. Школьные технологии (г. Москва, июнь 2014 г.). – С. 119–123. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/interaktivnyye-viktoriny-v-powerpoint/viewer>.
2. Методические рекомендации «Работа с молодыми специалистами. Наставничество» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/metodicheskie-rekomendacii-rabota-s-molodimi-specialistaminastavnichestvo-963203.html>.
3. Модель наставничества в образовательном учреждении [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vsevteme.ru/network/2144/attachments/show?content=775814>.
4. О наставничестве в школе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>.
5. Щербакова Т. Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Электронный ресурс] / Т. Н. Щербакова, Е. В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18–22. – Режим доступа: <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/>.

УДК 371.3

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРАКТИКЕ

Михайлова Т.Ф.,

МАОУ «Гимназия «Новоскул», Великий Новгород, Россия

E-mail: tfmihaylova@mail.ru

MENTORING IN MODERN EDUCATIONAL PRACTICE

Mikhailova Tatiana F.,

MAEI «Gymnasium «Novoschool», Veliky Novgorod Russia

Аннотация: в статье представлено теоретическое обоснование и значимость наставничества в современном обществе и системе образования. Рассмотрено нормативное регулирование наставнической деятельности в образовательной среде; специфика деятельности наставника в зависимости образовательных дефицитов; формы и

ролевые модели наставничества. Виды наставничества педагогических работников в образовательной организации, используемые на практике. Описан практический опыт работы по форме «Наставник» – «Молодой специалист».

Ключевые слова: наставничество, формы и ролевые модели наставничества.

Abstract: The article presents the theoretical rationale and the importance of mentoring in modern society, and its place in education. The article deals with the regulatory control of mentoring activities in the educational environment; the specifics of the mentor's activity depending on educational deficits; forms and role models of mentoring and types of mentoring of teaching staff in an educational organization used in practice. The article contains the description of practical work experience in the form of «Mentor» – «Young specialist».

Keywords: mentoring, forms and role models of mentoring.

Наставничество играет ведущую роль в реализации национального проекта «Образование», в котором определены две глобальные цели:

- обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования;

- воспитание гармонично развитой и социально-ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций.

Достижение поставленных целей осуществляется в следующих проектах: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Поддержка семей, имеющих детей», «Цифровая образовательная среда», «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Новые возможности для каждого», «Социальная активность», «Экспорт образования», «Социальные лифты для каждого».

В шести из них наставничество играет образующую роль и рассматривается как эффективный инструмент развития кадрового потенциала образовательной организации.

Предусмотрено (в КРП), что к 2024 году не менее 70% обучающихся и педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Современная система образования не может не меняться, так как должна реагировать на внешние вызовы – в первую очередь вызовы экономические и социальные. Происходит переход от репродуктивной модели подачи

знаний к становлению гармонично развитой личности, педагог становится наставником, передающим свои знания, реагирующим на вызовы времени. Отсюда следует определение наставничества, указанное в Распоряжении Министерства просвещения России Р-145 от 25.12.2019: «Наставничество - универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1].

Нормативное регулирование наставнической деятельности в образовательной среде отражается на федеральном уровне:

- распоряжение Министерства просвещения России Р-145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»;

- методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися.

На региональном уровне издан приказ № 371 от 23.03.2022 «Об утверждении По-

Модели наставничества в практике обучения и воспитания

ложения о региональной системе наставничества»

(<https://cnppm53.ru/наставничество/>);

Положение о наставничестве в Новгородской области; методические рекомендации.

«Положение о системе наставничества педагогических работников в МАОУ «Гимназия «Новоскул» (приказ директора от 30.12.2021 № 344-ОД), <https://gimnnovo.edusite.ru/sveden/files/6f8539f46bcfaf223f9cc831cf775a49.pdf> – определяет цель и задачи системы наставничества; организацию системы наставничества; права и обязанности наставника и наставляемого; методическую документацию.

Анализ нормативных документов, психолого-педагогической литературы позволяет определить следующие формы наставничества:

- наставничество обучающихся;

- наставничество как форма обеспечения профессионального роста и становления педагогических работников [2].

Почему на данном этапе развития общества возникла необходимость в целевой модели наставничества? Ведь само понятие наставничества известно с первобытного общества, когда люди передавали свои знания и навыки следующим поколениям, а те в свою очередь, приумножив их, также передавали своим потомкам. Ответ, на наш взгляд, кроется в социальных характеристиках развития современного общества, где все процессы, связанные с технологиями, промышленностью, экономикой, национальной конкурентоспособностью, происходят стремительными темпами. Значит, обществу нужны такие навыки, которые позволят так же быстро реагировать на современные вызовы. Поэтому наставничество в современных условиях «...представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей. Наставник способен стать для наставляемого человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жизненных целей и путей их достижения, в раскры-

тии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации» [3, с. 13].

Также считаем, что потребность в наставничестве вытекает из существующих проблем и потребностей со стороны обучающихся, студентов, молодых специалистов и специалистов со стажем работы: низкая мотивация к изменениям в обществе и в образовании; низкая вовлечённость в деятельность, в процессы инноваций; профессиональное и личностное выгорание; инертность образовательной системы.

Данные проблемы обусловлены недостатком самостоятельности сопровождаемого. Они могут быть решены с помощью педагогической поддержки в преодолении тех или иных внешних барьеров и внутренних образовательных дефицитов сопровождаемого [4].

В Распоряжении Министерства просвещения России дано определение формы наставничества как «способа реализации наставничества через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной ролевой ситуации, определяемой программой наставничества, основной деятельностью и позицией участников» [1].

В образовательной организации применяются разнообразные формы наставничества («педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «работодатель – студент», «педагог вуза / колледжа – молодой педагог образовательной организации» и другие) по отношению к наставнику или группе наставляемых.

Формы наставничества могут применяться комплексно в зависимости от запланированных эффектов:

- виртуальное (дистанционное) наставничество – дистанционная форма организации наставничества с использованием информационно-коммуникационных технологий, таких как: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, социальные сети и онлайн-сообщества, тематические интернет-порталы и др.;

- наставничество в группе – форма наставничества, когда один наставник взаимодействует с группой наставляемых одновременно (от двух и более человек);

- краткосрочное или целеполагающее наставничество – наставник и наставля-

емый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты;

- реверсивное наставничество – профессионал младшего возраста становится наставником опытного работника по вопросам новых тенденций, технологий, а опытный педагог становится наставником молодого педагога в вопросах методики и организации учебно-воспитательного процесса;

- ситуационное наставничество – наставник оказывает помощь или консультацию всякий раз, когда наставляемый нуждается в них. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного;

- скоростное наставничество – однократная встреча наставляемого (наставляемых) с наставником более высокого уровня (профессионалом / компетентным лицом) с целью построения взаимоотношений с другими работниками, объединенными общими проблемами и интересами, или обмена опытом [6, с. 6].

Каждая из вышеперечисленных форм наставничества имеет от трех до пяти ролевых моделей: «Равный – Равному» – обмен навыками и компетенциями; «Сильный – Слабому» – поддержка для достижения лучших результатов; «Лидер – Активному» – поддержка и развитие сильных сторон; «Лидер – Пассивному» – выявление сильных сторон и усиление их.

К роли наставника я «пришла» осознанно, ответственно и самостоятельно. Работа наставника представлена на рисунке 1 «Цикл работы наставника».

За многолетний опыт педагогической работы я как учитель начальных классов была наставником:

- наставник молодого специалиста (модель «Опытный педагог – молодой специалист»);

- наставник студентов Педагогического колледжа НовГУ (модель «Студент-педагог»);

- подготовка к региональному конкурсу «Лучший учитель» (краткосрочное или целеполагающее наставничество);

- инициатор реверсивного наставничества при подготовке выступления молодого специалиста на методическом объединении учителей (модель: «Молодой специалист – опытным коллегам»);

- краткосрочное наставничество при подготовке молодого специалиста к аттестации на первую и высшую квалификационные категории (модели: «Опытный педагог – молодой специалист», «Опытный педагог – работающий специалист»).

Работа в качестве наставника позволила моим наставляемым – студентам – осознанно сделать выбор педагогической профессии; коллегам – добиться высоких результатов в профессиональной деятельности. Мне как педагогу-наставнику наставничество способствовало непрерывному саморазвитию, личностному росту и возможности пройти путь от учителя до специалиста высшей квалификационной категории, руководителя сетевого сообщества учителей начальных классов Новгородской области.

В заключение хочу отметить, что наставничество – это практика, которая (как и большинство образовательных практик) не внедряется, а возвращается [5]. Возвращается на определенном уровне образовательной культуры, социального доверия, гражданской активности.



Рис. 1. Цикл работы наставника

Литература

1. Распоряжение Министерства просвещения России Р-145 от 25.12.2019 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

2. Приказ № 371 от 23.03.2022 «Об утверждении Положения о региональной системе наставничества». Положение о наставничестве Новгородской области. Методические рекомендации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://спррп53.ru/наставничество/>.

3. Бубнова А. Н. 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 © Министерство просвещения Российской Федерации © АНО «Институт развития социального капитала и предпринимательства» [Текст] / А. Н. Бубнова. – с. 283.

4. Мазурова Е. Г. Наставничество как стратегия непрерывного развития [Текст] / Е. Г. Мазурова. – 2019.

5. Шалимова Н. А. Современные модели наставничества для развития и воспитания обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Шалимова. – Режим доступа: [http://www.eduportal44.ru/sites/RSMOtest/Nasnavnik_RSMO/MPSH_Nastavniki_19_11_2020/Наставник_МПШ%20\(1\).pdf](http://www.eduportal44.ru/sites/RSMOtest/Nasnavnik_RSMO/MPSH_Nastavniki_19_11_2020/Наставник_МПШ%20(1).pdf).

6. Положение о региональной системе (целевой модели) наставничества для педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования Новгородской области. Утверждено приказом министерства образования Новгородской области от 23.03.2022 № 371 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: спррп53.ru.

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

УДК 371.3

ЭФФЕКТ СИНЕРГИИ «1+1=3», ИЛИ ПРАКТИКА ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Семенова А. Н., Шаповал С. А.,
МАОУ «Гимназия «Гармония», Великий Новгород, Россия
E-mail: garm.gimn@mail.ru

THE SYNERGY EFFECT "1+1=3", OR THE PRACTICE OF EFFECTIVE INTERACTION "TEACHER – TEACHER"

Semenova Anna N., Shapoval Svetlana A.,
MAEI «Gymnasium «Harmony», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: В статье представлен опыт достижения положительного синергического эффекта в традиционной модели наставничества. Авторы особое внимание уделяют участию в проекте «Культурный дневник школьника Новгородской области». Именно эта совместная деятельность позволила им добиться высокого общественного признания.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, методические разработки.

Abstract: The article presents the experience of achieving a positive synergetic effect in the traditional mentoring model. The authors pay special attention to participation in the project «Cultural diary of a student of the Novgorod region». This joint activity allowed them to achieve high public recognition.

Keywords: mentoring, young specialist, methodological developments.

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

Чарльз Диккенс

Наставничество – мировая тенденция во всех сферах деятельности, тренд современного образования. В МАОУ «Гимназия «Гармония» наставничество применяется как новый тип отношений, как резерв успешного управления личностно-профессиональным становлением начинающих педагогов.

Истина закона синергии «Целое есть большее, чем отдельные части в своей сумме» (1+1=3) проявляется в совместной

деятельности педагогов: наставника и наставляемого, усиливает эффективность и расширяет возможности взаимодействия. Другими словами – наставничество, построенное на основе синергии, представляет собой систему, где происходит взаимное «методическое усиление» одного педагога другим. Примером эффективного взаимодействия стало сопровождение и сотрудничество в течение 10 лет Шаповал Светланы Алексан-

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

дровны и Семеновой Анны Николаевны – учителей математики нашей гимназии.

Характеристикой нашей командной работы с положительной синергией можно считать следующее:

- наличие и принятие всеми членами команды общей цели и готовность совместно работать над ее достижением;
- использование компетенций и профессиональных знаний всех членов команды;
- работа на равных для достижения целей, сплоченность;
- обсуждение всех мнений, свободный обмен идеями, принятие решений после обсуждения;
- поощрение творчества и готовности брать ответственность на себя;
- ошибка – возможность научиться чему-либо друг у друга.

В начале работы было выделено три наиболее значимых результата совместной деятельности:

- успешная адаптация в педагогическом коллективе Семеновой Анны Николаевны – молодого педагога, начинающего свою трудовую деятельность;
- совместная методическая деятельность, взаимная удовлетворенность наставника Шаповал С. А. и молодого педагога Семеновой А. Н.;
- достижения Семеновой А. Н. в профессиональной деятельности.

Благодаря синергическому взаимодействию в методической паре Семенова Анна Николаевна прошла все этапы педагогического развития:

1. Молодой специалист без опыта работы.
2. Специалист с низкой эффективностью труда.
3. «Первые шаги к успеху».
4. «На равных».

На разных этапах профессионального становления Семеновой А. Н. использовались и разнообразные виды наставничества:

1. Традиционное наставничество.
2. Групповое наставничество.
3. Флеш-наставничество.
4. Реверсивное наставничество.
5. Виртуальное наставничество.
6. Партнерское наставничество: «равный – равному».

Активно проводилась совместная разработка уроков с использованием системно-деятельностного подхода, реализуемого педагогами, технологии развития критического мышления через чтение и письмо и открытых занятий, которые вызывали несомненный интерес у нас, обоих педагогов, и обучающихся.

Результатами данной работы стали:

- дипломы победителей и призеров всероссийских конкурсов за совместные методические разработки;
- трансляция опыта совместной работы на заседаниях городского сетевого сообщества учителей математики;
- совместные выступления по различной тематике на семинарах для педагогов Великого Новгорода и Новгородской области;
- мастер-классы для слушателей курсов повышения квалификации в Государственном областном автономном учреждении дополнительного профессионального образования «Региональный институт профессионального развития»;
- публикация по теме «Методический конструктор “Организация учебно-исследовательской деятельности”» в сборнике методических материалов «Лаборатория учителя, работающего по новым стандартам: учебное исследование», изданном Институтом образовательного маркетинга и кадровых ресурсов;

– Семенова А. Н. одержала победу в городском конкурсе педагогического мастерства в номинации «Педагогический дебют», заняла третье место в муниципальном этапе Всероссийского конкурса в области педагогики, воспитания и работы с детьми и молодежью до 20 лет «За нравственный подвиг учителя» и второе место в этом же конкурсе, но уже областного уровня.

В дальнейшем наша совместная работа перешла на новый уровень, в котором сотрудничество ведется на равных.

Наши методические разработки оказались востребованы учителями, реализующими Федеральный проект образования «500+», педагогами, чья школа оказалась среди школ с низкими образовательными результатами. На семинарах для учителей данной образовательной организации мы презентовали свои методические разработки через проведение

открытых уроков, работу в методических парах, методических командах, участие в круглых столах.

Одним из ресурсов профессионального развития и повышения престижа образовательного учреждения является участие педагогов в профессиональных конкурсах.

Мы приняли участие в работе творческой группы учителей МАОУ «Гимназия «Гармония», результатом деятельности которой стало создание рабочей тетради «Культурный дневник школьника Новгородской области. 5–9 класс». Сборник ориентирован на определение новых форм сотрудничества семьи и школы, выстраивание системы воспитательной работы по приобщению обучающихся к культурному наследию Новгородской области. «Культурный дневник школьника» состоит из 8 разделов, каждый из которых включает задания познавательного, исследовательского, творческого характера; иллюстрации, схемы, свободные рамки-паспарту для работ обучающихся.

Нами совместно были разработаны следующие разделы «Культурного дневника»:

- IV раздел – «Пешком в историю», который знакомит учащихся с памятниками истории и культуры Великого Новгорода и Новгородской области,

- VIII раздел – «Математическое краеведение: Новгород в годы Великой Отечественной войны», включающий задачи, содержание которых отражает собы-

тия на территории Новгорода в годы Великой Отечественной войны.

Методическое пособие «Культурный дневник школьника» в 2021 году было издано издательским отделом Института образовательного маркетинга и кадровых ресурсов.

Семенова А. Н. и Шаповал С. А. в 2022 году стали победителями ежегодного Всероссийского конкурса в области педагогики, воспитания и работы с детьми и молодежью до 20 лет «За нравственный подвиг учителя» в номинации «Лучший образовательный издательский проект года», областного конкурса методических разработок по функциональной грамотности в номинации «Математическая грамотность».

Таким образом, синергическим эффектом работы в нашей команде стали результаты совместной деятельности, которые превышают простую сумму: результаты каждого отдельно – «1+1=3», а именно: высокая творческая активность, оптимальные совместные решения методических проблем, высокая личная и командная успешность. Своим опытом педагоги поделились с другими учителями Новгородской области в рамках работы «Школы наставничества» Педагогическая Лаборатория, где выступили по теме «Эффект синергии “1+1=3”, или Практика эффективного взаимодействия “педагог – педагог”».

МАОУ «ГИМНАЗИЯ «ГАРМОНИЯ»

Эффект синергии «1+1=3», или Практика эффективного взаимодействия «педагог – педагог»

1 + 1 = 3

5 2 4

СЕМЕНОВА АННА НИКОЛАЕВНА,
УЧИТЕЛЬ МАТЕМАТИКИ
ШАПОВАЛ СВЕТЛАНА АЛЕКСАНДРОВНА,
УЧИТЕЛЬ МАТЕМАТИКИ

**НАСТАВНИЧЕСТВО:
СОЗДАЕМ СИНЕРГИЮ**

SYNERGY

01. Обмен информацией: свободное выражение мыслей

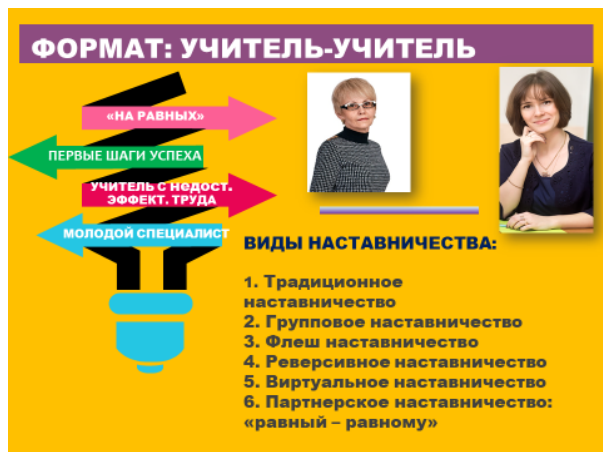
02. Доверие и взаимодействие:
- совместное творчество;
- открытое общение;
- личный пример

03. Совместная постановка целей, установка ключевых результатов и показателей эффективности

04. Гибкость: выстраивание действий, опираясь на личные знания и опыт, с учетом уважения к другому

Стратегия 04
Стратегия 03
Стратегия 02
Стратегия 01

Новые виды и инновационные инструменты наставничества



1+1=3 4 2 5
СИНЕРГИЯ???

Успешная психологическая и методическая адаптация, успешность учеников

Совместные печатные работы в 4-х сборниках, В Интернет- ресурсах – 4-5 в год

Совместные победы в заочных конкурсах – 4-5 в год

2017г.- «Лучший учитель»
2022г.- «Лучший учитель»
2022г. – «Вместе с «Акроном»

Литература

1. Богданова Л. А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст] : методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014.
2. Курейчик В. М. Синергетический подход в инновационном образовании [Текст] / В. М. Курейчик, В. И. Писаренко // Открытое образование. – 2007.

УДК 373.21

ТВОРЧЕСКАЯ ГРУППА ПЕДАГОГОВ – НОВЫЙ ФОРМАТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕТСКОМ САДУ

Семидоцкая М.В., Яковлева Т.В., Титова С.В.
МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида»
Великий Новгород, Россия
E-mail: 1982irina@mail.ru

CREATIVE GROUP OF TEACHERS – A NEW FORMAT OF MENTORING IN KINDERGARTEN

Semidotzskaya Marina.V., Yakovleva Tatiana V., Titova Svetlana V.
MAPEI «Kindergarten No. 49 of combined type»
Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: создание творческой группы педагогов ДОУ как одна из форм наставничества, позволяющая развить в педагогах как творческого потенциала, так и личностных качеств, привлечение всех субъектов образовательного процесса к реализации программ дошкольного образования, созданию системы флеш- наставничества, при которой наставники могут поделиться опытом работы, своими идеями.

Ключевые слова: наставничество, воспитание, сотрудничество, молодой специалист, детский сад.

Abstract: Setting up a creative group of preschool teachers is one of the forms of mentoring that allows teachers to develop both creative potential and personal qualities, involvement of all subjects of the educational process in the implementation of preschool education programs and creation of a flash mentoring system in which mentors can share their work experience and their ideas.

Keywords: mentoring, education, cooperation, young specialist, kindergarten.

27 июля 2022 года Президент Российской Федерации подписал Указ «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника». Решение

Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника было предопределено рядом нормативных документов, разработанных на федеральном, региональном уровнях, являющихся нормативной правовой базой в сфере образования и наставничества. На современном этапе развития образования в целом, и дошкольного образования в частности, наставничество рассматривается как сочетание традиционных и инновационных подходов в работе. Существуют разные формы наставничества: дистанционное, наставничество в группе, молодой специалист, персонализированная программа наставничества, творческая группа. Система наставничества в МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида» функционирует с 2013 года в рамках работы творческой группы педагогов, но современное образование требует внесения изменений в сложившуюся систему наставничества. Таким образом, создавая целевую модель наставничества педагогических работников в нашем детском саду, мы определили цели, задачи, принципы, формы и порядок осуществления наставничества. Разработали обязательный пакет локально-нормативных документов: приказ о создании творческих групп, назначение ответственного, обязательно итоговый отчет и мероприятие по итогам наставничества в рамках работы группы. В творческую группу входят следующие педагогические кадры: педагогический работник, испытывающий потребность в освоении новой технологии или приобретении новых навыков; педагогический работник, вновь заключивший трудовой договор; педагогический работник, не прошедший аттестацию на соответствие занимаемой должности; педагогический работник, имеющий опыт работы и квалификационную категорию. Формы организации взаимодействия в рамках творческой группы следующие: индивидуальная (персонализированная) и подгрупповая. На протяжении 10 лет в практике нашего ДОУ показала себя достаточно эффективной и востребованной формой наставничества творческая группа.

Творческая группа – это прежде всего практико-ориентированная форма

наставничества. Выбор направления работы творческой группы на учебный год определяется на основании: анализа персональных запросов педагогов, актуальности изучаемого направления в дошкольном образовании. Руководитель творческой группы выполняет функции наставника и назначается приказом заведующего ДОУ на учебный год, он является руководителем всей творческой группы в целом – это 13 человек. Но сама творческая группа делится на подгруппы в рамках выбранной темы, проблематики на учебный год. Творческая группа «Почемучки» работает над проблемой экологии: наставники – активные участники акций «Бумажный бум», «Сдай батарейку – спаси ежика», совместно с родителями они собирают «добрые крышечки», стараются заниматься отдельным сбором мусора. Так, в 2022 году они активно принимали участие в Международном конкурсе «Экология – дело каждого», делали рисунки, снимали видеоролики – пробовали себя в роли экоблогеров. Творческая группа «Этнокалендарь» позволила развить творческий потенциал педагогов путем проектирования их индивидуальной профессиональной траектории; новых форм работы со всеми субъектами образовательного процесса. Активно проходят выставки, фестивали, создание лепбуксов, формы работы с детьми: мастер-классы, приглашение интересных людей, посещение мероприятий в рамках тематического планирования творческой группы. В 2022–2023 учебном году выбрана тема творческой группы «Этнокалендарь» – образ Бабы Яги, в формате наставничества совместно с детьми, родителями и педагогами организована выставка, на которой были представлены: куклы, книги, макеты, рисунки, пожелания-письма для Бабы Яги, создано меню. Педагоги представят свой опыт работы на межрегиональном конкурсе «Педагогический музей: пространство инноваций», который пройдет в г. Санкт-Петербурге. В рамках работы в творческой группе педагоги приобретают практический и теоретический опыт в изучаемом направлении. Цель нашей работы: повышение профессионального уровня педагогических работников ДОУ; улучшение психологического

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

климата в коллективе; появление новых профессиональных сообществ в ДООУ; повышение качества воспитательно-образовательного процесса в ДООУ.

Задачи рабочей группы как наставников – оказание помощи педагогам и специалистам в их профессиональном становлении, формировании в образовательной организации кадрового ядра, содействие созданию психологически комфортной образовательной среды наставничества, способствующей раскрытию личностного, профессионального потенциала каждого участника творческой группы, оказание помощи в освоении эффективных форматов профессионального развития и методической поддержки педагогических работников; знакомство педагогов, для которых осуществляется наставничество, с эффективными формами и методами работы, как индивидуальной, так и коллективной, направленной на развитие их способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них обязанности, повышать свой профессиональный уровень.

Методы наставничества в рамках функционирования творческой группы: наглядные (памятки, буклеты, открытые показы, вебинары, лепбуки); словесные (беседы, консультации, семинары); практические (семинары-практикумы, самообразование, педагогические кейсы).

Опыт работы на протяжении 10 лет показал, что при таком формировании наставничества, как творческие группы, могут быть и риски, которые надо учитывать, – решение педагога в ходе учебного года покинуть творческую группу. Если такое происходит, то сначала вы-

ясняются причины принятия такого решения и составляется индивидуальная траектория наставничества педагога; при формировании состава творческой группы необходимо учитывать не только личные интересы педагога, но и профессиональные ориентиры каждого педагога (наличие достаточного опыта, личностные качества педагогов); профессиональная пассивность педагогов – нежелание принимать участие в работе творческой группы – также встречается, и с этим труднее всего построить систему наставничества, для этого мы стараемся дать в наставники более активного педагога с большим опытом работы, с творческим потенциалом, что позволяет пассивному подтягиваться и двигаться в направлении своего профессионального роста.

При рисках творческой группы как формы наставничества обязательно хотим отметить: поддержку ценности профессионального развития педагогических работников и позитивной социализации педагогических работников в ДООУ; разнообразие путей профессионального и личностного развития педагогических работников; систему наставничества для поддержки вариативности используемых образовательных программ и организационных форм профессионального развития педагогических работников; основу для развивающего управления педагогическим коллективом, обеспечивая тем самым качество реализации образовательной программы дошкольного образования и программы воспитания в различных условиях их реализации.

Литература

1. Нормативные основы целевой модели наставничества. Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: sudact.ru.

2. Письмо Минпросвещения России № АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ № 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 образователь-

ных организаций по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников») [Электронный ресурс]. – Режим доступа: legalacts.ru.

3. Перспективы развития наставничества в 2022-2023 гг. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: ppt (live.com).

4. Целевая модель наставничества [Электронный ресурс]. – Режим доступа: imcvo.ru.

5. Статья 10. Структура системы образования. КонсультантПлюс [Электронный ресурс]. – Режим доступа: consultant.ru.

УДК 373.21

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПОДДЕРЖКА ПЕДАГОГОВ ПОСРЕДСТВОМ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ

Соколова Т. Г., Назина Ю.В., Бородаева Н.Г.

МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида», Великий Новгород, Россия

E-mail: 1982irina@mail.ru

MENTORING AS SUPPORT FOR TEACHERS THROUGH DISTANCE LEARNING

Sokolova Tatiana G., Nazina Julia V., Borodaeva Natalia G.

MAPEI «Kindergarten No. 49 of combined type», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: выстраивание системы наставничества в рамках обучения педагогов, нуждающихся в помощи ИКТ, научить пользоваться всеми интерактивными технологиями, доступными для пользователей, для улучшения качества образования, умения объединить все субъекты образовательного процесса.

Ключевые слова: наставничество, воспитание, сотрудничество, молодой специалист, детский сад.

Abstract: The article deals with building up a mentoring system as a part of the training of teachers who need the help of ICT and teaching how to use all interactive technologies available to users in order to improve the quality of education and the skill to unite all subjects of the educational process.

Keywords: mentoring, education, cooperation, young specialist, kindergarten.

В 21 веке стремительно развивается информатизация, мы живем в период массового информационно-коммуникационного развития, и сейчас назрела необходимость модернизации содержания и структуры всех сфер дошкольного образования. Это отражено в федеральных государственных образовательных стандартах. В Министерстве Просвещения РФ в рамках реализации проекта «Образование» много говорится об информатизации педагогического процесса, обучении информационно-коммуникационным технологиям (ИКТ) педагогического состава, включение в

процесс дистанционного формата обучения детей и родителей.

Используя ИКТ в образовательной деятельности, мы обратили внимание, что материал, представленный в новой и интересной для детей форме, лучше помогает решать задачи речевого, познавательного развития, а также помогает развивать мышление, воображение, творческие способности, коммуникативные навыки, умение работать в команде. Свое внедрение ИКТ мы начали с QR-кодов. Кодирование материала вызвало интерес у детей, с помощью планшета они наводили на QR-код, сканировали и

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

получали либо задание, либо музыкальное произведение, логоритмические упражнения, загадки и т. д.



В современном мире педагогу необходимо уметь пользоваться мультимедийным оборудованием, он должен быть способен создавать свои сетевые образовательные ресурсы, многие педагоги ведут свои сайты, блоги. Информатизация мира образования ставит перед педагогами задачи: следовать времени, стать для ребенка проводником в мир новых технологий, наставником в выборе компьютерных программ, сформировать основы информационной культуры личности, повысить профессиональный уровень педагогов и компетентность родителей (законных представителей).

Использование интерактивных технологий в воспитательно-образовательном процессе ДОО предполагает наличие интерактивного оборудования. Интерактивные технологии напрямую связаны с внедрением инновационных инструментов: электронных досок, проекторов, игрового оборудования, которое позволяет представить материал ярким, красочным, анимационным. Помимо оснащения учреждения данным оборудованием необходимы также подготовленные педагогические кадры, способные сочетать традиционные методы обучения и современные интерактивные технологии.

Проблема педагогического персонала, успешно работающего с информационными технологиями, проявилась в период пандемии (COVID – 19), несмотря на различные тематические курсы, семинары, наши педагоги испытали трудности в работе с ИКТ, появилась необходимость поддержки со стороны наставника, который смог бы оказать методологическую и практическую помощь. При отчете педагогов за учебный год 68 % педагогов от общего числа отразили востребованность информаци-

онно-технического наставничества в овладении ИКТ.

В рамках национального проекта «Образование» в нашем детском саду работает проект «Наставничество».

Для эффективного функционирования данной системы работы были определены педагоги, владеющие ИКТ, оказывающие дополнительную образовательную услугу «Мультистудия», постоянно использующие в образовательной деятельности проекторы, мультимедийное оборудование, работающие с интернет-ресурсами. Для определения трудностей у педагогов ДОО было проведено анкетирование среди педагогического состава в возрасте 55+ «Мои успехи и затруднения в ИКТ», изучили аналитические годовые отчеты и желание самих педагогов. Обобщив полученные результаты, выявили наиболее востребованные на сегодня вопросы, определили цели, задачи и направление.

Наставники ДОО по ИКТ имеют не только компьютеры и планшеты, видеокамеры и смартфоны – как на работе, так и дома. Между ними приходится постоянно переносить файлы, открывать и редактировать документы «на ходу» на различных устройствах. Благодаря проекту «Наставничество» наставники осуществляют обмен информацией на тематических форумах, конференциях, вебинарах.

Формы работы:

- консультирование (индивидуальное, групповое);
 - активные методы (семинары, практические занятия по ИКТ, видеопросмотры, творческие мастерские – совместное создание презентаций, мастер-классы наставников).

С помощью ИКТ опытные педагоги-наставники выстраивают информационную коммуникативную работу с родителями в следующих формах:

- общение через социальные сети (<https://vk.com/club206019350>); форум «Педагоги России» (https://vk.com/forum_pedagogi_rossii); сайт воспитателя (<https://nsportal.ru/glazkova-irina-valerevna>); сайт группы (<https://www.uchportal.ru/dir/28>); электронную почту, чат (<https://www.uchportal.ru/dir/28>, https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSffCrPsHnNvPCXMCubZwKpfGUMYIVaL89E_8k6u_1BNRkt88A/closedform);

- sms-рассылки для оперативного оповещения родителей (средствами WhatsApp, Skype, Facebook Messenger и др.);
- google-сервисы;
- Adobe After, Adobe Premiere Pro, Movavi Video Editor Plus/.

Например, Google Диск – это удобное и надежное место для хранения файлов (текстовых документов, таблиц, графических и иных изображений, аудио- и видеоконтента), это популярное облачное хранилище (файл-хостинг).

Наставники научили пользоваться Google Диском педагогов, научили не только хранить информацию, но и еще создавать новые документы, открывать к ним доступ другим пользователям, и таким образом наладилось взаимодействие с коллегами, родителями при работе с проектной деятельностью, участием в конкурсах.

С помощью Google Форм наставники научили педагогов в возрасте 55+ создавать в группах онлайн-опросы и тесты, анкеты, викторины, дать ссылку.

Презентации – это хорошая возможность дать дошкольникам материал в анимационном, звуковом формате, наставники проекта выступили в роли учителей, формируя практические навыки. Педагоги определялись с тематическими материалами и в процессе выполнения практических заданий учились создавать презентации для своих воспитанников. Сами наставники повышают уровень своих компетентностей через дистанционное обучение.



Так, Академия Минпросвещения России запустила курсы по наставничеству

для педагогов: <https://apkpro.ru/educational-events/akademiya-minprosveshcheniya-rossii-zapuskaet-kursy-po-nastavnichestvu-dlya-pedagogov/>.

Результатом работы по реализации наставничества стало следующее: педагоги активно проводят педсоветы, конкурсы, консультации, родительские собрания, выставки работ детей и все это с использованием ИКТ.

Компьютер – новое мощное средство для развития детей, но необходимо соблюдать принцип «Не навреди!» В соответствии с гигиеническими требованиями к организации образовательной деятельности с использованием новых информационных технологий работа с компьютером зависит от индивидуально-возрастных особенностей занимающихся и требований Санитарных правил. Подводя итоги, отметим, что разработанная система дистанционного наставничества имеет ряд характерных особенностей:

- ее участниками являются сами педагоги, которые независимо от возраста, опыта работы, уровня владения ИКТ готовы непрерывно развивать свои профессиональные навыки и делиться ими;

- система сопровождения обладает всеми достоинствами и преимуществами, свойственными дистанционным (онлайн) технологиям;

- наша концепция выстроена с учетом как традиционных подходов, имеющих в системе образования, так и отражает современные условия развития общества, что делает ее универсальной независимо от окружающих факторов.

Литература

1. Жуков В. Новое слово на букву «М» [Электронный ресурс] / В. Жуков // «e-LeamingWorld». – 2004. – № 3. – Режим доступа: <http://www.elw.ru>.
2. Наставник под ключ (формирование системы наставничества на предприятии ассоциации «Уралпищепром») [Текст] / под общ. ред. В. И. Кондрух – доктор педагог. наук,

**Новые виды
и инновационные инструменты наставничества**

В. В. Вертиль – кандидат экон. наук, Е.Н. Байдало. – Екатеринбург: Редакционно-издательский отдел ГАПОУ СО «ЕЭТК», 4-е изд., доп., 2018. – 66 с.

3. Наставничество [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://school-429.ru/uploads/files/doc/Kadry/Nastavnichestvo.doc>.

4. Сайт «Информатизация и образование. Дистанционное обучение, электронное обучение (e-learning)» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://hotuser.ru/distanczionnoe-obuchenie/1142--e-learning>.

УДК 373.1

РАБОТА С СЕМЬЕЙ: ВЗГЛЯД НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО

Полуянова Н. Н., Бондарева Е. А.

*МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23», Великий Новгород, Россия
E-mail:vn23s@yandex.ru*

WORKING WITH THE FAMILY: THE VIEW OF THE MENTOR AND THE MENTORED

Poluyanova Natalia N., Bondareva Ekaterina A.,

MAEI «Secondary School No. 23», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Статья посвящена тонкостям работы с семьёй. Именно в семье закладываются основы человеческих отношений, формируется представление о ценностях. Поэтому для гармоничного развития ребёнка важно, чтобы семья и школа действовали в одном направлении. Основным связующим звеном здесь выступает учитель.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, семья, школа.

Abstract: The article is devoted to the details of working with the family. It is in the family that the foundations of human relations are laid and the idea of values is formed. Therefore, for the harmonious development of the child, it is important that the family and the school act in the same direction. The main link here is the teacher.

Keywords: mentor, mentored, family, school.

*Учитель – плодотворный луч солнца для молодой души,
которого заменить невозможно.
К. Д. Ушинский*

Молодой специалист в начале своего профессионального пути в сфере образования сталкивается с различными трудностями: осваивается в новом коллективе, вырабатывает свой стиль общения с обучающимися, налаживает правильные отношения с родителями, эффективно рассчитывает время занятия, логично выстраивает последовательность этапов урока, подбирает необходимый методический материал. Начинающему учителю необходима помощь наставника, так как наставничество – это постоянный диалог с молодым специалистом, это готовность к передаче опыта. Задача наставника – показать, что профессия учителя очень интересная, неиссякаемая и безгранич-

ная. Надо помочь понять наставляемому, что к профессии необходимо подходить осознанно. Обязанностью педагога является не только обучение детей, но и владение навыками и знаниями организатора, актёра, консультанта и психолога.

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. В нашей школе уже на протяжении многих лет сложилась система работы по наставничеству. В этом году я являюсь наставником молодого специалиста Бондаревой Екатерины Алексеевны. Её сопровождение я начала с изучения её затруднений в профессиональной деятельности.

Работа с семьёй – одно из направлений, которое вызвало особые затруднения. Вот как о них говорит Екатерина Алексеевна: *«В августе 2022 года я пришла работать в МАОУ «СОШ № 23». Идёт мой первый рабочий год. Я классный руководитель 5 «В» класса. На своём пути я столкнулась с трудностями, связанными как с обучением детей и урегулированием их поведения, так и с установлением и укреплением контакта с родителями. Работа с семьёй – важная часть работы классного руководителя.*

Сейчас я с улыбкой вспоминаю, как страшно было идти впервые на родительское собрание. Знакомство с детьми и первый урок с ними не сравнимы с первым родительским собранием. Здесь уже остаёшься с людьми старше тебя на несколько лет, сформировавшимися и обладающими своим мнением и точкой зрения на многие вещи. Моя минимальная разница в возрасте с родителями моего класса составляет 8 лет, а максимальная – 30 лет. Исходя из этого, молодость стала, в какой-то степени, первой моей трудностью при работе с родителями, так как для них я слишком молода и неопытна в некоторых аспектах, поэтому от них определённое время звучали разные советы. Бесспорно, некоторые из них были полезны, но с некоторыми я была всё же не согласна. На сегодняшний день таких рекомендаций от родителей практически не поступает, наоборот, как ни странно, порой ко мне уже стали обращаться за советом. Думаю, молодому специалисту необходимо суметь доказать и показать, что он способен справиться с поставленными задачами и на него можно положиться, независимо от возраста и опыта.

Вторая трудность – собрать родителей вместе, особенно на родительские собрания. Родители часто заняты, не способны найти время или просто не заинтересованы в этом. Но такие встречи необходимы, так как это прежде всего возможность родителей услышать и быть услышанными, возможность решить возникшие вопросы сразу же с классным руководителем и всем родительским коллективом. На каждое родительское собрание я возлагаю большие надежды, но малое количество лю-

дей, нежелание принимать участие в учебной жизни детей напрямую вызывают во мне только огорчение. Некоторых родителей, пропустивших собрание, я приглашаю на индивидуальную встречу в удобное для них время, а также беседую по телефону или веду переписку. На мой взгляд, такой формат не всегда удобен, но, к сожалению, большинство родителей предпочитают такой вариант общения, так как он самый быстрый и удобный для них.

Работа наставника и наставляемого – это постоянное сотрудничество. Вот какие советы я как наставник даю своему наставляемому. Семья – это определённый психологический климат, для ребёнка – это первая школа отношений с людьми. Именно в семье складываются представления человека о добре и зле, порядочности, об эстетическом воспитании, о духовности. Школа же поддерживает и продолжает растить когда-то зародившееся зерно. Положительный результат будет только тогда, когда педагоги и родители будут делиться опытом и знаниями. Для родителей важно, чтобы школа удовлетворяла их потребности, поэтому с семьёй класса советую работать, используя **педагогiku сотрудничества**, которая предполагает взаимное уважение, понимание, доверие. Сотрудничество с родителями складывается из нескольких направлений:

- 1) вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс;
- 2) повышение педагогической культуры родителей.

Какие же методы могут помочь молодому специалисту? Самыми распространёнными являются: наглядная информатизация для родителей, беседы с родителями, родительские собрания.

Работа с семьёй класса, конечно же, должна начинаться с изучения индивидуальных особенностей детей и родителей, необходимо выяснить обстановку в семье, узнать, чем ученики увлекаются вне школы, какие есть семейные увлечения.

Особое значение надо придавать внеклассной деятельности. По мере возможности обязательно привлекать родителей, так как ребёнок очень хорошо чувствует поддержку со стороны взрослых, ощущает собственную значимость,

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

что положительно влияет на формирование личности ученика.

Важную роль в процессе общения учеников и родителей играет доброжелательность классного руководителя. Понимать и принимать чувства родителей и найти в них поддержку и опору. Важно объяснять их роль в воспитании и развитии ребёнка. Предлагаю следующие направления работы с семьёй, которые можно сформулировать, как и требования к планируемым результатам во ФГОС:

1. Поговорим? Обсуждение проблем – поиск совместных решений.

2. Сделаем? Разработка таких проектных и домашних работ, в которых предусмотрено участие родителя, не исполнителя или контролёра, а участника, которому важно рассказать о своём опыте. Не вместо, а вместе!

3. Не уроком едины! Идём в театр, в филармонию. Слушаем и сами исполняем.

4. Родители – участники урока. Рассказ родителя о любимой книге, спектакле, о своей профессии.

Традиционной формой общения с семьями класса являются родительские собрания, которые рекомендую проводить в разных формах, например: игра-квиз «Семья и школа – общий дом», семейные посиделки, собрание-практикум, собрание-выставка семейного творчества.

Вместе мы пришли к одному выводу: «Добиться положительных результатов можно лишь при постоянном взаимодействии семьи и школы. Главная цель работы с семьёй класса – воспитать достойных детей!»

УДК 37.022

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ

Проничева Н. К., Жмуркина О. Г., Немчикова Т. А.,
МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23», Великий Новгород, Россия
E-mail:vn23s@yandex.ru

MENTORING AS ONE OF THE FORMS OF SCIENTIFIC AND METHODOLOGICAL SUPPORT OF TEACHERS

Pronicheva Natalia K., Zhmurkina Olga G., Nemchikova Tatiana A.
MAEI «Secondary School No. 23», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: появление молодого специалиста в школе порождает множество вопросов и противоречий с разных сторон: от родителей, учеников, учителей и школьной администрации. Научно-методическое сопровождение начинающих педагогов, заключающееся в обучении созданию и систематизации учебных и методических документов, способно снять большинство возникающих вопросов и нацелить на профессиональный рост.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, методическая работа, профессиональный рост.

Abstract: The appearance of a young specialist at school raises a lot of questions and contradictions from different sides: from parents, students, teachers and school administration. Scientific and methodological support of novice teachers, which comprises teaching the creation and systematization of educational and methodological documents, is able to remove most of the emerging issues and focus on professional growth.

Keywords: mentor, mentored, methodical work, professional growth.

Научно-методическая деятельность в нашей школе осуществляется на основе оптимизационной модели методической службы, т. е. модели на основе оптимизации всех внутренних ресурсов школы и социальных партнёров. В основу системы методической службы положены **формы её организации**, которые взаимодействуют между собой и дополняют одна другую.

Одной из таких форм является **наставничество**, которое направлено на совершенствование педагогического мастерства учителей и включает работу с молодыми специалистами; деятельность по адаптации педагогических кадров в новой организации; работу с педагогами при вхождении в новую должность; организацию работы по итогам аттестации; обучение при введении новых технологий и инноваций; обмен опытом между членами педагогического коллектива.

В текущем учебном году в наш педагогический коллектив влились пять молодых специалистов и два педагога из других образовательных организаций, три учителя вошли в новую должность, а пятеро продолжают работать в школе, имея ещё небольшой опыт работы. Таким образом, необходимо было создать условия для их успешной социализации и полноценной самореализации.

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

В текущем году применяются такие формы наставничества, как: «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации – педагог», «наставничество в группе», «руководитель образовательной организации – руководитель образовательной организации».

Как же определяется пара «наставник – наставляемый»? Отбор наставников осуществляется по следующим критериям:

- высокий уровень профессиональной подготовки;
- наличие общепризнанных личных достижений и результатов;
- желание делиться профессиональным опытом, поддерживать другого человека в течение длительного времени;
- уважение к личности, её способностям и праву делать выбор;
- коммуникативные навыки и гибкость в общении;
- стаж профессиональной деятельности в организации не менее двух лет.

Чтобы сформировать пару, сначала изучаем личные желания педагогов. Если пара формируется по обоюдному желанию, то будет больше шансов на то, что наставник и наставляемый найдут взаимопонимание и быстрее достигнут результатов. Если наставник или наставляемый не высказали свои предпочтения по напарнику, то учитываем не только профессиональные качества педагогов, но и их характер, психотип.

Система работы по наставничеству включает три этапа:

1. Адаптационный – наставник узнает сильные и слабые стороны наставляемого, чтобы вместе составить план и выбрать нужные методы работы.

2. Основной – реализуется план адаптации наставляемого.

3. Контрольно-оценочный – наставник оценивает уровень профессиональной компетентности наставляемого на данном этапе, определяет его готовность к выполнению своих профессиональных обязанностей.

Представим некоторые приёмы из опыта работы двух наставников: Жмуркиной Ольги Генриховны и Немчиковой Татьяны Алексеевны.

Пара (Жмуркина Ольга Генриховна (наставник) и Васильева Надежда Александровна (наставляемый)) была сформирована по личному желанию педагогов, это учителя начальных классов и работают в одной параллели (форма наставничества «педагог – педагог»).

На адаптационном этапе Ольга Генриховна строила работу по двум

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

направлениям. Во-первых, знакомство со школьной документацией, правилами и нюансами работы с ней: ведение электронного журнала, портфолио класса, портфолио обучающихся, паспорта кабинета. Осуществлялась помощь в разработке рабочих программ, составлении календарно-тематического планирования, ознакомлении с основными нормативными документами. Во-вторых, через беседы и посещение уроков шла подготовка к составлению плана. Были запланированы основные темы для совместной работы:

1. Типы и формы уроков.
2. Структура урока на основе деятельностного подхода к обучению.
3. Активные способы обучения. Их использование на разных этапах урока.
4. Осуществление текущего контроля обученности. Система оценивания.
5. Использование ИКТ-технологий.
6. Использование здоровьесберегающих технологий на уроке.

Работа над каждой темой проходила в три этапа, каждый из которых имел свои задачи: консультация по теме, проведение урока наставником, проведение 2-3 уроков наставляемым. Причём данная работа носила системный характер. Каждая следующая тема являлась продолжением предыдущей. Изначально учились строить уроки в технологии деятельностного метода, затем в данную структуру добавляли активные способы обучения, используя их на разных этапах: актуализации знаний, постановки и решения проблемы, проговаривании во внешней речи, закрепления знаний, умений и навыков; дальше дополняли элементы здоровьесберегающей технологии, вводили ИКТ-технологии и т. д.

Всегда приятно наблюдать, когда молодой учитель работает с энтузиазмом, спокойно воспринимает необходимую критику, старается использовать на своих уроках то новое, с чем познакомился. Большую роль, конечно, играет и эмоциональный контакт. Легко работать с человеком схожего с тобой характера, темперамента и отношения к своей деятельности.

Впереди контрольно-оценочный этап, но уже сейчас видно, что Надежда Александровна состоялась как

целеустремлённый, внимательный, активный педагог, который готов и дальше развиваться.

Другая пара (Немчинова Татьяна Алексеевна (наставник) и Бормотова Диана Леонидовна (наставляемый)) работает по одной программе – развивающая система Л. В. Занкова. Этот признак был самым существенным при создании пары, т. к. Диана Леонидовна приступила к работе не с начала учебного года, а в середине первой четверти, учителей ещё не знала, но проявила себя как открытый человек, желающий профессионально совершенствоваться (форма наставничества «педагог – педагог»).

Для определения направлений методической работы и ее содержания на адаптационном этапе наставник посещала уроки наставляемой, беседовала с ней и выявляла затруднения. После этого был составлен план.

Так как Диана Леонидовна (наставляемый) является ещё студентом, то для более быстрого овладения педагогическими компетенциями было решено в течение 1 четверти уроки математики проводить учителю-наставнику и молодому специалисту совместно. Поэтому выработали такую стратегию действий: наставник вёл три урока в неделю с привлечением молодого специалиста на некоторых этапах урока, например, групповой работе, этапе закрепления материала, на рефлексии и т. д., а четвертый урок в неделю молодой специалист давала самостоятельно с последующим разбором, оказывалась помощь в планировании урока.

Молодой специалист знакомилась постепенно со своим классом, завоевывала авторитет, формируя «дисциплинарное пространство». Был определен круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществлялось информирование, обучение ведению школьной документации. Наставником были подготовлены инструкции, памятки по различной тематике: «Что нужно знать молодому специалисту в начале профессиональной деятельности»; «В помощь молодому классному руководителю»; «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания»; «Как организовать дисциплину в классе

и завоевать авторитет?»; «Как удержать внимание: 8 способов».

Особенно полезны совместные посещения наставником и наставляемым уроков и занятий других педагогов образовательной организации. Такая возможность в нашей школе есть, так как в рамках методической службы в школе проходят семинары, практикумы, мастер-классы, педсоветы на актуальные темы. В процессе наблюдения урока и его анализа обращается внимание на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, разбираются методы и приёмы работы опытных учителей, наставника. Участвуя в семинарах и практикумах, Диана Леонидовна знакомилась с новыми технологиями, приёмами и методами. Это всё способствует формированию тех качеств, кото-

рые и определяют степень мастерства будущего учителя.

Этапы совместной работы данной пары хорошо раскрывает помещенная ниже схема.

Учиться непросто, но учить ещё сложнее. Учителю необходимо сделать так, чтобы каждому на уроке было интересно, чтобы этот процесс был не просто передачей знаний, а диалогом, эффективным взаимодействием учителя и ученика. Наставники стараются донести до своих наставляемых, что надо быть в постоянном поиске интересных идей, позволяющих сделать результат своей работы именно таким.



УДК 373.2

**РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ
ЦИФРОВОЙ ГРАМОТНОСТИ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ**

Артамонова Е.Н., Виноградова С.Б.,

МАДОУ «Детский сад № 86 «Кораблик», Великий Новгород, Россия

E-mail: dou86korablik@mail.ru

**REVERSE MENTORING AS A MEANS OF INCREASING THE LEVEL
OF DIGITAL LITERACY OF THE PEDAGOGICAL STAFF
OF THE PRESCHOOL EDUCATIONAL INSTITUTION**

Artamonova E.N., Vinogradova S.B.

MAPEI «Kindergarten No. 86 «Korablik», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация. Использование инновационных и компьютерных технологий является неотъемлемой частью работы педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения. В условиях современной образовательной среды педагогическое сообщество обязано идти в ногу со временем. Мы рассматриваем реверсивное наставниче-

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

ство как средство повышения уровня компетентности педагогов дошкольного образовательного учреждения с информационно-коммуникационными технологиями.

Ключевые слова: реверсивное наставничество, цифровая грамотность, педагогика, ИКТ.

Abstract. The use of innovative and computer technologies is an integral part of the work of the teaching staff of a preschool educational institution. In the conditions of the modern educational environment, the pedagogical community is obliged to keep up with the times. We consider reverse education as a means of ensuring the competence of preschool teachers of an educational institution with information and communication technologies.

Keywords: reverse mentoring, digital literacy, pedagogy, ICT.

Перемены в обществе и образовании обусловили ряд социальных и профессиональных трудностей в процессе адаптации молодого педагога к трудовой деятельности. Период вхождения молодого специалиста в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Грамотная поддержка и сопровождение педагогов наставниками помогают выстроить профессиональную карьеру и посвятить свою трудовую деятельность педагогической профессии.

В нашем дошкольном учреждении используется системный подход к повышению профессиональной компетентности молодых специалистов, что позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе в дошкольном образовательном учреждении, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию педагогического процесса, раскрыть свою индивидуальность и начать формирование собственной профессиональной траектории, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

В педагогическом коллективе построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, молодой педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы. Система проводимых мероприятий по наставничеству направлена на профессиональное становление не только молодого педагога, но и педагогов, имеющих большой опыт работы в дошкольном образовании, и с профессиональной позиции, и с позиции развития личности.

С 2019 по 2024 годы в нашей стране реализуется национальный проект «Образование», одной из задач которого яв-

ляется создание условий для развития наставничества, поддержки общественных инициатив и проектов. Проектом предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% педагогов общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения. Также одной из задач национального проекта является создание условий для формирования и внедрения в образовательных организациях цифровой образовательной среды, а также обеспечение реализации цифровой трансформации системы образования. В рамках проекта «Цифровая образовательная среда» ведется работа по оснащению организаций современным оборудованием и развитию цифровых сервисов и контента для образовательной деятельности [4].

Использование современных компьютерных программ для моделирования, рисования, вычисления, визуальной и звуковой демонстрации открывает для педагогов огромные возможности реализации действий проектной деятельности и достижения эффективных результатов проектного задания.

Традиционная модель наставничества представляет собой взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим в течение определенного периода времени. Обычно между наставником и наставляемым складываются более тесные отношения, посредством которых обеспечивается индивидуальный подход к каждому из участвующих в процессе наставления. В самом благополучном случае, когда отношения носят положительный и благоприятный характер, создается благоприятная обстановка для профессионального роста наставляемого, так как наставник не «травмирует» его в процессе обратной связи, разбора ошибок [3].

Реверсивное наставничество в образовательной организации предполагает

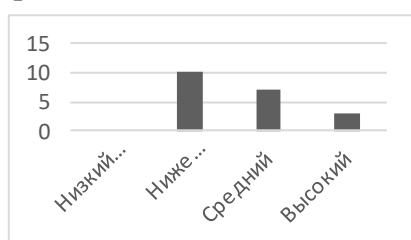
взаимодействие между двумя педагогами, при котором опытный, высококвалифицированный специалист, занимающийся профессиональной деятельностью гораздо дольше, становится подопечным молодого педагога, который обучает его использованию и применению новых тенденций, технологий и т. д. [2].

Реверсивное наставничество является современной формой обучения и способом развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста. Цифровые технологии в современном образовании в XXI веке обновляются так быстро, что не все возрастные педагоги способны справиться с этим на должном уровне самостоятельно. Вот здесь, как раз кстати, приходится помощь реверсивного наставника [5].

Согласно показателям итогов деятельности за 2022 год к педагогическому персоналу дошкольного учреждения относятся 50 сотрудников, из которых 28 педагогов имеют высшую профессиональную категорию, что составляет 56 % от общего количества сотрудников. 7 воспитателей имеют педагогический стаж работы до 5 лет (10 % от педагогического персонала). Используют информационно-коммуникационные технологии (ИКТ) 100% педагогического персонала учреждения.

Нами была поставлена задача выяснить, возникают ли сложности при работе с информационно-коммуникационными технологиями, какой средний уровень ИКТ-компетентности у опытного педагогического персонала и сможем ли мы, используя принципы реверсивного наставничества, создать условия для повышения уровня цифровой грамотности педагогического коллектива учреждения. Была опрошена экспериментальная группа. В группу вошли педагоги, которые более 5 лет работают в дошкольном образовательном учреждении. Мы применяли методику Е. В. Витомской и Е. В. Федотовой «Определение уровня ИКТ-компетенции педагогических работников» [1]. Результаты тестирования представлены на диаграмме 1.

Диаграмма 1



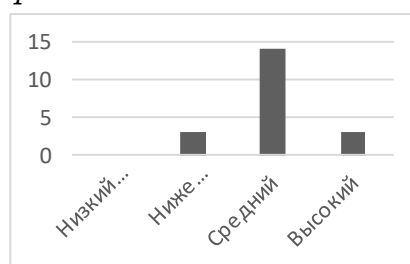
В своей работе педагогический коллектив регулярно использует цифровые технологии. Анализ полученных результатов показывает, что компьютерные технологии используются педагогическим коллективом, но не в полном объеме функциональных возможностей.

Реверсивное наставничество реализуется в таких направлениях, как современные технологии обучения, новые тренды в обучении и воспитании, цифровизация и познание современной культуры. Воспитатели старшего поколения овладевают информационно-коммуникативными технологиями, используют в практической деятельности новые элементы образовательных технологий, требующих сформированности технических навыков, обладателями которых являются молодые педагоги.

Помимо общих преимуществ, реверсивное наставничество помогает наладить взаимопонимание между разными поколениями сотрудников; обе стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из «зоны комфорта» и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Мы сформировали группу из молодых специалистов, которые готовы были помочь коллегам в изучении информационно-коммуникационных технологий. Начиная свой педагогический путь специалисты дошкольного образования проводили регулярные индивидуальные консультации для коллег по мере поступления запросов. Важно отметить, что работа выполнялась адресатами запросов самостоятельно. После проделанной работы мы вновь обратились к методике Е. В. Витомской и Е. В. Федотовой и провели анализ «Определение уровня ИКТ-компетенции педагогических работников» у той же экспериментальной группы [1]. Результаты повторного тестирования представлены на диаграмме 2.

Диаграмма 2



Новые виды и инновационные инструменты наставничества

Сравнительный анализ результатов опросов показывает нам, что реверсивное наставничество мы можем рассматривать как фактор, способствующий формированию цифровой грамотности педагогического персонала дошкольного образовательного учреждения.

В настоящее время работа над совершенствованием системы реверсивного наставничества продолжается. Перспективным направлением исследования могут послужить: разработка системы оценки эффективности работы наставника, разработка методических материалов по теме и трансляция опыта работы

в открытом образовательном пространстве.

Подводя итог, стоит отметить, что мы считаем эффективным осуществление системы реверсивного наставничества в условиях дошкольного образования по причине того, что его основное преимущество заключается в создании условий для профессиональной коммуникации с целью обучения, развития и самосовершенствования всех членов сообщества и содействию решению профессиональных задач, основываясь на взаимообучении, обмене идеями и опытом.

Литература

1 Витомскова Е. В. Выявление профессиональных затруднений у педагогических работников общеобразовательной организации в условиях внедрения цифровой образовательной среды [Электронный ресурс] / Е. В. Витомскова, Е. В. Федотова // Научно-методическое обеспечение оценки качества образования. – 2021. – № 1 (12). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vyyavlenie-professionalnyh-zatrudneniy-u-pedagogicheskikh-rabotnikov-obscheobrazovatelnoy-organizatsii-v-usloviyah-vnedreniya> (дата обращения: 23.01.2023).

2 Круглова И. В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08 [Текст] / И. В. Круглова. – М., 2007. – 27 с.

3 Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях [Текст] / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – 155 с.

4 Национальный проект «Образование» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://edu.gov.ru/national-project/>.

5 Сырых Т. В. Реверсивное наставничество как способ повышения квалификации педагогических кадров в сфере информационно-коммуникационных технологий [Текст] / Т. В. Сырых // Технологическое образование в системе «Школа – колледж – вуз»: традиции и инновации: материалы Всероссийской научно-практической конференции, 24 марта 2022 года. – 2022. – С. 164.

**ИСТОРИКО-КРАЕВЕДЧЕСКИЙ МУЗЕЙ ИСТОРИИ ШКОЛЫ –
ЦЕНТР ДУХОВНО-НРАВСТВЕННОГО И ГРАЖДАНСКО-ПАТРИОТИЧЕСКОГО
ВОСПИТАНИЯ ШКОЛЬНИКОВ**

Алексеева Н. В.,

МАОУ «Школа № 20 имени Кирилла и Мефодия»

Великий Новгород, Россия

E-mail: school20km@mail.ru

**THE LOCAL HISTORY MUSEUM OF THE HISTORY OF THE SCHOOL
IS A CENTER FOR SPIRITUAL, MORAL AND CIVIC-PATRIOTIC EDUCATION
OF SCHOOLCHILDREN**

Alekseeva Natalia V.

MAEI «Cyril and Methodius School No. 20»

Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: в статье представлен опыт духовно-нравственного воспитания школьников в православно-ориентированной через школьный историко-краеведческий музей. Автор рассказывает о выставках и экскурсиях школьного музея, а также раскрывает педагогические возможности в работе школьного музея.

Ключевые слова: школьный музей, духовно-нравственное воспитание, музейная педагогика, руководитель музея, работа с учениками.

Abstract: the article presents the experience of spiritual and moral education of schoolchildren in an Orthodox-oriented school history and local lore museum. The author tells about the exhibitions and excursions of the school museum, and also reveals the pedagogical possibilities in the work of the school museum.

Keywords: school museum, spiritual and moral education, museum pedagogy, museum manager, work with students.

Музей является центром духовно-нравственного и гражданско-патриотического воспитания обучающихся. Он способствует формированию поисково-исследовательских умений и навыков, таких свойств личности, как уважение к старшему поколению, чувство благодарности, гражданской гордости и национального самосознания.

Историко-краеведческий музей истории школы и истории улицы Троицкой создан на базе Муниципального автономного образовательного учреждения «Школа № 20 имени Кирилла и Мефодия» в сентябре 2017 года. Школьный музей находится в светлом, оборудованном помещении. Для размещения экспозиций используются специальные подвески и застеклённые витрины.

В нашем музее мы знакомим учеников и гостей школы с историей создания единственной в Новгородской области православно-ориентированной школой, с её традициями, профессиональным мастерством педагогов, делимся опытом работы в духовно-нравственном воспитании подрастающего поколения. Музей богат разными

по содержанию экспонатами, среди которых: фотографии, грамоты, кубки, дипломы, брошюры, книги, подшивки газет.

Музей может представить вашему вниманию несколько экспозиций. Выставка, посвященная истории школы, включает в себя материалы о создании и становлении школы, о деятельности и вкладе в развитие учреждения его руководителей и педагогов. Знакомство с этими материалами помогает ребятам больше узнать о духовно-нравственных идеалах православной культуры, заложенных при создании школы.

Еще одна важная экспозиция музея – «Наши традиции и достижения». На этой выставке представлены материалы, которые могут стать достойным примером для подражания. Это экспозиция о событиях, ставших православными традициями школьной жизни, также на ней представлены творческие работы учеников.

Главной выставкой является экспозиция «Достопримечательности улицы Троицкой: прошлое и настоящее». В материалах этой выставки отражается тысячелетняя история улицы Троицкой. Во время экскурсии ребят знакомят с объектами культуры,

Новые виды и инновационные инструменты наставничества

их историческим и духовно-нравственным значением в истории города.

Есть в нашем музее и сменные тематические экспозиции, например, выставка, посвященная просветительской конференции для учителей «Знаменские региональные образовательные чтения».

Одной из особенностей музея является организация тематических выставок. Яркое впечатление подарила к пятидесятилетию юбилею музея выставка кукол, выполненных учениками для кукольных спектаклей. Настоящим подарком к двадцатилетию юбилею школы стала выставка рисунков, раскрывающая художественные таланты наших учеников.

Порадовала всех выставка «Сохраняя православие». Основная идея выставки – показать на примере жизни одного человека возможный вклад в сохранение православных традиций. Мы взяли в качестве примера жизненный путь Митрополита Новгородского и Старорусского Льва, которого в 2021 году поздравляли с юбилеем. Надеемся, что сможем сохранить и продолжить православные традиции, которые бережно передает нам Владыко Лев. Жизненный путь Митрополита Новгородского и Старорусского Льва является примером для подражания верующему человеку.

Одной из задач музейной педагогики является вовлечение учеников в экскурсионную деятельность. Первоначально в группу экскурсоводов вошли старшеклассники, теперь уже наши выпускники. Сейчас экскурсии проводят ученики 6-7 классов, а самые юные экскурсоводы – третьеклассники – провели экскурсии по выставке «Сохраняя православие». Наши экскурсоводы стремятся проводить экскурсии в форме диалога, в результате школьники становятся активными участниками. В группу экскурсоводов может прийти каждый, но остаются те, кто умеет

интересно рассказывать, стремится к новым знаниям, проявляет настойчивость.

Значимым событием к 350-летию со дня рождения Петра I стала выставка «Государственные деятели эпохи Петра Великого», посвященная талантливым личностям, внёсшим огромный вклад в развитие России в эпоху правления Петра I.

Основными направлениями в музее являются: организационная и методическая, учебно-исследовательская, экскурсионная, учебно-воспитательная деятельность. Большинство исследовательских работ учеников посвящены краеведению и были представлены на городском и областном конкурсе исследовательских краеведческих работ «Отечество», на IX, X, XI Московской открытой конференции проектных работ школьников «Россия – мое Отечество».

Хочется отметить активное сотрудничество со школами города в рамках работы клуба любителей истории Отечества (КЛЮ) при проведении экскурсии по улице Троицкой и знакомстве с её достопримечательностями. Наш музей предлагает следующие экскурсии: обзорная экскурсия по музею, тематические экскурсии «Страницы истории школы», «Улица Троицкая: прошлое и настоящее» и экскурсии по тематическим выставкам «Сохраняя православие», «Государственные деятели эпохи Петра Великого».

Формы работы детей в музее – экскурсии, уроки мужества, тематические уроки, запись воспоминаний, конкурсы рисунков. Средствами музея реализуется программа дополнительного образования, посредством которой ученики не только получают знания по основам краеведения и музейного дела, но и включены в духовно-нравственное и гражданско-патриотическое воспитание. У нас много новых идей, и в дальнейшем планируем открытие новой экспозиции «Творчество наших семей».

Литература

1. Методика историко-краеведческой работы в школе [Текст] : пособие для учителя / Н. С. Борисов [и др.] ; под ред. Н. С. Борисова. – М.: 1982.
2. Сейненский А. Е. О работе школьных музеев [Текст] / А. Е. Сейненский. – М., 2003.
3. Туманов В. Е. Школьный музей [Текст] : методическое пособие / В. Е. Туманов. – Изд. 2-е, испр. – М.: ЦДЮТиК, 2003.
4. Юхневич М. Ю. Я поведу тебя в музей [Текст] : учеб. пособие по музейной педагогике / М. Ю. Юхневич. – М-во культуры РФ. Рос. ин-т культурологии. – М., 2001.
5. Яковер Б. Я. Школьные музеи. Из опыта работы [Текст] / Б. Я. Яковер. – 2001.

Письма к читателям

УДК 373.2

ЭССЕ «ПИСЬМО НАЧИНАЮЩЕМУ ВОСПИТАТЕЛЮ»

Павлова А. Н., победитель городского конкурса педагогического и управленческого мастерства 2021 года в номинации «Мэтр дошкольного образования»,

*МАДОУ «Детский сад № 1 «Калинка» общеразвивающего вида»,
Великий Новгород, Россия*

E-mail: ab78nuha@yandex.ru

ESSAY «LETTER TO A NOVICE EDUCATOR»

Pavlova Anna N., winner of the city competition of pedagogical and managerial skills in 2021

in the nomination «Master of preschool education»,

*MAPEI «Kindergarten No. 1 «Kalinka» of a general developing type»
Veliky Novgorod, Russia*

Аннотация. Сочинение от первого лица, содержит информацию о ежедневных трудностях и прелестях работы воспитателя детского сада. Автор подчёркивает, что это одна из главных профессий на Земле, поскольку позволяет развивать себя и менять мир, воспитывая личности.

Ключевые слова: наставничество, воспитатель, сотрудничество, молодой специалист, детский сад.

Abstract. The essay in the first person contains information about the daily difficulties and delights of the kindergarten teacher's work. The author emphasizes that this is one of the main professions on Earth, because it allows you to develop yourself and change the world by educating individuals.

Keywords: mentoring, educator, cooperation, young specialist, kindergarten.

Уважаемый коллега!

Я не знаю, кто ты, но точно уверена, что, прочитав моё письмо, ты твёрдо будешь уверен, что твоё призвание – воспитатель!

Выбор профессии – дело ответственное. Часто мы не знаем, кем хотим быть в юные годы, даже в зрелом возрасте мы порой сомневаемся, в нужном ли направлении идём, на своём ли месте трудимся. Этот очень сложный выбор никто не сможет сделать за тебя, просто очень важно прислушаться к своему сердцу и мыслям.

Сегодня ты стоишь на пороге новой интересной жизни. Тебя будут ждать каждый день новые, порой неожиданные, открытия. Но не думай, что будет

легко. Ты встал на сложный и тернистый путь. Первые шаги всегда трудные. Ведь ты в начале пути, и тебе предстоит пройти пять стадий принятия ситуации.

Шок и отрицание. Ты будешь думать, что это какая-то ошибка, не верить, что это твоё призвание. Будешь испытывать гнев – злость и негодование от того, что у тебя что-то не складывается и не получается. Торг, когда хочется все вернуть назад, чтобы этого ничего не было. Депрессия, когда силы полностью исчерпаны, ты чувствуешь себя опустошённым. И, наконец, – принятие ситуации, когда ты осознаешь, что жизнь прекрасна и неповторима, ты начинаешь ценить, что имеешь, понимаешь, что это твоё.

Взлёты и падения, слёзы и радость, ошибки и победы – ожидают тебя в начале пути. Не нужно этого бояться! Поверь, и у меня были ситуации, когда опускались руки, когда понимала, что просто отбыла на работе очередной день. Когда трудно сохранить терпение, но ты же профессионал! Ты не должен забывать, что несёшь ответственность за доверенных тебе детей, за их воспитание и развитие. Знай, что работа педагога над собой является одной из главных составляющих в его профпригодности. Ведь чтобы изменить мир в лучшую сторону, начинать нужно с себя!

Постепенно погружаясь в эту работу, я поняла, насколько это искренняя, душевная профессия.

Каждый человек мечтает о счастье. Всем хочется любви, участия, тепла и заботы. А знаешь, из чего складывается профессиональное счастье и успешность воспитателя? Из радости общения с детьми, улыбок на их лицах. Если не любить детей, не сможешь их понять. Если не сможешь их понять, значит, не сможешь им помочь. Дари детям улыбку! Она вернётся к тебе улыбками десятков детских глаз.

Слово «воспитатель» – «питать». Чем мы «напитаем», какое мы дадим воспитание нашему будущему поколению, во многом зависит от нас, воспитателей. Ты, как волшебник, рисуешь красками на белом гладком листе детской души. И чем ярче, насыщеннее будут краски, тем разностороннее и ярче будет личность ребенка. Не ошибись!

Конечно, нужно быть не просто воспитателем, а хорошим воспитателем! Я раскрою тебе формулу моего успеха: У – усердие, С – самообразование, П – преданность делу, Е – единомыслие, Х – характер.

Да, наша профессия не идеальна... Но она настолько удивительна! У кого есть еще такая возможность каждый день проживать детство, в душе оставаясь ребенком? А детство – это самая беззаботная страна, полная игры, мечтаний, фантазий и волшебства.

Всё-таки удивительная профессия – воспитатель! Если ты правильно выбрал профессию, то это будет и пространство для самореализации твоих идей, умений.

Работа с детьми даёт возможность проявить всё самое хорошее, что заложено в человеке, все его способности. Кто-то хочет стать певцом – но голос не тот, мечтает быть актером, но не решается, кто-то думает о славе художника, но способности не те... А в детском саду воспитатель может реализовать все свои желания – и петь, и танцевать, и рисовать, и быть артистом. В течение дня ты можешь быть Белоснежкой и Бабой Ягой, Мэри Поппинс и Снежной Королевой... И всегда найдёшь самых благодарных зрителей – детей.

Каждый день ты будешь делать новые открытия, и каждый день ты в новой роли: актриса, друг, психолог, наставник, бабушка, помощник, мама... Вторая мама!

О детях тебе необходимо будет знать всё. Чтобы не обмануть, не разочаровать, не потерять их доверие, заинтересовать, заморозить, окружить теплом своей души, чтобы воспитать и направить ребёнка по верному пути. А ещё у тебя должны быть энциклопедические знания: дети постоянно будут тебя испытывать вопросами, у них всегда сто «почему?». Должны быть глаза на затылке, потому что дети постоянно куда-то лезут, пытаются всё исследовать и испытывать на себе. И интуиция высшего уровня, чтобы угадывать желания и намерения детей. Ведь для ребёнка главное – увлечь, понять, чего он хочет, раскрыть его индивидуальность. И осознание того, что ты им нужна. Ты смотришь в их глаза и понимаешь, что они искренне тебя любят, доверяют тебе, ловят каждый твой жест, каждое слово!

Будь искренним с детьми, умеи чувствовать их настроение, желания, тревоги. Ты носитель модели поведения для них, и дети, находясь с тобой в течение дня, начинают копировать тебя, твою интонацию, твоё выражение лица, твои движения. Поведение детей в группе – во многом зеркало поведения воспитателя. Помни об этом!

Да... тернистыми дорогами счастья идут воспитатели, достигая поставленных целей.

Воспитатель – это профессионал-универсал. Он знает и владеет всеми профессиями. Ты таким, я уверена, обя-

зательно станешь. Помни: чтобы учить других, надо учиться самому. Чтобы воспитывать других, надо начинать с себя, чтобы развивать других, самому нужно постоянно развиваться.

Нет, воспитатель – это не работа. Это состояние души. К. Д. Ушинский писал: «Если вы удачно выберете труд и вложите в него свою душу, то счастье само отыщет вас». А счастливого воспитателя видно сразу – у него горят глаза, он полон идей и всегда окружён счастливыми детьми, благодарными родителями и отзывчивыми коллегами. Ты должен профессионально расти и совершенствоваться. И не для кого-то. А для себя!

Трудолюбие и позитивный настрой – путь к твоему успеху. Всегда двигайся вперёд. Каждый человек может достичь успеха, нужно только иметь цель и стремиться к ней.

Помни, каким будешь ты, такими и будут твои воспитанники. Мы учимся у них, а они у нас: искренности, доброте, дружбе... Учимся любить не глазами, а сердцем. Учимся верить в себя. Учимся экспериментировать, наблюдать, анализировать, познавать мир. Нужно уметь видеть глазами ребёнка, вместе с ним расти и совершенствоваться. Нужно быть готовым поделиться с ними кусочком своего сердца.

К сожалению, дети уходят из детского сада. Это неизбежно. И каждый раз

твое сердце будет разрываться на тысячу осколков, впиваясь в сердце навсегда. Но ты отпускай их с лёгкой душой, с осознанием того, что ты сделал всё, чтобы им легко шагало по жизни, ведь ты им дал необходимые навыки и умения.

Им на смену придут другие детки. И вновь ты зажигаешься и горишь вместе с ними, отдавая всю себя уже им. Хорошо, когда этот круг не замыкается! И уже несколько поколений твоих деток, встречая тебя, не стесняясь своих чувств, подбегают со слезами радости и крепко обнимают тебя! Вот истинное счастье!

Люби, цени своё призвание
И назначением гордись!

Я так считаю:

Воспитатель – это звание!

Через него проходит чья-то

Маленькая жизнь!

Нет, воспитатель – это не профессия. Это состояние души, это жизнь. Случайных людей в профессии воспитателя не бывает. Это призвание, которое нужно заслужить, заслужить своим талантом, своим желанием постоянно меняться, совершенствоваться. Если ты готов к этому, я желаю тебе успеха, творчества, вдохновения и энтузиазма. Всё получится! Верь в себя! Я буду рядом, я помогу, поддержу тебя.

Твой верный наставник.

УДК 373.2

ПОСЛАНИЕ НАЧИНАЮЩИМ ПЕДАГОГАМ

Петрова Е. А.

МАДОУ «Детский сад №26 комбинированного вида», г. Великий Новгород, Россия

E-mail: stepashka.2007@mail.ru

A MESSAGE TO NOVICE TEACHERS

Petrova Elena A.

МАРЕИ «Kindergarten No. 26 of the combined type», Veliky Novgorod, Russia

Аннотация: Много лет назад французский писатель Антуан де Сент-Экзюпери написал сказку для читателей любого возраста «Маленький принц». Опираясь на содержание этой сказки, хочется напомнить молодым педагогам, как важно отыскать в

Письма к читателям

себе «ребенка», воспринимать мир его глазами, перестать быть обычным скучным и серьезным взрослым, готовым удивлять и вместе с ребенком удивляться.

Ключевые слова: «Маленький принц», вечный ребенок, ответственность, ожидание.

Abstract: Many years ago, the French writer Antoine de Saint-Exupery wrote a fairy tale for readers of any age, its title is «The Little Prince». Based on the content of this fairy tale, I would like to remind young teachers how important it is to find a «child» in yourself, to perceive the world through their eyes, to stop being an ordinary boring and serious adult, be ready to surprise and be surprised together with the child.

Keywords: «The Little Prince», eternal child, responsibility, expectation.

Дорогой друг!

Я хочу рассказать тебе о стране Маленького принца. Наверное, ты удивишься, для чего это нужно взрослому человеку. И я напому тебе слова из сказки «Маленький принц», что «все взрослые сначала были детьми, только мало кто из них об этом помнит». Мне много раз приходила в голову мысль о том, что педагогами становятся те, в ком осталась частичка его собственного детства, в ком живёт ещё тот ребёнок, которым он был когда-то. Возможно, в этом ребёнке свежи следы безоблачной радости, а иногда и какой-то незажившей обиды. И, наверное, такой человек становится педагогом для того, чтобы поделиться этой радостью с детьми или чтобы помешать какой-то обиде пустить корни в ранимой детской душе.

Маленький принц – это вечный ребёнок с очень глубоким взглядом на этот мир. Маленький принц – это взрослый, который никогда не перестаёт удивляться этому миру, который видит то, что нельзя увидеть глазами. Маленький принц – это и ты, мой дорогой друг, это и тот, кому ты подашь свою руку на трудной дороге человеческого взросления. Страна Маленького принца должна быть тебе очень хорошо знакома, потому что ведь тот, кто ведёт, имеет меньше прав на ошибку, должен видеть зорче и дальше: взрослый ведь, с одной стороны, выше ребёнка ростом, но зато ребёнок ближе к тому, что взрослый уже забыл. Вы нужны друг другу: ты, мой друг, и тот ребёнок, которого ты ведёшь за руку.

Страну Маленького принца, детскую страну, населяют маленькие планеты. И ты должен знать, что у каждой планеты своя орбита, у каждой планеты своя

атмосфера, свой нрав и свои привычки. Поэтому не торопись судить по одной планете обо всех остальных: так ты непременно окажешься перед неожиданностью, когда перестанешь слышать каждую из этих планет, потому что с каждой нужно говорить на определённой волне. Помни, что задача твоя не классифицировать эти планеты, а изучать их, бесконечно постигать, чтобы орбита каждой из них стала максимально правильной, чтобы одна планета не захотела столкнуться с орбитой другую, чтобы и планеты учились слышать друг друга.

В стране Маленького принца, волшебной стране, живёт прекрасная Роза, капризная, гордая, с колючими шипами. Роза эта будто бы каждому хочет доказать, что шипы её опасны, не подходи! Наверное, тебе понадобится время, чтобы разглядеть в этой Розе ранимую душу, которая вынуждена защищаться шипами от этого мира. Не верь её шипам, верь своему сердцу и помни: не суди о Розе по её шипам, не позволяй себе вооружиться против неё своими шипами, ведь твои шипы уже настоящие, они могут по-настоящему и навсегда ранить Розу, будь чутким, будь терпеливым, будь внимательным! И тогда... Тогда ты увидишь, что шипов у неё станет совсем не видно, зато ты почувствуешь то, что увидеть нельзя – неповторимый аромат Розы. И в том саду, в котором ты увидишь множество роз, ты поймёшь, что каждая из них – особенная, а тебе предстоит постичь талант видеть каждую розу так, как видел Маленький принц свою единственную Розу!

Друг мой! Чтобы путешествие в страну Маленького принца не преподнесло тебе неприятные сюрпризы, я не

могу не рассказать тебе о семенах страшных баобабов. Ты уже слышал о них? Как я рада! Ты даже знаешь, что с ними нужно делать? Какое облегчение! Мне было немного страшно задавать тебе эти вопросы, потому что, если бы я узнала, что ты не слышал о баобабах, мне пришлось бы огорчить тебя. Тогда тебе нельзя было бы лететь в эту страну Маленького принца. Ведь тебе предстоит тысячи раз напоминать населяющим эту страну детям про семена баобабов, про то, как они опасны, про то, что станет с тем, кто вовремя не прополол свою планету! И если бы вдруг ты впервые услышал от меня про эти баобабы, я бы огорчилась: наверное, они уже пустили глубокие корни в твоей душе. Но теперь я спокойна: ты пропалываешь свою планету каждый день, а значит, сможешь разглядеть вовремя эти семена и в других, маленьких жителях волшебной страны!

А теперь я обязательно должна рассказать тебе о неписанных законах этой страны Маленького принца. Во-первых, никогда не говори её маленьким жителям, что на рисунке ты видишь шляпу, что ничего другого там нет, что видеть удава, который проглотил кого-то, неправильно! Ты лучше спроси, а вдруг они, маленькие жители страны Маленького принца, не научились ещё, как многие взрослые, судить по внешнему виду! А вдруг они научат тебя видеть на картинке гораздо больше, чем видят твои глаза! Никогда не позволяй себе думать, что если ты взрослый, то видишь правильнее и больше, чем они!

Во-вторых, не забывай, что значит приручить и что значит навсегда быть ответственным за того, кого ты приручил! Никогда не приручай Лиса, если ты не готов навсегда быть связанным с ним, заботиться о нём, переживать его печали и радости как свои собственные. Никогда не приручай Лиса, если тебе это нужно ради «эксперимента», самоутверждения, упрямства, тщеславия! Никогда не приручай Лиса, если ты не готов отпустить его, когда придёт время!

В-третьих, помни: нет ничего важнее, чем найти подходящий ящик для барашка, если есть опасность, что он может съесть единственную Розу, которая очень дорога кому-то! Никакие взрослые дела, занятия, проблемы не могут быть в какой-то момент жизни важнее, чем эта детская боль, тревога по какому-то многим взрослым кажущемуся ничтожным поводу. Помни: в стране Маленького принца всё очень маленькое, и детское горе там – самое безутешное горе, детские вопросы там – самые насущные и важные, детская радость там – самая главная, искренняя и настоящая в мире! И если ты не проникнешься этим, тебе не нужно лететь в страну Маленького принца...

Ну вот, дорогой мой друг, я рассказала тебе всё, что знаю сама о стране Маленького принца. Я думаю, ты сразу же понял, что путешествие это не из лёгких, это не увеселительная прогулка, из которой привозят только фотографии. Это долгий путь, который тебе каждый раз придётся повторять заново, потому что, как ты помнишь, планеты в этой стране все разные и очень маленькие. Тебе каждый раз будет больно, когда ты не разглядишь вовремя семена баобабов. Тебе будет каждый раз грустно, когда Лис будет вдалеке от тебя. Тебе каждый раз будет страшно, не съел ли барашек Розу. Но зато ты услышишь в этой стране самый искренний смех, похожий на звучание маленького ручейка или на тихий шёпот подземного родника... Пожалуй, это всё, мой дорогой друг...

И я желаю тебе счастливого пути в эту маленькую и огромную страну Маленького принца! И вот ещё что... Не забывай: как только настанет время, Маленький принц улетит вместе с перелётными птицами и, может быть, никогда не вернётся... Хотя, если ты умеешь ждать и видеть сквозь удава... Всё может быть.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Александрова Ирина Александровна – учитель русского языка и литературы МАОУ «Гимназия «Гармония».

Александрова Марина Викторовна – профессор кафедры начального, дошкольного образования и социального управления ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого».

Алексеева Марина Анатольевна – директор Старорусского политехнического колледжа (филиала) ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого».

Алексеева Наталья Васильевна – учитель истории и обществознания, руководитель музея МАОУ «Школа № 20 имени Кирилла и Мефодия».

Артамонова Елена Николаевна – старший воспитатель МАДОУ «Детский сад № 86 «Кораблик».

Бондарева Екатерина Алексеевна – учитель русского языка и литературы МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23».

Бородаева Наталья Геннадьевна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

Васильева Елена Николаевна – заместитель директора Старорусского политехнического колледжа (филиала) ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого».

Виноградова Светлана Борисовна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 86 «Кораблик».

Жандарова Елена Александровна – старший воспитатель МАДОУ «Детский сад № 26 комбинированного вида».

Жмуркина Ольга Генриховна – учитель начальных классов МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23».

Иванова Валерия Вадимовна – старший воспитатель МАДОУ «Детский сад № 5 «Надежда».

Кащей Николай Александрович – профессор кафедры философии, культурологии и социологии ФГБОУ ВО «Новгородский Государственный университет имени Ярослава Мудрого».

Киселёва Елена Леонидовна – директор МАОУ «Гимназия «Квант».

Котова Оксана Геннадьевна – учитель английского языка МАОУ «Гимназия «Гармония».

Матеуш Татьяна Анатольевна – преподаватель Старорусского политехнического колледжа (филиала) ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого».

Мигунова Елена Васильевна – доцент кафедры начального, дошкольного образования и социального управления ФГБОУ ВО «Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого».

Михайлова Татьяна Федоровна – учитель начальных классов МАОУ «Гимназия «Новоскул».

Мозуль Людмила Николаевна – начальник информационно-издательского отдела МАУ МООД «Институт образовательного маркетинга и кадровых ресурсов».

Назина Юлия Владимировна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

Немчинова Татьяна Алексеевна – учитель начальных классов МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23».

Осипова Валерия Юрьевна – учитель-логопед МАДОУ «Детский сад № 9 «Журавлик».

Павлова Анна Николаевна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 1 «Калинка» общеразвивающего вида».

Петрова Елена Алексеевна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 26 комбинированного вида».

Полуянова Наталья Николаевна – учитель русского языка и литературы МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23».

Пономаренко Александр Иванович – ветеран спорта, общественный деятель.

Попова Ольга Владимировна – педагог-психолог МАДОУ «Детский сад № 1 «Калинка» общеразвивающего вида».

Проничева Наталья Кирилловна – заместитель директора МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 23».

Сашина Анастасия Андреевна – заместитель директора МАОУ «Гимназия «Квант».

Селиверстова Татьяна Францевна – старший воспитатель МАДОУ «Детский сад № 1 «Калинка» общеразвивающего вида».

Семенова Анна Николаевна – учитель математики МАОУ «Гимназия «Гармония».

Семидоцкая Марина Владимировна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

Симонова Людмила Валерьевна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 5 «Надежда».

Соколова Татьяна Григорьевна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

Титова Светлана Викторовна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

Хвалев Кирилл Владимирович – инструктор по физической культуре МАДОУ «Детский сад № 95 «Планета детства».

Хвалева Татьяна Викторовна – заведующий МАДОУ «Детский сад № 95 «Планета детства».

Царёва Валентина Юрьевна – воспитатель. МАДОУ «Детский сад № 9 «Журавлик».

Чазова Елизавета Алексеевна – учитель английского языка МАОУ «Гимназия «Гармония».

Шаповал Светлана Александровна – учитель математики МАОУ «Гимназия «Гармония».

Яковлева Татьяна Владимировна – воспитатель МАДОУ «Детский сад № 49 комбинированного вида».

Ответственный за выпуск
Л. Н. Мозуль

Компьютерная верстка
И. А. Хайле

Сдано в набор 10.03.2023.

Гарнитура Bookman. Формат 60х90%. Усл. п. л. 10,5.

Оригинал-макет выполнен
МАУ МООД «Институт образовательного маркетинга
и кадровых ресурсов»

173025, Великий Новгород, ул. Зелинского, д. 15.