



Министерство образования и молодежной политики Свердловской области
Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение
Свердловской области
«Камышловский педагогический колледж»

«Наставничество в образовании: теоретические и организационно- методические основы»

Сборник тезисов XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководителей и педагогических работников

**Камышлов
2020**

Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы / Материалы XVIII Всероссийской с международным участием научно-практической конференции для руководящих и педагогических работников. Камышлов: ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», 2020.

В данном сборнике представлены материалы, раскрывающие теоретические и организационно-методические основы наставничества в образовании, концепции, подходы, модели/типы/формы наставничества, основные понятия, компетенции наставника/наставляемого, условия формирования, положительные практики реализации модели наставничества «молодой специалист-педагог-наставник»: инструменты и механизмы реализации, опыт реализации модели горизонтального наставничества в организации: организационно-содержательное обеспечение и точки соразвития, особенности реализации модели наставничества «будущий специалист-работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО, а также материалы информационного, программного, организационно-методического обеспечения введения наставничества в образовательной организации/на территории

Сборник предназначен для педагогов, методистов, руководителей системы образования, студентам педагогических специальностей

Содержание

<i>Афонасьева Е.С.</i> Нормативно-правовые, теоретические основы введения наставничества в образовании. Целевая модель наставничества как ориентир для реализации наставничества в современных условиях.....	7
<i>Устьянцева И.Ю.</i> Наставничество как инструмент профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов (на примере реализации проекта по развитию наставничества в педагогическом образовании Свердловской области «Старт в будущее»).....	12
Секция 1 Теоретические основы реализации наставничества в образовании: концепции, подходы, модели/типы/формы наставничества, основные понятия, компетенции наставника/наставляемого, условия формирования.....	18
<i>Аганова К.А., Шурова Е.В.</i> Комплект заданий для работы с роботом bee-bot «Умная пчела» как средство развития логического мышления детей среднего дошкольного возраста (из опыта наставничества).....	18
<i>Бугров А.С.</i> Значение наставничества в организации правового обучения будущего железнодорожника.....	23
<i>Егоров Н.И.</i> Мотивация физической активности учащихся в разные периоды.....	28
<i>Золотухина И.А., Смирнова К.И.</i> Наставничество как форма становления молодых педагогов.....	32
<i>Кирякова О.А., Малькова С.В.</i> Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ.....	35
<i>Комарова М.С.</i> Наставничество и молодые специалисты.....	38
<i>Костарева М.Е.</i> Эффективные модели наставничества в профессиональном образовании.....	41
<i>Макотрина М.А., Женчук А.В.</i> «Технология ТРИЗ в образовательном процессе».....	45
<i>Паргачева Н.В.</i> Наставничество в дошкольном образовании.....	49
<i>Прокопчук О.Д., Скопец И.А.</i> Наставничество как одно из условий профессионального становления начинающих педагогов.....	52
<i>Чингина Н.Н.</i> Педагогическое наставничество как инструмент профессионального становления молодого специалиста.....	56
Секция 2 Положительные практики реализации модели наставничества «молодой специалист-педагог-наставник»: инструменты и механизмы реализации.....	60
<i>Бахарева Ю.И., Абрамова Н.А., Устьянцева И.Ю.</i> Формирование математических понятий у позднооглохших обучающихся младшего школьного возраста посредством использования опорных сигналов (из опыта.....	

наставничества).....	60
Вдовенко В.М., Прокудина В.В. Наставничества в рамках деятельности муниципального методического объединения учителей-логопедов и дефектологов дошкольных образовательных организаций как фактор повышения качества коррекционного образования в условиях ФГОС ДО.....	65
Гуринская Т.В. Наставнические практики «Учимся и учим».....	70
Донгузова А.М. Положительные практики реализации мини-музеев в экологическом воспитании дошкольников.....	72
Елисеева А.Л., Масалкина А.Ю. Модель наставничества в виде планшета молодого педагога.....	76
Захарова С.Г. Ступени опыта работы наставничества. «Чтоб был цветущим детский сад».....	78
Иванова И.А., Куклина Т.А. Совместный старт в будущее.....	83
Киселева Л. В. Тренинг как форма психологической помощи молодому специалисту в процессе профессиональной деятельности.....	85
Кожевникова С.Э., Зенкова М.А. Инструменты и механизмы реализации наставничества основанного на взаимовыгодном сотрудничестве между наставляемым и наставником.....	87
Кузнецова Н.Ю., Сирина Е.Н. Технология «5 шагов наставника – залог успеха наставляемого»	92
Лисина Г.А. Наставничество как необходимое условие обновления педагогического коллектива.....	97
Лязер Т.В., Пензина А.Д. Реализация системы наставничества в работе музыкального руководителя ДОО.....	100
Нагибина Е.А. Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов.....	103
Павлова Т.В., Наумова Е.А. Развитие познавательной активности и пространственного мышления детей старшего дошкольного возраста с использованием мини-роботов Veebot «Умная пчела»(из опыта наставничества).....	105
Путанс С.В., Лысенко О.И. Практика наставничества «Первые шаги в профессии педагога» через эффективное применение метода моделирования в развитии речи детей дошкольного возраста.....	110
Решетникова З.Б. «Положительные практики реализации модели наставничества «молодой специалист – педагог-наставник»: инструменты и механизмы реализации».....	114
Телегина Е.Н. Организация наставничества в ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 2».....	117
Шахматова Л.И. Наставничество как условие освоения молодыми специалистами современной педагогической технологии «Музейная педагогика и народная художественная роспись».....	121
Секция 3 Опыт реализации модели горизонтального наставничества в организации: организационно-содержательное обеспечение и точки роста.....	125

Бугаева О.В., Борисова А.А. Взаимодействие учителя-логопеда с педагогами ДООУ как основа развития профессиональных компетенций воспитателя в области речевого развития дошкольников.....	125
Злобин Ю.Д. Наставничество как феномен текущего дня.....	128
Попова Е.В., Халилова В.Е. Реализация модели наставничества «молодой специалист – педагог-наставник» в условиях группы комбинированной направленности ДОО.....	133
Степанова Г.А. Наставничество в руководстве педагогической практикой студента по специальности 44.02.01 Дошкольное образование – сотрудника дошкольной образовательной организации.....	138
Темяковская К.Э., Корелина В.В. Наставничество как условие освоения будущими воспитателями практических умений, необходимых для формирования личностной готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе.....	139
Фоминых Е.В. Партнерское наставничество как форма повышения технологической компетентности педагогов.....	145
Секция 4 Практика реализации модели наставничества «будущий специалист – работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО.....	150
Вейсова М.Н., Комлева О.Ю. Условия взаимодействия с работодателями при подготовке будущих специалистов в области физической культуры, спорта и фитнеса.....	150
Вилачева М.О., Темерева Л.М., Болотова Е.Ю. Развитие цветовосприятия детей подготовительной группы посредством творческих заданий на занятиях по продуктивным видам деятельности (из опыта наставничества).....	152
Голованова В.И. Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций будущего учителя начальных классов в период обучения в колледже.....	156
Деев Е.Е. Клуб профессионального самоопределения студентов как основная форма профессионального становления и самоопределения студентов.....	161
Корзунина Е.А., Глушкова Е.Л., Хацкевич М.О. Здоровьесберегающие технологии в дошкольной образовательной организации (из опыта наставничества).....	167
Королева Е.В. Практика реализации модели наставничества «будущий специалист – работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО.....	172
Майбах А.Я. Научно практическая конференция как один из инструментов реализации наставничества.....	175
Мартыанова Ю.Д., Алексеева Т.Н., Лотова Г.П. Познавательное развитие детей подготовительной группы посредством интерактивных игр (из опыта наставничества).....	179
Мелехина Д.А., Зубова Н.В., Устьянцева И.Ю. Развитие инициативности детей старшего дошкольного возраста посредством технологии «Сегодня и ежедневно» (из	

опыта наставничества).....183

Мустафина Е.Ю., Воробьева Н.В., Кадочникова А.В. Логоритмические упражнения, направленные на формирование темпоритмической организации речи старших дошкольников(из опыта наставничества).....188

Привалова И.Г., Хлынова А.А. Подготовка педагогических кадров в рамках взаимодействия работодателя и будущего специалиста.....191

Синева А.В. Практика реализации модели наставничества «будущий специалист – работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО.....194

Секция 5 Информационное, программное, организационно-методическое обеспечение введения наставничества в образовательной организации.....198

Анкушина Н.В., Зибенгар Е.В. Степ – логоритмика, как здоровьесберегающая технология в работе с детьми с тяжелыми нарушениями речи.....198

Беленькова Е.В. Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога.....202

Буланбаева К.Ш. Наставничество как особый вид педагогической деятельности.....206

Воронина И.А. Использование методических материалов по оказанию помощи молодому специалисту в рамках наставничества в образовательной организации.....208

Зламан Е.М., Черная Е. М. Муниципальная модель построения наставнических практик, основанных на персонифицированном и рефлексивно-диалогическом взаимодействии.....212

Кощеева Т.В. Особенности организационно-методического обеспечения ведения наставничества в образовательной организации.....215

Кузнецова Л.А. Практические аспекты организации сопровождения молодых педагогов в условиях ДОУ.....219

Потапова Е.В. Проектная деятельность педагога в ДОУ.....224

Потапова Н.В. Роль наставника в современном образовательном процессе.....228

Райхерт Т.Н. «Виртуальное» наставничество как технология обучения программированию.....230

Солдатова Т.А., Терешонок Л.И. Наставничество как важный элемент профессионального развития молодого педагога в условиях профессиональной стандартизации235

Трофимова М.М. Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности.....238

Нормативно-правовые, теоретические основы введения наставничества в образовании. Целевая модель наставничества как ориентир для реализации наставничества в современных условиях.

*Афонасьева Елена Сергеевна,
преподаватель ГАПОУ СО
«Камышловский педагогический колледж»,
e-mail: e.afonasieva@yandex.ru,
г. Камышлов*

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

Чарльз Диккенс

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Сегодня в век инноваций в современном образовании мы все чаще возвращаемся к мысли о необходимости возрождения такого явления, как наставничество.

Упоминания о наставничестве в таких его проявлениях, как подготовка к обряду инициации, системе взаимного обучения и пр., мы можем встретить в истории развития различных культурных сообществ от первобытности до современности [3]. В самом общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний, навыков и установок от более опытного человека – менее опытному.

В Советском Союзе система наставничества появилась ещё до войны, в 1930-х годах. А начиная с 1950-х годов и до распада СССР наставничество в стране было поставлено на широкую ногу. В основном это касалось системы производственного и профессионально-технического образования: передовые мастера, инженеры, опытные технические специалисты и рабочие воспитывали и наставляли молодые кадры, помогая им вырасти нравственно и освоить все нюансы профессии. Иногда наставник набирал группы из нескольких человек и со временем выбирал из них наиболее способных. Звание наставника было почётным, им гордились независимо от материальных «бонусов», которые, конечно, тоже присутствовали.

Существовали и знаки отличия – например, нагрудный знак «Наставник молодёжи» (учреждён в 1934 году, затем заново учреждён в 1975 году постановлением президиума ЦК ВЛКСМ «О дальнейшем развитии массового движения наставников молодых рабочих и колхозников») и почётное звание «Заслуженный наставник молодёжи РСФСР» (учреждён указом президиума Верховного Совета СССР в 1981 году) [5].

С начала 90-х, в связи с появлением рыночных отношений, наставничество пошло на спад. Конкуренция сделала своё дело — люди стали

бояться за своё место, соответственно, не хотели передавать свои знания и опыт более молодым. Во многих организациях в связи с этим произошла утрата критически важных знаний [2].

В современной России проблемы возрождения наставничества (после распада СССР) широко обсуждаются научной общественностью, инженерным сообществом, педагогами, политиками и др. Также предпринимаются конкретные практические шаги по налаживанию наставнической работы в сфере промышленного производства, в сфере образования и воспитания и др. [3]

В психолого-педагогической литературе наставничество изучалось разноаспектно. Анализ различных теорий и концепций педагогического наставничества и адаптации молодых педагогов (структура профессиональной адаптации — А.К. Маркова; особенности профессиональной адаптации — М.П. Будякина, А.Г. Мороз; психологические условия адаптации молодых специалистов — Г.Б. Андреева, Л.К. Зубцов, Н.Л. Руфова, Л.Н. Харавина; методическая работа с молодыми педагогами в системе среднего профессионального образования — Е.В. Бурмистрова, И.Ю. Ковалева, В.А. Подвойский; профессиональная адаптация преподавателей высшей школы — В.Т. Ащепков; развитие профессиональных компетенций в процессе адаптации — М.О. Бабуцидзе) позволил констатировать сложность и многоуровневый характер системы сопровождения [7].

23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В. В. Путин подчеркнул, что необходимо возрождать институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого 23 февраля 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ. В течение года прошли форумы «Наставник» во всех федеральных округах РФ. А в мае вышел Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024года», где наставничество было принято одним из ведущих механизмов реализации инициатив президента.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в нацпроекте «Образование» (включая федеральные и региональные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»), проекте «Педагогические кадры 21 века».

Потребность возрождения института наставничества породила ряд общественных инициатив, в том числе региональных, таких как «Объединение наставников», «Национальный ресурсный центр наставничества», «Союз Наставников России». Сформировалось общее понимание того, что система

наставничества может стать инструментом повышения качества образования, механизмом создания эффективных социальных лифтов, одним из катализаторов для «технологического рывка» российской экономики [1].

В Свердловской области в 2019 году издано Постановление Правительства Свердловской области № 684-ПП от 17.10.2019 Об индексации заработной платы работников и внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области», которым предусматривается оплата труда наставника [6].

Для определения общей методологии функционирования института наставничества в РФ была разработана Методология(целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практикобмена опытом между обучающимися (далее Методология), введенная в действие Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145[4].

Нормативной базой разработки Целевой модели наставничества являются как требования международных актов, конвенций, так и нормативно-правовые акты РФ.

Целью внедрения целевой модели наставничества, зафиксированной в Методологии, является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся в возрасте от 10 лет, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов, проживающих на территории Российской Федерации.

Также были зафиксированы основные термины, используемые при организации процесса наставничества в образовательных организациях (наставничество, наставник, наставляемый и т.п.).

Согласно представленной Методологии, в структуру управления процессом внедрения и реализации целевой модели наставничества в образовательные организации входят:

- орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации (или местного самоуправления), осуществляющий государственное управление в сфере образования (далее - орган власти);
- Региональный наставнический центр - организация (структурное подразделение организации), наделенная органом власти функциями по организационному, методическому и аналитическому сопровождению и мониторингу программ наставничества на территории соответствующего субъекта Российской Федерации;

- общеобразовательные организации, профессиональные образовательные организации, организации дополнительного образования, осуществляющие реализацию программ наставничества;
- организации и индивидуальные предприниматели, осуществляющие образовательную деятельность по дополнительным общеобразовательным программам;
- промышленные и иные предприятия, организации любой формы собственности, индивидуальные предприниматели, функционирующие на территории региона, имеющие или планирующие реализовать партнерские соглашения с организациями, осуществляющими образовательную деятельность.

Для регламентации процесса внедрения целевой модели наставничества в субъектах Российской Федерации необходимо принятие нормативно-правовых документов, регламентирующих данный процесс. К числу таких можно отнести Распорядительный акт органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющего государственное управление в сфере образования; Распорядительный акт образовательной организации о внедрении целевой модели наставничества на уровне организации; Положение о программе наставничества в образовательной организации; Типовое положение о программе наставничества; Дорожная карта внедрения целевой модели.

В рамках представления результатов наставничества в образовательной организации возможны организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на разных уровнях (муниципальном, региональном и федеральном), проведение конкурсов профессионального мастерства; поддержка системы наставничества через СМИ; участие руководителей всех уровней в программах наставничества; организация сообществ для наставников с возможностью быстрого оповещения о новых интересных проектах, мероприятиях, разработках и т.д.; проведение фотосессий с выпуском открыток, плакатов, календарей, постеров «Наши наставники», распространяемых среди образовательных организаций, компаний, учреждений социальной сферы и т.д.

Подведение итогов и поощрение наставников, согласно Методологии, целесообразно по результатам участия в ежегодном конкурсе (премии) на лучшего наставника муниципалитета (региона).

Наиболее целесообразно использовать следующие нематериальные (моральные) формы поощрений наставников: почетная грамота; почетное звание "Лучший наставник"; нагрудный знак наставника и др. В целях поощрения также могут применяться благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся; размещение фотографий лучших наставников на Доске почета образовательной организации, организации (предприятия), предоставляющей наставника для участия в программе; предоставление наставникам возможности принимать участие в формировании предложений, касающихся развития организации; рекомендации при трудоустройстве; образовательное стимулирование (привлечение к участию в образовательных программах, семинарах, тренингах и иных мероприятиях

подобного рода); нематериальное поощрение на рабочем месте: получение дополнительных дней к отпуску; расширенная медицинская страховка и др.

Таким образом, наставничество - это длительный, трудоемкий процесс, способствующий успешной профессиональной адаптации не только студентов, получающих среднее профессиональное образование, но и педагогов, как только вступающих в профессию, так и имеющих большой профессиональный опыт.

Общественное признание позволяет наставникам ощутить собственную востребованность, значимость и полезность не только для отдельно взятых людей, но для общества, региона, в котором они живут. Публичное признание значимости работы наставников для образовательной организации, компании, региона в целом, повышение их авторитета в коллективе будет способствовать расширению опыта наставников, а наставляемым позволит разработать и реализовать в практике деятельности индивидуальный план профессионального развития с целью устранения педагогических дефицитов в овладении современными технологиями обучения и воспитания, афишировать результаты. Для организаций - это актуальное направление методической работы в организации/территории, возможность позиционирования организации/территории на уровне Свердловской области, РФ, получения методического сопровождения от колледжа в разработке нормативной, методической базы реализации наставничества, получения кейса-практики наставничества (дневник наставляемого и др.), создания программы реализации наставничества в организации, впоследствии возможность самостоятельного транспонирования приобретенного опыта реализации наставничества в образовательные организации, обеспечения инструментов для использования в педагогической практике подтвердивших эффективность методик и технологий обучения и др.

Список литературы

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

2. Деревягина Ю. *Наставничество: история возникновения* URL: <http://www.coach-rus.org/nastavnichestvo-istoriya-vozniknoveniya/> (Дата обращения – 17.02.2020)

3. Долгушева А.Н., Кадневский В.М., Сергиенко Е.И. *Наставничество как педагогический феномен: история и современность. Педагогика и методика преподавания // Вестн. Ом.ун-та. 2013. № 4. С. 264-268.*

4. *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, введена в действие Распоряжением Минпросвещения России от 25.12.2019 N P-145.*

5. Наставничество: возможна ли реинкарнация?
URL:<https://profiok.com/news/detail.php?ID=5746#sel=#ixzz6ErP99hyf>(Дата обращения – 14.02.2020)

6. Постановление Правительства Свердловской области № 684-ПП от 17.10.2019 Об индексации заработной платы работников и внесении изменений в постановление Правительства Свердловской области от 12.10.2016 № 708-ПП «Об оплате труда работников государственных организаций Свердловской области, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляются Министерством общего и профессионального образования Свердловской области»

7. Харавинина, Л.Н. Сопровождение лично-профессионального развития молодого педагога: автореферат дис. ... кандидата педагогических наук: 13.00.08. – Ярославль, 2011. – 23 с.

Наставничество как инструмент профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов (на примере реализации проекта по развитию наставничества в педагогическом образовании Свердловской области «Старт в будущее»)

*Устьянцева Ирина Юрьевна
заместитель директора по научно-методической
и исследовательской работе
ГАПОУ СО "Камышловский педагогический колледж",
к.психол.н., руководитель проекта
(Российская Федерация, Свердловская обл., г. Камышлов)*

В условиях модернизации среднего профессионального образования, в связи с реализацией Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», следовательно, реализацией федеральных и региональных проектов, таких как «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», «Современная школа», приоритетного проекта подпрограммы государственной программы Свердловской области «Развитие системы образования в Свердловской области до 2024 года» «Педагогические кадры XXI века» становится актуальным создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов через внедрение различных развивающих практик, «гибких» форм профессионально-педагогической поддержки работников образования, участия педагогов в профессиональных ассоциациях, программах обмена опытом и лучшими практиками, внедрение методологии наставничества в системе среднего профессионального образования, в том числе посредством привлечения к этой деятельности специалистов-практиков, методологии наставничества обучающихся

общеобразовательных организаций; внедрение новых форм наставничества в подготовке Кадров будущего для регионов [4].

Идея наставничества в нашей стране имеет глубокие корни, однако именно сегодня, при поддержке Президента РФ, формируется современная отечественная система наставничества, которая широко использует как отечественные научные достижения и практический опыт, так и накопленный зарубежный опыт в этом вопросе.

В то же время анализ отечественного опыта осуществления наставнической деятельности в современных организациях выявил наличие следующих проблем: отсутствие нормативного закрепления прав и обязанностей наставника; недостаточный уровень и масштаб подготовки и повышения квалификации наставников; отсутствие программы морального и материального стимулирования наставников; фрагментарный характер освоения и внедрения новых форм наставничества; формальный подход наставников к выполнению своих функций. Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, политических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

В научной литературе представлено достаточно много определений понятия «наставничество». Наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии (Л.А. Далоз), специфический процесс обучения в условиях производства (С.Я. Батышев), технология, предполагающая передачу знаний, навыков и умений, трансляцию культурных ценностей организации от более квалифицированного сотрудника к менее квалифицированному посредством индивидуальной учебной и воспитательной работы с ним (Ю. О. Канева, И.В. Зими́на), систему обучения, функционирующую в производственной среде, направленную на формирование корпоративных, развитие профессиональных компетенций и раскрытие личностного потенциала работников предприятия (О. В. Башарина) и др. [1].

В настоящее время для обеспечения единого понимания наставничества и его процессов в Российской Федерации утверждена 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, утвержденной распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N Р-145, согласно которой под *наставничеством* понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином "обучающийся"[2].

Одним из инструментов реализации наставничества и профессионально-педагогической поддержки работников образования – будущих педагогов стала разработка и реализация совместного проекта с работодателями в ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» - проект по развитию наставничества в педагогическом образовании в Свердловской области «Старт в будущее».

Почему именно наставничество привлекло наше внимание? Наставничество имеет огромный потенциал и выступает как инструмент профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов, профилактики возможных профессиональных затруднений, содействия и профессионального развития будущих педагогов и молодых специалистов, реализации практико-ориентированного профессионального образования при участии представителей социальных партнеров – работодателей-передовых педагогов. Таким образом, реализация проекта осуществляется в контексте положений о практико-ориентированном профессиональном образовании и методологии наставничества.

Проект по развитию наставничества в педагогическом образовании Свердловской области «Старт в будущее» является одним из подпроектов проекта «Диагностико-аналитический консалтинг и развивающие практики как условие непрерывного профессионального развития педагогов» (ГАОУ ДПО Свердловской области «ИРО» в рамках Федеральной инновационной площадки на период 2019-2023гг).

Проект «Старт в будущее» направлен на отработку механизмов реализации развивающей практики наставничества как формы психолого-педагогической поддержки молодых профессионалов при осуществлении непрерывного профессионального образования, повышение их готовности молодых профессионалов к реализации современных технологий обучения и воспитания, формирования устойчивой профессиональной мотивации и направленности на педагогическую деятельность и выстроен в русле методологии (целевой модели) наставничества.

Участниками проекта являются работодатели – передовые педагоги-наставники – воспитатели ДОО, учителя начальных классов, преподаватели колледжа и наставляемые – выпускники и студенты ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» очной и заочной формы обучения

по специальностям 44.02.01 Дошкольное образование, 44.02.02 Преподавание в начальных классах, 44.02.05 Коррекционная педагогика в начальном образовании, молодые и вновь принятые на работу в колледж преподаватели. Всего участников проекта в 2018-2019 учебном году было 55 человек, в 2019-2020 - 225 человек. Кроме наставников и наставляемых работает проектная команда и команда координаторов проекта от образовательных организаций (2018-2019-25 человек, 2019-2020-57 человек). Формы участия в проекте: очная и заочная.

В рамках проекта реализуются и отрабатываются различные модели наставничества: целевое индивидуальное наставничество (One-on-One Mentoring - «один на один»), в том числе серебряное наставничество», партнерское наставничество «равный – равному» (Peer-to-peer Mentoring); групповое наставничество (Group Mentoring), краткосрочное наставничество (через интенсив-формы во взаимодействии с работодателями), долгосрочное наставничество, наставничество-шефство.

Исходя из моделей наставничества и целевых ориентиров проекта были определены 4 модуля:

Модуль 1 «Педагог-наставник (5 и более лет педагогический стаж) и молодой педагог-наставляемый (педагогический стаж – 0-3 года)»

Модуль 2 «Равный-равному» «Педагог-наставник – педагог (5 и более лет педагогический стаж) и педагог-наставляемый /Наставник-наставляемый – наставляемый- наставник (4 и более лет педагогический стаж)

Модуль 3 «Педагог-наставник и студент Камышловского педагогического колледжа»

Модуль 4 «Студент Камышловского педагогического колледжа-наставник и обучающийся/иися ДОО/ НОО.

При организации процесса наставничества в проекте используется модифицированная модель обучения на рабочем месте TELL-SHOW-DO (Tell – расскажи, Show – покажи, Do – сделай), которая имеет свои этапы: «Знакомство»-«Выявим профессиональные дефициты»-«Спланируем работу/Поставим цели»-«Я расскажу, а ты послушай»-«Я покажу, ты посмотри»-«Давай сделаем вместе»-«Сделай сам, я подскажу»-«Делай сам и объясни, почему ты так делал»-«Научи другого»*(вариатив)-«Оценка результатов»-«Завершение» [2]. Кроме этого используется технология обратной связи высокого качества (ТВСК).

Для успешной реализации проекта разработан кейс развивающей практики наставничества, в который вошли методические пособия для участников, разработанные участниками команды проекта: «Дневник наставляемого», «Журнал наставника», рейтинговый лист участников проекта, карта опыта, рекомендации для координаторов, наставников проекта, диагностический инструментарий по выявлению профессиональных дефицитов, результативности проекта, библиотека проекта. В ходе реализации проекта организованы различные мероприятия, на которых осуществляется мотивация, поддержка, участников проекта, подведение итогов. Так, для

повышения статуса участников проекта организованы «Торжественное открытие проекта», «Торжественное закрытие проекта» с приглашением прессы, телевидения.

Например, в рамках закрытия первого сезона проекта 23 мая 2019 были организованы презентационные площадки, где наставляемые продемонстрировали приобретенный с наставниками опыт работы по изучению и реализации современных образовательных технологий в форме мастер-классов и демонстрации электронного портфолио результатов:

- презентационная площадка №1 «Современные образовательные технологии, методы начального общего образования» (технология критического мышления: прием зигзаг, сингапурские технологии, технология перевернутый класс и проектного обучения, ИКТ и КРТ);

- презентационная площадка №2 «Современные образовательные технологии развития творческих способностей дошкольников, технического творчества» (ТРИЗ, технология ТИКО–моделирования, ЛЕГО–конструирования и робототехники, театрализованная деятельность в ДО, технология «Сегодня и ежедневно» - День театра, социально-игровые технологии);

- презентационная площадка №3 «Технологии познавательной исследовательской деятельности дошкольников» (технология «Река времени», технология детского экспериментирования, педагогическая технология исследовательской деятельности);

- презентационная площадка №4 «Технологии речевого и познавательного развития дошкольников» (технология деятельностного метода «Ситуация» (автор Л.Г. Петерсон), сказочные лабиринты игр В.В. Воскобовича, Технология лепбука в ДО, ИКТ с использованием интерактивного оборудования, нейробика).

После презентационных площадок была организована торжественная церемония вручения сертификатов наставникам, наставляемым, благодарностей координаторам проекта в территориях и руководителям ОО и дипломов победителям проекта.

В целях повышения готовности к реализации наставничества были проведены курсы повышения квалификации наставников и координаторов на бюджетной основе, совещание для участников модуля «равный–равному» Оказывается систематическая консультационная помощь участникам в очной форме и онлайн-форме. Создан сайт проекта <https://eafonasieva.wixsite.com/mysite> и закрытая группа ВК «Старт в будущее» для афиширования результатов, взаимодействия с участниками проекта и размещения актуальной информации по проблеме наставничества. В целях теоретического обоснования, выявления и распространения лучших практик наставничества в образовательных организациях 28 февраля 2020 года колледж организует XVIII Всероссийскую с международным участием научно-практическую конференцию для руководящих и педагогических работников "Наставничество в образовании: теоретические и организационно-

методические основы", для представления разработанных материалов проекта в апреле 2020 будет организован конкурс методических разработок «Методическая инициатива - 2020», в мае 2020 будет проведен «Методический марафон мастер-классов наставляемых», волонтерами мастер-классов выступят студенты колледжа, что в свою очередь будет способствовать более интенсивному освоению современных образовательных технологий. На основе заполнения рейтинговых листов активности в проекте будут выявлены лучшие наставники, наставляемые, координаторы проекта.

По итогам анализа результатов первого сезона проекта выявлено, что участники проекта-наставляемые отмечают высокий уровень удовлетворенности (Reaction) участием в проекте, высокую полезность, что в процессе участия были устранены профессиональные дефициты в овладении СОТ, расширены знания (Learning) в области выбранной технологии, приобретен опыт (Behavior) реализации современных образовательных технологий на занятиях, опыт создания портфолио по итогам этой развивающей практики, заполнения дневника наставляемого, произошла переоценка возможностей использования современных технологий в организации. Участники проекта-наставники выделяют позитивные изменения в развитии умения передать свои знания и опыт молодым специалистам, произошло осмысление значимости наставничества и видение положительных результатов своей работы. Участники проекта-координаторы отмечают, что произошло более углубленное изучение технологий, по которым передавался опыт, разработана нормативная база для введения наставничества в ОО, обогащено методическое обеспечение наставничества в ОО, повысился статус наставников и наставляемых в ОО, повысилась активность участия в конкурсах и других методических формах. Все участники отмечают необходимость реализации данного проекта в дальнейшем.

Таким образом, наставничество имеет огромные возможности для профессионально-педагогической поддержки молодых профессионалов, будущих педагогов, если работа будет организована совместно с работодателями на основе принципов партнерства и конструктивного целенаправленного взаимодействия.

Список литературы:

1. Башарина О. В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования // *Инновационное развитие профессионального образования*. — 2018. — № 3 (19). — С. 18–26.

2. *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, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. N P-145*

3. *Опыт внедрения элементов системы дуального обучения в профессиональных образовательных организациях Свердловской области: методические рекомендации / авт.-сост.: Е. Н. Байдало, М. А. Герасимова, Е. В. Шлыкова ; Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования Свердловской области «Институт развития образования». – Екатеринбург: ГАОУ ДПО СО «Институт развития образования», 2016. – 70 с*

4. *Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»*

Секция 1. Теоретические основы реализации наставничества в образовании: концепции, подходы, модели/типы/формы наставничества, основные понятия, компетенции наставника/наставляемого, условия формирования.

Комплект заданий для работы с роботом bee-bot «Умная пчела» как средство развития логического мышления детей среднего дошкольного возраста (из опыта наставничества)

*Агапова К.А., студентка 4ДО группы
специальность 44.02.01 «Дошкольное
образование» ГАПОУ СО «Камышловский
педагогический колледж»,
Камышловский ГО
Наставник: Шурова Е.В., воспитатель
МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад №4» Камышловский ГО*

Успех ребёнка в познавательной деятельности и его готовность к обучению в школе напрямую зависит от уровня логического мышления. Для развития логического мышления на современном этапе образования робот Bee-bot «Умная пчела» можно использовать как средство развития логического мышления у детей среднего дошкольного возраста, тем самым он является актуальным предметом педагогического исследования. В ходе планирования выполнения УИРС мы с руководителем Лотовой Галиной Петровной пришли к выводу о необходимости участия в проекте «Старт в будущее» в 3 модуле по теме: «Наставничество в образовании: теоретические и организационно-методические основы». Таким образом, удалось принять участие и

познакомиться с наставником Шуровой Еленой Владимировной, которая предложила интеграцию развития логического мышления с речевым развитием.

Прежде всего хотелось бы определить место наставничества в современном образовании. Для этого приведем две главные цели заявленного нацпроекта:

- 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.

При выборе темы мы руководствовались требованиями нормативно-правовых документов.

В федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (ФГОС ДО) результатом образования на выходе из дошкольной образовательной организации (ДОО) является следующее:

- ребенок проявляет инициативу и самостоятельность в разных видах деятельности – игре, общении, познавательно-исследовательской деятельности, конструировании и др.; способен выбирать себе род занятий, участников по совместной деятельности;

- ребенок обладает развитым воображением, которое реализуется в разных видах деятельности, и прежде всего в игре; ребенок владеет разными формами и видами игры;

- ребенок проявляет любознательность, интересуется причинно-следственными связями; склонен наблюдать, экспериментировать. Обладает элементарными представлениями из области живой природы, естествознания, математики, истории и т.п.;

Именно по этим аспектам можно определить уровень развития логического мышления детей дошкольного возраста.

Проблема развития мышления у детей дошкольного возраста являлась предметом специального изучения многих исследователей:

– исследование мышления детей дошкольного возраста (Ж. Пиаже, Л. С. Выготский);

– психологические основы, сущность, факторы и способы развития логического мышления (П. П. Блонский, Д. Н. Богоявленский и др.);

– педагогические концепции развития мышления (Е. С. Ермакова, Н. В. Квач, Т. А. Сидорчук и др.).

Однако на сегодняшний день в ДОО существует проблема, связанная с тем, что у большинства детей на выпуске из ДОО выявляется низкий уровень сформированности логического мышления, что приводит к проблемам в обучении в школе. В связи с этим актуальным является подбор разных способов и средств развития логического мышления детей дошкольного возраста в дошкольных образовательных организациях.

Одним из современных инновационных методов развития логического мышления является комплект заданий для работы с роботом bee-bot «Умная пчела».

Bee-bot «Умная пчела» - это дружелюбный ребенку, программируемый напольный мини-робот. Bee-bot «Умная пчела» прост в использовании и выполнен из прочных материалов, а также он основан на передовых цифровых и проекционных технологиях, позволяет использовать напольное покрытие как игровую поверхность.

Bee-Bot – это программируемый робот, предназначенный для использования детьми от 3 до 7 лет. В процессе игры с умной пчелой у детей происходит развитие логического мышления, мелкой моторики, коммуникативных навыков, пространственной ориентации, словарного запаса, умения работать в группе, умения составлять алгоритмы, умения считать. Такое оборудование помогает детям раскрепоститься, эмоционально разгрузиться. Создавая программы для робота Bee-Bot «Умная пчела», выполняя игровые задания, ребенок учится ориентироваться в окружающем его пространстве, тем самым развивается пространственная ориентация дошкольника.

Во время участия в проекте «Старт в будущее» мы с наставником определили проблемное поле детей, вызывающее затруднения при работе с пчёлкой Bee-bot «Умная пчела», - трудности произношения звуков в слове. Чтобы выйти из данной ситуации, мы с наставником решили сделать сборник интегративных заданий для программируемой пчёлки Bee-bot «Умная пчела», способствующих развитию фонематической стороны речи детей с помощью технологии З.Е. Агронович «Развитие речи у детей дошкольного возраста». Ценность содержания данной технологии заключается в овладении системой методов и приемов поэтапного формирования всех сторон речи детей дошкольного возраста.

Актуальность проблемы развития основ речи у выпускника ДООв своих трудах отмечали отечественные педагоги и психологи: Г.А. Урунтаева, Л.С. Выготский, А.А. Леонтьев, Д.Б. Эльконин и др. Речь – это особый вид деятельности, тесно связанный с сенсорными процессами, памятью, мышлением, воображением, эмоциями.

Технология З.Е. Агронович выходит на формирование у детей грамматически правильной, лексически богатой и фонетически четкой речи, что является одной из важнейших задач в общей системе обучения ребенка родному языку в ДОУ, в семье. Хорошо подготовить ребенка к школе, создать основу для обучения грамоте можно только в процессе серьезной работы по развитию фонематического восприятия.

В данном пособии «Сборник домашних заданий для преодоления недоразвития фонематической стороны речи у старших дошкольников» представлена система поэтапного формирования фонематической стороны речи у детей дошкольного возраста в процессе ознакомления их со звуками как в случае речевой патологии (ОНР, ФФНР, ФНР), так и при речевом развитии в пределах нижней границы речевой нормы. Дидактический материал построен в

виде развернутых конспектов занятий по ознакомлению детей со звуками и буквами, развитию фонематического восприятия, навыков звуко-слогового анализа, синтеза.

С помощью данной технологии развивается речь ребёнка, а с помощью речи и программируемой пчёлки Bee-bot «Умная пчела» развивается логическое мышление.

Логическое мышление – это мыслительный процесс, при котором человек использует логические понятия и конструкции, которому свойственна доказательность, рассудительность и целью которого является получение обоснованного вывода из имеющихся предпосылок.

Логическое мышление – это мышление в противоположностях. Главный закон логического мышления – это закон исключенного третьего: либо истина, либо ложь, третьего не дано. Такое мышление возможно только на той стадии развития интеллекта, когда человек начинает воспринимать противоречия. Дикарям логическое мышление недоступно.

Логическое мышление, в свою очередь, включает в себя несколько видов: образно-логическое мышление (наглядно-образное мышление), абстрактно-логическое мышление, словесно-логическое мышление. Охарактеризуем данные виды более подробно.

Образно-логическое мышление (наглядно-образное мышление) – это совокупность способов и процессов образного решения задач, предполагающих зрительное представление ситуации и оперирование образами составляющих её предметов, без выполнения реальных практических действий с ними.

Абстрактно-логическое мышление – это вид мышления, который осуществляется посредством логических операций с понятиями.

Словесно-логическое мышление – это одно из видов мышления, использующее понятия и логические конструкции. Функционирует на базе языковых средств и представляет собой самый поздний из этапов исторического и онтогенетического развития мышления. Словесно-логическое мышление полностью протекает во внутреннем, умственном плане.

Часто применение логического мышления связывают с быстрым решением заданий на логику и прохождением тестов на определение уровня интеллектуального развития (IQ).

В соответствии с ФГОС ДО основным принципом дошкольного образования является формирование познавательных интересов и познавательных действий ребёнка в различных видах деятельности, а также развитие интеллектуальных качеств дошкольников.

В развитии логического мышления у детей есть постепенный переход от наглядно-действенного мышления к наглядно-образному, а затем к словесно-логическому (когда ребёнок мыслит в уме с помощью понятий, рассуждений, слов). У детей среднего дошкольного возраста основными являются первые два вида мышления. На основе образного мышления формируется логическое мышление. Оно является высшей стадией развития мышления.

В дошкольном возрасте закладываются основы мышления ребенка. Логические формы мышления дети усваивают в ходе приобретения новых знаний. Развивать логическое мышление дошкольника целесообразнее всего в русле математического развития, которое оттачивает ум ребенка, развивает гибкость мышления, учит логике.

Таким образом, программируемый робот Bee-bot «Умная пчела» становится способом овладения детьми логическим мышлением.

На основании выдвинутой темы планируется разработать комплект заданий для работы с роботом bee-bot «Умная пчела» как средство развития логического мышления детей среднего дошкольного возраста

«Комплект»-собрание различной документации на одном носителе информации.

«Комплект заданий» - это сборник заданий и упражнений по определённой теме, который предназначен для усвоения, закрепления, выработки практических умений и навыков.

Удобство комплекта заданий заключается в том, что для каждого коврика в комплекте будет представлен отдельный конструкт, который может содержать в себе не только конструкт занятия, но и конструкт развлечения с данным ковриком и роботом bee-bot «Умная пчела».

В заключение необходимо отметить, что логическое мышление как устойчивый компонент у дошкольника может быть сформировано лишь в том случае, если логика и логическое мышление будут восприниматься как ценностное качество в воспитании и образовании ребёнка. Для этого педагоги сами должны развивать своё логическое мышление и придумывать разнообразные задания для закрепления результата.

Наставляемый успешно продемонстрировал на практикетеоретические знания в организации профессионального общения с педагогами ДОО. Сотрудниками образовательного учрежденияотмечен высокий уровень подготовки молодого педагога в рамках таких форм, как «Круглый стол», «Деловая игра». Для родителей, как равныхсубъектов образовательно-воспитательного процесса, педагог-выпускник показалцикл занятийс учетом интеграции образовательных областей.

Итак, форма интеграцииобразовательных областей в организации образовательно-воспитательного процесса в ДОО и осуществлении сотрудничества на уровне – наставник и наставляемый, была выполнена на примере двух образовательных технологий. Как результат сотрудничества создан методическийпродукта «Сборник игр для развитиялогического мышления и основ связной речи у детейдошкольного возраста». Ценность данногосборника заключается в содержании, включающего правило для ребенка «Я играю с роботом Bee-Vot и рассказываю!» Каждый разделсоставлен по лексической теме в соответствии с образовательной программой ДОО. Дидактические игры каждого раздела объединены целью: овладение ребенкомприемами применения робота Bee-Vot иорганизация работы по формированию различных сторон речи дошкольника (развитие

фонематического слуха, обогащение словарного запаса, формирование грамматического строя речи и становление основсвязной речи).

Список литературы:

1. А. Белошистая. Развитие логического мышления у дошкольников как методическая проблема // «Дошкольное воспитание». – 2018. - № 1. – С. 21-39. – URL: https://dovosp.ru/wp-content/uploads/2018/02/beloshistaya_DV_01_2018_all.pdf (дата обращения: 20.01.2020)
2. Бурлакова И.А. Развитие логического мышления у дошкольников. // «Современное Дошкольное Образование». – 2008. – № 2. - URL: <https://sdo-journal.ru/journalnumbers/razvitie-logicheskogo-myshlenija-u-doshkolnikov.html> (Дата обращения: 20.01.2020)
3. Bee-Bot – увлекательный мир программирования. URL: <http://io.nios.ru/articles2/101/79/bee-bot-uvlekatelnyy-mir-programmirovaniya> (Дата обращения: 20.01.2020)
4. ФГОС ДО, утвержденный приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 года № 1155 (Дата обращения: 20.01.2020)
5. З.Е. Агронович. В помощь логопедам и родителям «Сборник домашних заданий для преодоления недоразвития фонематической стороны речи у старших дошкольников 5-7 лет» - СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2019. – 160с. + цв. вкл. 48с.

Значение наставничества в организации правового обучения будущего железнодорожника

*Бугров Антон Сергеевич,
преподаватель ГАПОУ СО «Уральский
железнодорожный техникум», к.п.н.
e-mail: bugrant2@gmail.com
г. Екатеринбург*

В современных социально-экономических условиях и в силу специфики профессии к работникам железнодорожного транспорта предъявляются строгие требования к уровню их ответственности и правовой грамотности, а также уровню развития интеллектуальной и морально-нравственной сферы, которые успешно формируются, в том числе, в процессе изучения дисциплин правового цикла. Однако условия жизнедеятельности современного молодого поколения вступают в некоторое противоречие с обозначенными требованиями в силу преломления и преобразования традиционной нравственной культуры российского общества и тотальной компьютеризации социального пространства [3].

Использование ПК, различных гаджетов, сети интернет как в процессе обучения, так и при решении бытовых вопросов приводит к некоторой деградации интеллектуальной функции современных обучающихся. Можно отметить снижение функций памяти и способности к счету в уме, даже при решении простейших с математической точки зрения правовых задач усматривается неполная сформированность логических операций (сравнения, анализа, синтеза). И все это на фоне падения мотивации учить что-либо. Отчасти это происходит от того, что студенты интуитивно улавливают особенности современного темпа жизни. Ведь период обучения зачастую превосходит по временным затратам современный период полураспада знаний – время, за которое знания в конкретной области устаревают наполовину (например, в областях, относящихся к высоким технологиям, этот период сегодня составляет приблизительно 2-2,5 года) [1]. При этом кажущаяся доступность любой информации в условиях информационного общества, приводит к возникновению ряда образовательных противоречий, главное из которых – отсутствие у студентов знаний (интериоризированной информации) при широкой информированности. Так, у обучающихся в системе среднего профессионального образования выявлены следующие образовательные «особенности»:

- ориентация на краткие рекомендации и выжимки из учебной и научной литературы;
- поиск информации по ключевым словам без осмысления содержания и соотнесения с реальной действительностью или другими информационными источниками (устаревшая информация, либо информация, относящаяся к правовой системе другого государства, может восприниматься как актуальная);
- чрезмерное доверие интернет-ресурсам без анализа их содержания и сравнения с другими источниками;
- частичная потеря способности к самостоятельному мышлению (анализу, синтезу, сравнению, счету в уме);
- отсутствие умения вести живое аргументированное общение с оппонентом в форме организованной дискуссии;
- наличие «обученной беспомощности» (неспособность принимать решения и реализовывать их в изменяющихся условиях при отсутствии информации и рекомендаций из сети интернет);
- формирование файловости мышления (отсутствие перекрестных связей между дисциплинарными знаниями).

Данные особенности могут привести к риску распространения информационного терроризма, когда целенаправленный вброс информации при бездумном ее использовании, в том числе работниками железнодорожного транспорта, будет приводить к профессиональным ошибкам, травмам, технологическим сбоям и чрезвычайным происшествиям, возможно с человеческими жертвами.

Образование как процесс организованной социализации, осуществляемой в интересах личности и общества, перед лицом этого вызова, нарушающего

стройную логику профессионального образования, требует изменения форм, методов и содержания работы педагога. Можно сказать, что сегодня простая передача накопленных знаний прошлого является наименее адекватным способом функционирования системы образования: процесс становится важнее, чем продукт, коммуникация важнее, чем решение проблемы [2]. По крайней мере это утверждение справедливо для преподавания социально-правовых и гуманитарных дисциплин («точные» технические дисциплины в большей степени соответствуют традициям профессионального образованию по передаче знаний и формированию умений). На первый план здесь выходит обучение способам работы с информацией, способам преобразования информации в знание, релевантное действительности. А целью гуманитарного обучения – формирование человека способного перманентно интерпретировать меняющуюся ситуацию и согласовывать полученные интерпретации с интерпретациями других, действовать в соответствии с этим согласованием. Итог обучения выражается в освоении обучающимися ряда общих и профессиональных компетенций, проявляющихся в сформированности отдельных подвидов профессиональной культуры:

- исполнительской (знание и исполнение правовых норм и должностных инструкций; оформление документов в соответствии с общепринятыми нормами, взятие на себя ответственности за принятое решение);
- мотивационной (направленность на самообразование, самоорганизация своей профессиональной деятельности, овладение приемами организации коллективной работы);
- аналитической (самостоятельный поиск правовой информации, ее осмысление, толкование и использование, быстрая ориентация в изменяющихся условиях);
- плано-прогностической (планирование своей учебной и профессиональной деятельности);
- коммуникативной (осуществление социального общения на основе взаимоуважения, обеспечение эффективного профессионального взаимодействия).

Данные цели и результаты наиболее эффективно достигаются при применении в образовательном процессе различных элементов наставничества, проявляющихся в следующих методах и приемах обучения: метод опережающих заданий, метод групповой работы, схематизация, заполнение сравнительных таблиц и самостоятельное конспектирование нормативно-правовых актов по предложенному плану. Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от более опытного субъекта к менее опытному в процессе учебной или профессиональной деятельности. Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести знания и опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация человека в учебной и трудовой производственной

деятельности. Под развитием человека понимается процесс становления его личности под влиянием внешних и внутренних, управляемых и неуправляемых социальных и природных факторов, а под воспитанием – целенаправленный процесс формирования интеллекта, физических и духовных сил личности, подготовки ее к жизни, активному участию в трудовой деятельности. Под профессиональной адаптацией понимается процесс приспособления (привыкания) человека к содержанию, условиям, организации и режиму труда, к коллективу.

Наставничество – это процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности. Наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность ученика, воспитанника. Этот процесс носит субъект-субъектный характер и является одной из разновидностей педагогического взаимодействия. Задачей наставника является не просто передача знаний и умений, а создание обстановки, в которой ученик сможет в процессе самостоятельной деятельности при контроле наставника освоить определенные интеллектуальные и практические действия. Поэтому Наставничество органически вписывается в компетентностно- и личностно-ориентированную образовательную парадигму. Практико-ориентированный характер наставничества определяет силу естественной мотивации у обучающихся и обеспечивает компетентностную направленность образовательного процесса. Наставничество также соотносится с последним трендом в образовании – обсуждение вопроса повсеместного введения демонстрационного экзамена по стандартам Worldskills. Наставничество как технология базируется на практико-ориентированном обучении. Базовыми педагогическими приемами наставничества являются:

1. Конспектирование материала по законам и кодексам. Конспект – это самостоятельная творческая работа студента по осмыслению и краткому изложению в тетради учебного материала с использованием сравнительных таблиц, схем и пр. Естественно, задача наставника для реализации этой учебной формы работы, предложить проблему, на решение которой будет направлена конспективная деятельность студента или (на начальном этапе) план конспекта. Этот первичный прием работы с нормативно-правовыми актами, обеспечивает усвоение правил работы с ними, формирует умение выделить главное и кратко сформулировать мысль.

2. Заполнение сравнительных таблиц. Этот прием можно рассматривать в качестве усложненного конспекта и использовать как в качестве аудиторной практической работы, так и домашнего задания, либо использовать при проведении проверочной работы.

3. Схематизирование, т.е. изложение пройденного материала в виде схемы. Схема должна обладать наглядностью, содержать все изученные элементы (например, органы государственной власти, регулирующие

деятельность железнодорожного транспорта) и верно расставленные связи между ними (обозначенные стрелочками).

4. Прием групповой работы, который, как правило, на порядок поднимает уровень креативности получаемых ответов, выработанных группой в процессе решения учебных заданий. При этом обучающиеся одновременно получают опыт межличностного взаимодействия и работы в команде. Важным этапом при работе в группе, является обсуждение полученных результатов и анализ учащимися своей деятельности (например, причины ошибочно отвергнутых мнений).

5. Дискуссия и обоснованное выражение своего личного мнения – это также неперенный прием правового образования. Наставник должен сознательно провоцировать проблемными вопросами споры, строго контролируя этику поведения в дискуссиях. Так в процессе изучения темы «Форма государства» можно спросить: «А какая форма государственного правления (устройства) более соответствует российской культуре и традициям и почему».

6. При изучении отдельных тем, в качестве педагогического приема используется игровой метод или прием моделирования и проигрывания ситуаций, которые более наглядно могут продемонстрировать особенности межличностного взаимодействия и способы использования правовых знаний в конфликтных ситуациях. Учащиеся получают опыт поведения в таких ситуациях, так сказать, в спокойной и доброжелательной обстановке. Эти занятия проходят с повышенным эмоциональным фоном, что обеспечивает лучшее усвоение информации и повышает интерес к предмету.

7. Метод решения задач также является необходимым методическим дополнением к методическому арсеналу преподавателя права. Решение конкретных социальных ситуаций с опорой на знания или, что лучше, со ссылкой на статьи закона, дает учащимся уверенность в собственных силах, в надежности своих знаний при возникновении реальных жизненных ситуаций, а также опыт работы с законами, понимание их положений, толкование и применение.

8. Применение опережающих практических заданий. Опережающие задания – такие задания, при которых преподаватель ставит обучающихся в ситуацию решения практических или учебных задач по еще не изученной или не до конца изученной теме и контролирует процесс их самостоятельного решения обучающимися. Основной акцент при этом делается на раскрытии внутреннего творческого потенциала, развитии самостоятельности, формировании критического мышления.

Список литературы

1. Гурьева Л.П. *Психологические последствия компьютеризации: функциональный, онтогенетический и исторические аспекты.* URL:<http://hr-portal.ru/article/psihologicheskie-posledstviya-kompyuterizaciiifunkcionalnyu-ontogeneticheskij-i>(дата обращения: 17.01.20)

2. Стаховская Ю.М. Университет в обществе знания: социокультурное обоснование изменений в университетском управлении. Диссертация на соискание ученой степени кандидата философских наук. Томск 2016.

3. Франц А.С. Нравственная культура: кризис или нетрадиционный способ функционирования? URL: <https://superbotanik.net/referati/referaty-po-kulture-i-iskusstvu/statya-nravstvennaya-kultura-krizis-ili-netradicionnyj-sposob-funkcionirovaniya> (дата обращения: 24.01.20)

Мотивация физической активности учащихся в разные периоды

*Егоров Николай Иванович,
преподаватель ГБПОУ
«Дзержинский педагогический колледж»,
физическая культура,
e-mail: nnovWHR@yandex.ru,
г.Дзержинск*

Формирование мотивов и затем интересов к систематическим физическим занятиям — дело весьма сложное, требующее решения многих задач, существенно различающихся для разного возраста учащихся.

Гражданам любого государства необходимо заниматься физическими упражнениями, если они желают быть физически совершенными. Каждый гражданин может приобщиться к одному из трех направлений физического совершенствования:

- общее;
- профессиональное;
- спортивное.

Дошкольникам, школьникам, пенсионерам и неработающим необходимо заниматься общим физическим совершенствованием. Работающим на производстве и студентам, приобретающим профессию, нужно дополнительно заниматься профессиональным физическим совершенствованием. А спортсменам необходимо соответствовать моделям представителей избранного вида спорта и их высочайшей работоспособности [2].

В раннем детстве закладываются в большей мере сенситивные основы будущих мотиваций физической активности. Задача состоит в том, чтобы дать ребенку почувствовать радость движений. Уже в дошкольном возрасте необходимо обеспечивать формирование в сознании и психике ребенка комплекса представлений о необходимости, а затем о желаемости занятий физическими упражнениями, воспитывать понимание, что ощущение бодрости, жизнерадостности, силы и ловкости — следствие физических нагрузок и, наоборот, дискомфорта, вялости, скуки — следствие их отсутствия.

В младшем школьном возрасте формирование мотивов и интересов к

физической активности в большей мере должно быть связано с воспитанием ответственности ребенка за уровень своей физической подготовленности, т. е. формируется гражданская мотивация физической активности. Ответственность за результат, показанный в играх или состязаниях командой, классом для ребенка неизмеримо более значительна, чем для взрослого. Именно в первых радостях победы или в горестях поражения на детской спортивной или игровой площадке рождается понимание своих возможностей действовать на пользу коллектива и вместе с коллективом. В этом возрасте мотивы к физической активности редко перерастают в стойкие и осознанные интересы к спортивным занятиям. Эмоциональный фактор остается ведущим для приобщения к ним, но вместе с тем привычки, способствующие систематичности занятий физическими упражнениями, уже могут быть достаточно устойчивыми.

В подростковом возрасте мотивы физической активности во многом обусловлены особенностями психики и новыми моментами, связанными со становлением характера и утверждением себя в обществе. Формирование интересов в этом возрасте во многом определяется учителем физкультуры, родителями и товарищами. Поэтому физкультурное образование и самообразование родителей, их психолого-педагогическое воспитание, профессиональная зрелость и соответствующая специальная подготовка учителей физкультуры наиболее важны для достижения целей физического воспитания детей.

Юношеский возраст — самый сложный в формировании мотивов и интересов к физической активности. Именно в этот период чаще всего происходит переоценка ценностей, и юноша или девушка покидают спортивную секцию или спортивную школу. Разумеется, важной причиной ухода юных спортсменов является «неудавшаяся» «спортивная карьера», понимание отсутствия способностей для достижения высокого спортивного результата.

С другой стороны, вероятно, существующие типы спортивных школ не перекрывают всех мотивов и интересов к физической активности учащихся, а уровень культурной подготовленности тренеров не позволяет им шире взглянуть на социальные функции физической активности и многообразие конкретных мотивов занятий физическими упражнениями.

В этой связи становится весьма актуальным формирование новых общественных и личностных представлений о престижности высокого уровня здоровья и разносторонней физической и моторной подготовленности как альтернатива популярности спорта высших достижений, альтернатива не для противопоставления, а для сосуществования этих двух основных форм физкультурного воспитания учащихся [1].

Для молодых людей важным мотивом может оставаться стремление к спортивным достижениям.

Важную роль в физкультурном воспитании и самовоспитании человека играет освоение им всей суммы знаний, необходимых для его правильной реализации.

В раннем детском возрасте это элементарные знания, скорее сведения об элементарных слагаемых физической активности: об утренней зарядке, о необходимости участвовать в физкультурных занятиях так же, как и в любых других. Дети среднего и старшего дошкольного возраста должны осваивать знания, непосредственно связанные с физическими упражнениями, в том числе знать правила подвижных и упрощенных спортивных игр, порядок проведения физкультурных занятий, правила гигиены и закаливания.

Для младших школьников требования к багажу их физкультурных знаний существенно повышаются. Выполнение индивидуальных заданий учителя физкультуры, работа на школьном уроке физкультуры или в спортивной секции, самостоятельная утренняя зарядка требуют специальных знаний, умений и навыков. Поэтому учителям физкультуры, родителям необходимо заботиться о том, чтобы дети знали основные правила проведения самостоятельного тренировочного занятия, элементарные приемы контроля своего состояния, последовательность проведения закаливающих и гигиенических процедур.

Дети этого возраста должны уметь сохранять правильную осанку, знать назначение отдельных упражнений, разбираться в устройстве и методах использования некоторых видов спортивно-тренировочного инвентаря и оборудования. Правила некоторых соревнований и игр, в том числе и спортивных, нормы этики отношений с товарищами по команде и спортивными соперниками также должны быть усвоены младшими школьниками. Дети этого возраста должны также знать отдельные интересные факты из истории спорта, высшие спортивные достижения, спортивные биографии героев российского и зарубежного спорта, примеры высокого благородства, гражданского и военного мужества и героизма выдающихся спортсменов разных периодов истории нашей страны.

Физкультурные знания подростков серьезно углубляются за счет освоения основных правил тренировки, накопления большого числа известных упражнений, знания их специального назначения и ожидаемого от их выполнения эффекта. Основные моменты организации тренировочного занятия и некоторые методические приемы обучения физическим упражнениям познаются учащимися этого возраста непосредственно на физических тренировках, школьных уроках физкультуры, физкультпаузах и рекреационных мероприятиях.

Среди целей управления интеллектуальным аспектом физического воспитания подростка в рамках реализации его физической активности должна быть установка на усвоение знаний о приемах самоконтроля и формирование интереса к текущей спортивной информации и специального интереса к истории какого-либо вида спорта и особенностям его развития в текущий период. Следует всячески способствовать расширению и углублению того аспекта физкультурного знания у подростка, который касается постижения нравственных, этических и эстетических ценностей физической культуры и спорта, воспитывает патриотические чувства.

По отношению к школьнику мотивацию следует различать, как внутреннюю, так и внешнюю. Но как бы ни была сильна внешняя мотивация, интерес формируется лишь в результате внутренней мотивации. Она возникает только тогда, когда внешние мотивы и цели соответствуют возможностям школьника, когда они являются для него оптимальными (не слишком трудными и не очень лёгкими) и когда школьник понимает субъективную ответственность за их реализацию. Успешная реализация мотивов и целей вызывает у школьника вдохновение успехом, желание продолжать занятия по собственной инициативе, то есть внутреннюю мотивацию и интерес [3].

В юношеском возрасте завершается процесс наиболее интенсивного освоения основ физкультурного знания. Для старших школьников важно иметь достаточный круг знаний в области начал теории общеразвивающей тренировки, ясно представлять себе механизм достижения тренировочного эффекта и суть законов рационального, результативного и экономного движения. Юноши и девушки должны владеть приемами изучения движений и совершенствования ключевых элементов спортивной техники, знать приемы анализа техники физических упражнений. Количество известных тренировочных упражнений должно быть достаточно велико, а методы их применения хорошо усвоены. Юноша и девушка должны быть способны самостоятельно составить программу тренировки с целью развития основных сторон своего физического потенциала. Для них не должно составлять особого труда использование новых, неизвестных ранее тренажеров после ознакомления с инструкциями и методическими указаниями. Они должны свободно владеть физической и спортивной терминологией, знать текущую спортивную жизнь коллектива, города, страны интересоваться международными спортивными событиями.

Для людей молодого возраста важно узнать как можно больше о профессионально-прикладной специфике своей физической активности в связи с планируемой в будущем или текущей трудовой деятельностью. Ясно, физическая подготовка рабочего сложного автоматизированного и компьютеризированного производства будет существенно отличаться в ряде черт от физической подготовки водителя городского транспорта или будущего профессионального военного. Многие нужно узнать молодым людям и о физическом воспитании в семье, о роли родителей и их задачах в организации физической активности детей.

Одной из основных целей физической активности на всех этапах жизни человека является поддержание им своего физического потенциала на уровне, достаточном для успешной и эффективной жизнедеятельности во всех ее личных и общесоциальных проявлениях.

Уже те полезные привычки, которые закладываются у детей в процессе их организованной в семье физической активности, во многом определяют становление черт характера и убеждений будущего взрослого человека. Привычка к определенному распорядку жизни, жесткой дисциплине физической активности становится сначала основой для регулярных занятий

физическими упражнениями, а затем и для упорядоченного режима жизни подростка, юноши и взрослого человека.

Овладение навыками, умениями и знаниями о физической активности, их практическое использование в физкультурных и спортивных занятиях стимулируют постоянное внимание к своему физическому совершенствованию как важной и долгосрочной задаче, решение которой необходимо для общественного признания ценности человеческой личности, достижения поставленных перед собой целей жизненного успеха.

Физическую активность человека следует считать одним из важнейших естественных организаторов здорового образа его жизни, средством воспитания здорового духа и вместе с тем нетерпимости к антиобщественным явлениям. Можно отметить, что именно физическая активность может являться универсальным рычагом управления образом жизни человека.

Список литературы:

1. Бальсевич В.К. *Физическая культура для всех и для каждого*. М.: *Физкультура и спорт*, 1988.
2. Туманян Г.С. *Здоровый образ жизни и физическое совершенствование*. М.: *Издательский центр «Академия»*, 2006.
3. <https://nsportal.ru/shkola/fizkultura-i-sport/library/2019/09/15/povyshenie-motivatsii-na-urokah-fizkultury>

Наставничество как форма становления молодых педагогов

*Золотухина Ирина Анатольевна,
старший воспитатель МАДОУ
«Детский сад № 1», г. Камышлов
Смирнова Карина Игоревна,
педагог-психолог МАДОУ
«Детский сад № 1», г. Камышлов*

В системе дошкольного образования России за последние годы произошли большие изменения, которые повысили требования к личностному и профессиональному развитию педагога. Ещё существеннее стала значимость начального этапа вхождения малоопытного педагога в образовательную среду дошкольного учреждения, который сопровождается рядом проблем. Ведь зачастую, имея лишь теоретические знания, молодой специалист не успевает в полной мере включиться в стремительно меняющийся ритм дошкольной жизни. Заключается это в том, что за то время, за которое молодой педагог освоит на практике все технологии и методики, имеющиеся в дошкольном учреждении, появятся новые материалы, которые останутся неизученными и неосвоенными, образуя замкнутый круг в погоне за практическим освоением новых методик. Поэтому мы считаем очень важным давать молодому специалисту возможность

на практике познакомиться с методиками раннего развития детей, потрогать, изучить материал, проиграть с ним и вникнуть в его суть, чтобы в дальнейшем он уже мог использовать свой опыт для построения собственной системы, для написания рабочей программы и определения собственного маршрута в системе образования.

Популярной и традиционной технологией развития сотрудников является наставничество. Всегда есть люди, которые в силу своих личностных качеств хотят помогать другим. Наставничество предполагает индивидуальную работу с молодыми (до 30 лет) и начинающими (после 30 лет) педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в ДОО или имеющими трудовой стаж не более 3-х лет.

С позиции администрации ДОО наставничество является одним из методов адаптации к профессии и позволяет ДОО практически «воспитывать» кадры со специфическими знаниями и навыками, актуальными в данный момент, с учётом детско-родительского контингента, специфики конкретного педагогического коллектива и прочих аспектов.

Начинающему педагогическому работнику наставничество даёт возможность получить поддержку опытного сотрудника, укрепить уверенность в собственной самостоятельности и профессиональной компетентности.

Педагогу-мастеру наставничество позволяет передать свой педагогический опыт, поделиться персональными приёмами непосредственно с начинающим специалистом.

Таким образом, наставничество позволяет:

- повысить уровень профессиональной квалификации молодого педагогического работника;
- создать положительный настрой в профессиональной деятельности;
- передать накопленный наставниками опыт;
- регулировать текучесть кадров.

Возможно индивидуальное и коллективное наставничество, когда за молодым или начинающим специалистом закрепляется один или несколько наставников.

Наставничество предусматривает наличие критериев к отбору самого наставника. Им может быть выбран только тот работник ДОО, который отвечает ряду требований:

- является профессионалом в педагогической деятельности;
- обладает коммуникативными навыками и гибкостью в общении;
- имеет стабильные показатели в работе;
- желает стать наставником.

Основные задачи педагогического наставничества:

- ускорение процесса обучения основным навыкам ведения профессиональной деятельности;
- усвоение традиций учреждения;

- развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные задачи по занимаемой должности, сознательно и творчески относиться к выполнению обязанностей;

- привитие начинающим педагогам интереса к педагогической деятельности и закрепление их в ДОО.

Показателем эффективности работы наставника является своевременное и качественное выполнение поставленных перед молодым педагогом в период наставничества задач.

Организация наставничества включает в себя три этапа.

Первый этап – адаптационный. Определяются обязанности и права молодого педагогического работника, а также исходный объём его знаний и умений, чтобы выработать программу наставничества.

Второй этап – основной. Наставник разрабатывает и реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник анализирует проделанную работу, выявляет ошибки и недочёты, ставит задачи по их устранению, определяет степень готовности к самостоятельному выполнению функциональных обязанностей молодого педагогического работника.

Результатами введения системы наставничества являются:

- отлаженное взаимодействие молодого педагога и наставника;

- усвоение эффективных форм и методов работы для профессионального становления молодого специалиста;

- самообразование молодого педагогического работника, что позволяет ему пополнять и конкретизировать свои знания, осуществлять анализ возникающих в работе ситуаций.

Использование системы наставничества в ДОО позволяет начинающим педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, приобрести уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

В коллективе, где грамотно построена система наставничества, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, начинающий педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Список литературы:

1. Бережнова О.В., Тимофеева Л.Л. *Оценка профессиональной деятельности педагога детского сада. Методическое пособие.* – М., 2014.

2. *Наставничество как идеальный метод адаптации новичков в коллективе.* <http://www.gd.ru/articles/8030-nastavnichestvo>.

3. *О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении /Дошкольная академия/ Выпуск № 60-61, октябрь 2015 г.*

Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов в ДОУ

*Кирякова Ольга Алексеевна,
Заместитель заведующего по ВМР
e-mail: olga190778@yandex.ru*

*Малькова Светлана Васильевна,
Воспитатель МБДОУ № 45 «Ромашка»,
e-mail: malkova.1982@bk.ru,
с. Филатовское.*

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию.

Являясь активным участником реализации проекта «Старт в будущее» в качестве педагога-наставника, понимаю, что основная цель работы наставника с молодым педагогом - это сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Концепцией модернизации российского образования.

Основными задачами в рамках наставничества считаю:

- способствовать формированию потребности заниматься самоанализом результатов своей профессиональной деятельности;
- показывать собственный положительный пример в поиске научных знаний, в готовности передавать их подрастающему поколению;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- способствовать формированию приемов педагогического контроля и самоконтроля молодого педагога;
- ориентировать начинающего воспитателя на творческое использование передового педагогического опыта в своей педагогической деятельности;
- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности и закрепить воспитателя в образовательном учреждении;

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развить способность самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Для осуществления системности в работе с начинающим педагогом использую следующие направления деятельности:

- изучение и освоение молодым специалистом методики дошкольного образования;

- овладение молодым педагогом комплексным подходом к воспитательной работе;

- изучение и внедрение в практику передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

Организация работы с молодым педагогом осуществлялась в несколько этапов:

1-й этап – адаптационный, где был определен круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, проведена диагностика профессиональных затруднений, выявлены недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. Рефлексия адаптационного периода была проведена в форме блиц-анкетирования, результаты которого показали, что: в процессе адаптации начинающий педагог не встретился с серьезными проблемами и конфликтами, хотя и были определенные трудности; помощь наставника является необходимой; с педагогическим коллективом установились деловые и даже доверительные отношения; мешает процессу адаптации чаще всего недостаток опыта.

2-й этап – основной (проектировочный). Нами осуществлялась корректировка профессиональных умений молодого воспитателя. На данном этапе в процессе осуществления руководства молодым специалистом мною выполняются следующие функции:

- определяю методику обучения молодого специалиста, вместе с ним разрабатываю план его профессионального становления;

- проверяю усилия подшефного, даю нужные советы и рекомендую необходимую литературу;

- привлекаю молодого специалиста к разработке различного рода учебно-методической документации;

- знакоблю с нормативными документами по организации воспитательной работы в ДООУ, с гигиеническими требованиями к условиям обучения и содержания дошкольников;

- посещаю занятия, мероприятия у своего подшефного и провожу их анализ;

- выношу на обсуждение педагогическую деятельность молодого специалиста и план мероприятий по её дальнейшему совершенствованию.

На втором этапе работы предложила наставляемому для изучения инновационный метод палочки Кьюизенера. Рассказала о методике, совместно попробовали данную технологию в организованной образовательной

деятельности по формированию элементарных математических представлений, конструировании и в свободной игровой деятельности.

При этом используются разнообразные формы взаимодействия с наставляемым, например, совместное планирование будущего рабочего дня и подведение итогов предыдущего. Помощь наставника при составлении подробного конспекта занятий помогает выбрать оптимальные методы и приемы, которые будут наиболее приемлемы на конкретном занятии. При возникновении конфликтных ситуаций предлагаются различные варианты их решения. Самое главное – молодой специалист может присутствовать у своего наставника на любом режимном мероприятии, задать возникающие у него вопросы. При поддержке наставника молодой педагог начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями.

Итоги работы с молодым специалистом фиксируются в отчете: молодой специалист отмечает выполненные им виды работы; наставник даёт краткую характеристику итогов их выполнения и реализации профессиональных компетентностей молодого специалиста.

На основе отчёта происходит обсуждение с молодым специалистом особенностей его профессиональной деятельности и даются рекомендации по её дальнейшему совершенствованию, что способствует адаптации специалиста к профессиональным и организационным аспектам работы.

3-й этап – контрольно-оценочный. На данном этапе был проведен мониторинг уровня профессиональной компетентности молодого педагога, определена степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На данном этапе используются комплексные методы: профессиональные мастерские, мастер-классы, работа в творческих группах, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры.

Был проведен промежуточный анализ развития профессиональных навыков наставляемого, в ходе которого была выявлена положительная динамика данного процесса и определены дальнейшие шаги саморазвития молодого педагога.

Анализ опыта позволяет сформулировать основные принципы формирования системы наставничества:

- добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- морально-психологический контакт наставника и подшефного;
- личный положительный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого специалиста.

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога способствует профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями

истановления начинающего воспитателя. Такая помощь позволяет быстрее адаптироваться в коллективе, придает уверенность в собственных силах, дает мотивацию к дальнейшему самообразованию и профессиональному росту.

Что дает эта работа самому наставнику? Наставничество стало эффективным способом самореализации, повышения своей квалификации, выходом на более высокий уровень профессиональной компетенции. Педагогический опыт можно почерпнуть из книг, методической литературы, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений, а это значит, что работа наставников на сегодняшний день востребована.

Список литературы:

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – М.: Просвещение, 2007.
2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ / К. Ю. Белая. – М.: Наука, 2004.
3. Голицина, Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н. С. Голицина. – М., 2004.
4. Михайлова, Н. Н., Юсфин, С. М. Педагогика поддержки / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. – М.: М-рос, 2001.
5. Закаблущая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]

Наставничество и молодые специалисты

*Комарова Мария Сергеевна,
воспитатель
МБДОУ №23 «Ромашка»,
ГО Сухой Лог*

В настоящее время, в условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога. С целью уменьшения дефицита мест в дошкольных учреждениях строятся новые детские сады, но вместе с тем остро стоит вопрос обеспечения педагогическими кадрами не только новых дошкольных учреждений, но и уже действующих.

Несмотря на нехватку кадров, в соответствии с современными нормативно правовыми документами, повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога.

Статистические данные свидетельствуют о том, что большое количество молодых специалистов, окончивших колледжи и получивших специальность «воспитатель ДОУ», не стремится посвятить свою трудовую деятельность этой профессии. Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;

- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;

- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодых специалистов сотрудниками ДОО: не только администрацией, но и коллегами, а в первую очередь, опытными воспитателями-наставниками.

В настоящее время существует несколько определений понятий «наставничество» и «наставник».

Наставничество – тип подготовки к работе, обеспечивающий занятость работника с поддержкой опытного наставника, что способствует изучению работы на практике и в широком диапазоне.

Наставничество – это планомерная работа по передаче навыков от начальника к подчиненному.

«Наставничество — форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» (Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации) [3].

«Наставничество — это способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области» [4].

Наставничество — это образовательный процесс на рабочем месте.

Задачи наставника: профессиональное развитие (передача стандартов, знаний, навыков, помощь в освоении нового опыта, развитие мотивации); социокультурная адаптация (трансляция корпоративной культуры, ее ценностей, норм и правил).

«Наставничество — это не только система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников. Это еще и часть корпоративной культуры всех инновационных компаний, это среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения». «Развитая система наставничества — это хранитель знаний и ключевой механизм инновационного процесса в компании, это мотиватор современных молодых сотрудников, чья профессиональная жизнь будет проходить в экономике знаний» [5].

«Наставничество в классическом понимании рассматривается как способ передачи навыков и знаний новичку от более опытного сотрудника компании» [1].

«Как правило, это квалифицированный специалист, который работает в компании давно и может ввести нового сотрудника в курс работы. Таким образом, наставническая деятельность может включать различные направления: наставник может сделать процесс адаптации для новичка в коллективе более комфортным; может содействовать карьерному росту, профессиональному развитию; также наставник принимает участие в оценке деятельности новых сотрудников во время испытательного срока. Метод наставничества ориентирован на выполнение значимых для организации задач, таких как: совершенствование качества подготовки новых сотрудников в соответствии с принятыми в организации нормами и стандартами; формирование лояльности к компании, позитивного отношения к работе и корпоративной культуре» [2];

Наставник – воспитатель, учитель.

«Наставник ведет за собой, он должен быть погружен в ту среду, в ту деятельность, в которую вводит подшефного. Педагог в ряде случаев может оказаться теоретиком. Наставник же в большинстве случаев должен являть собою ролевую модель, пример для воспитанника как в деятельности, декларируемой как основная для освоения под руководством наставника, так и в сферах, связанных с основной косвенно» [6].

Наставник – человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

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

По мысли Платона, воспитание надо начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика 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.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, 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 с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать.

Таким образом, профессиональная адаптация личности начинающего педагога напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Список литературы

- 1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом / Под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юнити, 2002. – 560 с.*
- 2. Брайн И. Беккер Изменение результативности работы HR-департамента. Люди, стратегия и производительность / Брайн И. Беккер, Марк А. Хьюзлид, Дэйв Ульрих. – Вильямс, 2007. – 304 с.*
- 3. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. М., 2013. С. 5, 13.*

4. Родичев Н.Ф. *Отечественный и зарубежный опыт профориентационно значимого наставничества* // В кн.: *Сборник лучших мировых технологий и практик по вопросам развития и управления талантами «Discovery of Talents / Открытие талантов / Сэлтлелэрачылышы»*. Профессиональное самоопределение / Под общ. ред. С.С. Гиля, М.А. Сикорской-Декановой. Казань, 2015. С. 40.

5. Сулейманова Н. *Как сделать наставничество эффективным* // *Кадровик. Кадровый менеджмент (управление персоналом)*. 2012. № 9.

6. *Тренинг-Бутик*. Режим доступа: <http://www.tboutique.ru/theme-guidance.html> (дата обращения: 11 октября 2016 года).

Эффективные модели наставничества в профессиональном образовании

*Костарева Мария Евгеньевна,
преподаватель ГАПОУ СО
«Екатеринбургский политехникум»,
e-mail: kostareva@ekpt.ru,
г. Екатеринбург*

В настоящее время наставничество — одно из основных направлений в области развития профессионального образования. Наставничество — не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный метод обучения. Его еще с древних времен использовали ремесленники: молодые подмастерья, работая рядом с мастером, изучали профессию. Это имело не только прикладную значимость, но и духовную тоже. Помимо профессионального навыка молодые подмастерья получали неоценимый социальный опыт. Хотелось бы рассмотреть несколько моделей наставничества в профессиональном образовании.

Метод наставничества широко распространен и сегодня, примеров его применения особенно много на производственных предприятиях. Для студентов, которые проходят производственную практику на предприятиях, такой способ получения знаний наиболее эффективный. С точки зрения наставничества на рабочем месте это — обучение, основной целью которого является оперативное вовлечение студентов в выполнение должностных обязанностей и деятельность организации. Чаще всего такое обучение осуществляется в индивидуальной форме. Таким образом, наставничество отличается своей практической направленностью, непосредственной связью с производственными функциями возможно будущего сотрудника. Метод наставничества может быть ориентирован на выполнение следующих значимых задач:

1. Улучшение качества подготовки новых и опытных сотрудников в соответствии со стандартами и нормами, принятыми в организации.

2. Быстрое освоение корпоративной культуры, формирование позитивного отношения к работе и, как следствие, лояльности к компании происходит за счет внимательного отношения к новичкам и создания для них

ситуаций успеха. Кроме того, часто сотрудник, «выращенный» в компании, работает в ней значительно дольше, т.к. ощущает внутреннюю потребность отблагодарить тех, кто его «вырастил».

3. Внедрение корпоративных стандартов и обеспечение их преемственности, т.к. наставники изначально демонстрируют своим подопечным одобряемые стандарты поведения.

4. Предоставление наставникам возможностей карьерного роста. В данном случае имеется в виду горизонтальное развитие карьеры, когда обогащается труд сотрудника в рамках его должности. При этом успешный наставник вполне может входить в число кадровых резервистов на замещение вакантной руководящей позиции.

5. Снижение текучести персонала и связанных с этим процессом финансовых проблем. В первую очередь речь идет об испытательном сроке, т.к. известно, что увольнения стажеров часто связаны с недостаточным вниманием к новичкам и, соответственно, некачественной их подготовкой. Также грамотно организованная система наставничества может являться способом профилактики эмоционального «выгорания» у опытных сотрудников: осуществление функций наставника создает ощущение значимости и полезности труда, наполняет новым смыслом деятельность сотрудника-профессионала.

6. Формирование сплоченного грамотного коллектива за счет включения в адаптационный процесс опытных сотрудников компании.

7. Рост производительности труда. Было замечено, что наставники стараются работать лучше, т.к. на них смотрят новички, берут с них пример, а это, в свою очередь, стимулирует повышение результативности работы.

Согласно статистическим данным около 30% молодых специалистов уходят из образовательных организаций после первого года своей работы. Это происходит по разным причинам. К одной из таких причин можно отнести то, что уже с первого дня работы молодой специалист несет ту же ответственность, что и другие педагоги, работающие не один год. Часто администрация и коллеги образовательного учреждения ожидают от молодых специалистов такого же профессионализма, как если бы они работали в этой отрасли многие годы.

Установлено, что становление молодого специалиста обычно происходит примерно за 3–4 года и, как правило, включает в себя следующие этапы:

- адаптация (в этот период происходит освоение норм профессии, ее основных требований);
- стабилизация (этот период продолжается дальнейшим совершенствованием профессиональной компетенции);
- творчество (в этот период педагог уже способен к инновационной деятельности и применению творческого потенциала в педагогической практике).

Для поддержки молодых специалистов и создания комфортных условий в образовательных организациях существуют различные меры поддержки, среди которых особое место занимает система наставничества.

Именно система наставничества является действенным и эффективным способом профессионального становления молодого специалиста на начальном этапе его деятельности, то есть на этапе адаптации.

К основным задачам наставничества можно отнести:

- удовлетворение потребности молодого специалиста в непрерывном образовании;
- оказание помощи (методической, психологической и т.д.) в преодолении возникающих затруднений;
- способствование формированию индивидуального стиля деятельности молодого специалиста;
- помощь молодому специалисту в использовании современных методов, приемов и образовательных технологий в образовательном процессе.

Успешной признается практика, когда молодому специалисту, который приходит работать в новую образовательную организацию, назначают наставника. Чаще всего, это преподаватель той же дисциплины или профиля, которую преподают молодой специалист. В этом случае наставнику и наставляемому легче найти общий язык. Прежде чем начать работу, наставнику необходимо составить план работы с молодым специалистом. Система работы с молодыми специалистами строится на делении всей деятельности на 3 этапа:

- совместная работа наставника и молодого специалиста;
- координирование деятельности молодого специалиста;
- самостоятельная работа молодого специалиста, а также его творческая деятельность.

Планирование основных направлений деятельности педагога-наставника с молодыми специалистами будет более эффективным, если на начальном этапе работы провести анкетирование и диагностику для выявления профессиональных затруднений. Для достижения данной цели обычно используются следующие формы работы: беседа, анкетирование, диагностика.

На основе результатов по выявлению профессиональных затруднений можно составить план индивидуальной работы с молодым специалистом. Необходимо отметить, что для каждого молодого специалиста составляется свой, персональный план работы.

Для того чтобы период адаптации для молодого специалиста прошел быстрее и работа молодого педагога уже на начальном этапе отличалась эффективностью, наставник может разработать методические рекомендации для молодых специалистов. Основной целью создания таких рекомендаций является возможность пользоваться ими в любое время, когда проконсультироваться с наставником по возникающим вопросам не получается.

Роль наставника в становлении будущего профессионала нельзя недооценивать. Какими же качествами должен обладать этот человек?

1. Профессиональная компетентность — наличие специальных знаний и навыков (наличие определенной специализации или категории), способность поддерживать профессиональную квалификацию.

2. Стаж работы в организации и в должности (не менее полугода, не менее года и т.д.).
3. Исполнительская дисциплина — ответственное отношение к работе и отсутствие дисциплинарных нарушений в течение определенного периода.
4. Личное желание. Сотрудник не только должен понимать суть роли наставника и преимущества этого положения, но и иметь желание заниматься этой деятельностью. В противном случае выбранный наставник может считать наставничество обузой и из-за этого негативно относиться к своей новой обязанности.
5. Авторитет у коллег. Сотруднику, который по каким-либо причинам (профессиональным, личностным) является «аутсайдером» в коллективе, трудно быть успешным наставником. Поэтому лучше выбирать наставников среди лидеров коллектива, главное, чтобы их лидерские стремления не противоречили нормам и правилам организации.
6. Склонность к преподаванию. Как не всегда хороший футболист может стать хорошим тренером, так и любой профессионал в своей области не обязательно будет хорошим преподавателем. Для преподавательской деятельности требуются готовность делиться опытом, способность доходчиво излагать информацию и большое терпение по отношению к обучающимся. Это необходимо учитывать, чтобы наставничество не воспринималось как повинность, неуместно вклинившаяся в рабочий ритм.
7. Хорошие коммуникативные способности проявляются в активном общении и владении инициативой, эмоциональном отклике на состояние партнеров общения, доступном изложении своих мыслей.
8. Организованность — способность выделять важные моменты без лишней детализации, расставлять приоритеты, разумно распределять рабочее время и работать с большой нагрузкой.
9. Эмоциональная уравновешенность — способность поддерживать оптимальное эмоциональное состояние, быстро адаптироваться к изменениям и принимать обдуманные решения в ситуации информационной перегрузки.
10. Позитивный эмоциональный настрой: эмоционально «выгоревшие» профессионалы не могут быть наставниками, т.к. прежде им необходима помощь в преодолении их собственного состояния.

Любая деятельность должна приводить в итоге к определенным результатам. Организация системы наставничества в техникуме позволяет добиться определенных результатов. Результативность деятельности молодых специалистов также можно проследить через их участие в мероприятиях различного уровня: конкурсы, викторины, олимпиады. Более того, разработка методических продуктов и публикации педагогических статей позволяют увидеть результаты работы с молодым специалистом.

Список литературы:

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. 2012. № 7. С. 98-104.
2. Сотников Н. З., Сотникова С. И. Профессиональная карьера работников: стратегический подход к развитию талантов // В сборнике: Управление талантами и трансформация корпоративной культуры»; Материалы международной конференции. Под редакцией О. Б. Алексева, Э. В. Галажинского, А. О. Зоткина. 2016. С. 22-27.
3. Чеглакова Л. М. Наставничество: новые контуры организации социального пространства обучения и развития персонала промышленных организаций // Экономическая социология. 2011. Т. 12. № 2. С. 80-98.
4. Корпоративный менеджмент [Электронный ресурс]. - URL:https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentor_vs_coach.shtml - дата обращения: 24.01.2020).
5. Эффективное наставничество [Электронный ресурс]. - URL:<http://www.adaptation360.ru/effektivnoe-nastavnichestvo> - дата обращения: 24.01.2020).

Технология ТРИЗ в образовательном процессе

*Макотрина М.А., воспитатель МБДОУ
№23 «Ромашка»Г О Сухой Лог,
студентка заочной формы обучения
Наставник: Женчук А.В. воспитатель
МБДОУ №23 «Ромашка»Г О Сухой Лог*

В современных условиях количество изменений в жизни, происходящих за небольшой отрезок времени, требует от человека качеств, позволяющих творчески и продуктивно подходить к любым нововведениям. Для того чтобы выжить в ситуации стабильных изменений, чтобы стремительно и правильно на них реагировать, человек должен регулярно стимулировать свой креативный потенциал.

Перед педагогами детского сада на сегодняшний день стоит непростая цель – организовать педагогический процесс таким образом, чтобы он соответствовал ФГОС и обеспечивал сохранение самооценности, неповторимости дошкольного этапа раннего возраста.

На протяжении продолжительного периода воспитание в ДОУ ориентировалось на формирование, прежде всего знаний, умений и навыков, носило репродуктивный, информационный характер. В настоящее время происходит переориентация образования на формирование творческих качеств личности.

Цель развития творческой личности, подготовленной к стабильному решению нестандартных задач в различных областях деятельности в процессе обучения и воспитания, поставленная в Федеральном законе РФ «Об

образовании» в Российской Федерации, является одной из социально важных задач современного общества.

Среди инновационных технологий обучения детей ведущее место занимает технология Г. С. Альтшуллера - теория решения изобретательских задач (ТРИЗ). В ее основе лежит воспитательная система, построенная на теории развития творческой личности.

У современных дошкольников достаточно бедный словарь, они не достаточно умеют анализировать, отбирать основные качества и свойства, устанавливать причинно-следственные, временные и другие связи между объектами и явлениями. К сожалению, не все ребята умеют четко отстаивать свое мнение, уважительно относиться к высказываниям других. Мы обратилась к созданию системы работы по развитию творческого воображения у детей дошкольного возраста посредством использования методов и приемов ТРИЗ в своем образовательном процессе.

Основная цель, которую мы поставили перед собой на занятиях с применением инновационной технологии ТРИЗ, - формирование у детей креативного мышления, т.е. воспитание творческой личности, подготовленной к стабильному решению нестандартных задач в различных областях деятельности.

В играх по развитию креативного воображения (импровизация, игра) мы обучаем выдумывать собственные сказки. И не одну, а столько, сколько детей в группе, и даже больше. Дети познают физические и природные явления учатся сравнивать их, не обращая внимания, что обучаются, а совершая для себя постоянные открытия.

Занятия по методике ТРИЗ в комплексе (развитие речи, ознакомление с окружающим, музыкальное, ФЭМП) и элементы ТРИЗ мы также планируем не только в образовательной деятельности, но и в режимных моментах: в утреннее время, при умывании, одевании, на прогулке и в игровой деятельности. Благополучно гармонирует ТРИЗ и с проектной деятельностью, так как проект и начинается с проблемной ситуации. Здесь дети находят выход из проблемной ситуации, составляют план её решения, продумывают продукты проекта, а потом их осуществляют в практической деятельности. Принцип проведения ООД - от простого к сложному.

Мы начали такую работу с простых игр и упражнений «Сказочные картинки», «Забавные в слова», «На что похожи?», «Хитрые картинки». Огромное внимание уделяем систематичности проведения игр и упражнений: «Дорисуй узор», «Какая игрушка?», «Обманка». Регулярно используем в работе шуточные задачки, которые способствуют преодолению пассивности мышления и являются гимнастикой для интеллекта.

Тема игр, творческих заданий на занятиях по ознакомлению с окружающим миром и развитию речи зависит от темы изучаемого материала. Цель игр – поисковая, экспериментальная, изобретательская деятельность, а их правила дают пути этой работы. Сформированное диалектическое мышление подразумевает видение противоречия, его формулирование и решение.

Результатом решения противоречия является изобретение. Этому дети учатся в играх «Наоборот», «Хорошо-плохо», «Можно или нельзя», с которыми детей знакомит Обучайкаиз волшебной страны «ТРИЗ». Через игру «Три медведя» - выделяют общие и различные признаки, путем сравнения, тренируя этим аналитическое мышление. Игра «Обзывалочки» помогает четко определять функцию объекта, явления. В игре «Волшебный сундучок» дети учатся придумывать –«собирать» новые объекты, наделять их функциями, создавать «портреты», давать названия. Формируется умение потрясающего преобразования объектов окружающего мира.

Читая художественную литературу, мы с ребятами выдумываем сказки с помощью «Волшебных дорожек». Решая задачи в игре «Приди на помощь сказке», дети учатся формулировать сказочные противоречия. Сочиняют загадки, путешествуя по волшебной стране сказок. Это помогает систематизировать свойства предметов, явлений, строить модели, совершенствовать ассоциативное движение.

Применяем не только традиционные, но и нетрадиционные формы проведения занятий, комбинируем их и интегрируем, применяем способ постановки проблемы и ее решения. В своей образовательной деятельности используем наглядность, дополнительные источники информации, приучаем детей анализировать художественные произведения. Используем здоровьесберегающие технологии, дифференцированное обучение.

Дети, играя в ТРИЗ, видят мир во всем его многоцветии, многообразии и многогранности. ТРИЗ обучает детей творчески находить положительные решения возникших проблем, что очень пригодится ребенку и в школе, и в дальнейшей жизни.

Работа по системе ТРИЗ должна осуществляться постепенно.

Для решения тризовских задач можно выделить 4 ступени:

1. Учим детей находить выход из любой сложной ситуации, применяя полученные знания.

2. Учим детей фантазировать, изобретать.

3. Учим ребенка находить и различать противоречия, которые окружают его повсюду

4. Решение сказочных задач и придумывание разных сказок с помощью специальных методов ТРИЗ.

Основные методы ТРИЗ используемые нами в работе с детьми:

-Мозговой штурм;

-Метод да – нет-ка;

-Метод системный оператор;

-Метод Робинзона;

-Метод проб и ошибок;

-Морфологический анализ;

-Тризовские игры и так далее.

Формируем у детей способность находить и формулировать противоречивые свойства рассматриваемых предметов, явлений. Здесь можно

использовать игры: «День-ночь», «Черное-белое», «Вперед-назад», «Хорошо-плохо». Для этого выбираем объект и предлагаем найти положительные и отрицательные качества данного объекта. В начале берем объект, который не вызывает у детей положительных или негативных ассоциаций. Так как дети наиболее предрасположены называть положительные стороны объекта, на начальном этапе игры называем «плохо» - дети «хорошо».

В игре «Лестница противоположностей» хорошо усваивается прием противоположные значения. Сначала обучаем детей подбирать слова, противоположные по значению.

Большое внимание уделяем систематичности проведения игр и упражнений: «Дорисуй», «Какая игрушка?», «Перевёртыши». Регулярно применяем в работе задачи-шутки, которые способствуют преодолению пассивности мышления и являются гимнастикой для ума.

Также используем метод «эмпатии». Его суть в сравнении себя с кем-то или чем-то. Например, мы собрались помыть руки, мы спрашиваем детей, о чём сейчас думает душистое мыло, если дети затруднялись, то первые варианты давали сами: боится, что мы его испачкаем своими руками, радуется тому, что оно поможет сделать руки чистыми и т.д. Потом предлагали взять образ животного, дерева и т.д. Дети быстро поняли суть игры и представляли очень интересные варианты ответов.

Многостороннему знакомству с объектом или феноменом помогает метод системного анализа. Он дает возможность заглянуть в историю создания предмета, разложить предмет по деталям и даже заглянуть в будущее предмета. Например, при решении задачи спасения зайца, изменим его характер, чтобы лиса не смогла его выгнать из своей избушки в сказке «Заюшкина избушка».

Одним из методов, способствующих снятию психологической пассивности, развитию воображения, является метод фокальных объектов (М.Ф. О.). При этом решаются следующие задачи:

- придумать что-либо новое, видоизменяя или улучшая реальный объект;
- познакомить детей с новым объектом;
- создать рассказ или сказку о рассматриваемом объекте, используя найденные определения;
- проанализировать художественное произведение.

Еще одним методом, снимающим пассивность мышления и позволяющим увеличить число перебираемых вариантов, является морфологический анализ. С помощью этого способа легче выявить все возможные варианты решения проблемы, которые при простом переборе могут быть упущены.

Далее в работе с детьми мы попробовали применить метод «Мозговой штурм». Суть его в том, что в процессе непринуждённой беседы предлагаются самые различные варианты решения предложенной проблемы. Основным условием успеха работы является безусловное запрещение оценки и критики предложенных вариантов. Более того поощряются самые неожиданные

необычные предложения. Дальнейшим этапом метода является выборка идей или конкретных решений.

Затем с детьми решаем сказочные задачи и составляем сказки. Но прежде чем составлять сказки, целесообразно научить детей решать сказочные задачи.

Мы пытаемся помочь сказочным героям, попавшим в затруднительное положение. Решение проблемы зачастую зависит от выявления и использования ресурсов, дети стремятся к идеальному конечному результату.

Таким образом, опираясь на полученные знания, интуицию, используя нестандартные, оригинальные решения дети находят выход из сложной ситуации.

Результатом проводимой нами работы можно считать следующее: дети в нашей группе в значительной степени преодолели чувство застенчивости, скованности, «языкового барьера». У них постепенно формируется логика мышления, речевая активность, появилось видение многогранности окружающего мира, его противоречивости, закономерности развития; т. е. они учатся размышлять системно. Мы не перестаем удивляться их любознательности, активности в поисках ответов на интересующие их вопросы.

Наставничество в дошкольном образовании

*Паргачёва Наталья Владимировна,
музыкальный руководитель
МКДОУ «Детский сад №19 «Тополёк»,
e-mail: 79086324713@yandex.ru,
г. Талица*

Дошкольное наставничество является разновидностью индивидуальной работы с молодыми специалистами и воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательном учреждении или со специалистами, имеющими трудовой стаж не более 3 лет, а также воспитателями, нуждающимися в дополнительной подготовке для проведения непосредственно образовательной деятельности в определенной группе.

Дошкольное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности, а также имеющихся знаний в области дошкольного образования и методики преподавания.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации.

Главные цели заявленного нацпроекта:

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.

Предусмотрено, что к 2024 году не менее 70% обучающихся педагогических работников общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные способы. Педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, но и отвечает на вызов времени.

Актуальность проблемы

Современный педагог-дошкольник должен хорошо ориентироваться в области дошкольного образования, владеть современными образовательными технологиями, уметь работать в информационном пространстве, обладать креативными способностями, аналитической и рефлексивной культурой.

Однако требования, предъявляемые к педагогу, должны быть подкреплены соответствующими условиями, так как без обеспечения воспитателя необходимыми условиями и орудиями труда, без мотивации его успешности необходимого качества дошкольного образования не удастся достичь.

Одним из условий повышения качества образования детей является создание условий для работы педагогов в соответствии с современными требованиями, в том числе и оборудование методического кабинета.

Цели и задачи наставничества.

Цель дошкольного наставничества в образовательном учреждении - оказание помощи молодым специалистам и воспитателям в их профессиональном становлении, а также помощь в организации эффективного взаимодействия со всеми субъектами педагогического процесса (с коллегами, с детьми и их родителями).

Задачи дошкольного наставничества:

- сформировать у молодых специалистов и воспитателей живую заинтересованность к педагогической деятельности и закрепить их в образовательном учреждении;
- способствовать успешной адаптации молодых специалистов и воспитателей к корпоративной культуре, принятию норм профессиональной этики;
- формировать профессионально значимые качества молодых педагогов, необходимые для эффективного и конструктивного взаимодействия со всеми участниками педагогического процесса.

Проблемы системы наставничества

- отсутствие структуры обучения,
- разобщенность наставников,
- выбор наставника не формализован,
- отсутствие специальных рабочих мест обучения,
- отсутствие конкретных актуальных требований к навыкам,
- отсутствие системы подготовки наставников,
- отсутствие поддержки функционала обучения на практике.

Наставничество — серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога. Не стоит путать наставничество с тьюторством, менторством и коучингом, поскольку они решают разные задачи.

Характеристика педагога-наставника

Существует много списков компетенций, которыми должен обладать педагог-наставник. Списки разнятся и включают от 4 до 22 пунктов. Модель от «Института будущего» из 10 контекстных навыков:

- способность к отбору информации,
- социальный интеллект,
- способность мыслить проектно,
- межкультурная компетентность,
- способность мыслить нестандартно и глубоко,
- способность понимать смыслы,
- универсальные навыки мышления,
- способность вычислять,
- сотрудничество в виртуальном пространстве,
- способность работать с современными СМИ.

Формы взаимодействия наставника и молодого специалиста

Педагог вдохновляет и мотивирует наставляемого, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения:

Организация методической поддержки:

- консультирование,
- тренинговые занятия,
- решения кейсов,
- реализации проектов,
- помощь в работе творческих групп,
- мастер-классы.

Эффективность участия в программе наставничества оценивается через анкетирование до/после.

Перспективы и значение наставничества в ДОУ

В современных условиях система наставничества в ДОУ является эффективной формой становления и развития профессиональной компетентности молодых педагогов. Поскольку наставничество является

процессом двусторонним и представляет собой партнерские взаимоотношения, то основным условием его эффективности является мотивационная готовность наставника передать свои знания, умения и опыт молодому специалисту. Развитие различных способов наставничества как педагогического явления сегодня объективно необходимо в отечественном образовании, востребовано молодыми и состоявшимися педагогами. Современный воспитатель заинтересован в освоении новых форматов педагогического наставничества, перспективных и потенциально ресурсных для профессионального развития, персонифицированного повышения квалификации в совместной образовательной деятельности, формирования своего имиджа на муниципальном уровне. В результате молодые и начинающие педагогические работники приобретают уверенность в правильности выбора профессии, проходят аттестацию на подтверждение занимаемой педагогической должности в детском саду. В коллективе, где грамотно построена система наставничества как метод обучения педагогических кадров, есть поощрение взаимопомощи, творческих начинаний, начинающий педагог быстро и безболезненно адаптируется к новым условиям работы.

Источнику: <https://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>

<https://infourok.ru/doshkolnoe-nastavnichestvo-raznovidnost-individualnoy-raboty-s-molodimi-specialistami-i-vospitatelnyami-3874473.html>

<https://director.rosuchebnik.ru/article/natsproekt-obrazovanie-kak-organizovat-nastavnichestvo-v-shkole/>

Наставничество как одно из условий профессионального становления начинающих педагогов.

*Прокопчук Ольга Денисовна,
учитель МАОУ «Лицей №5» КГО,
e-mail: prokopchukolga99@mail.ru,
Скопец Инна Александровна,
Учитель МАОУ «Лицей №5» КГО
e-mail: Iskopets@mail.ru ,
г. Камышлов*

В последнее время над нашим образованием нависла серьезная проблема невосполнимости педагогических кадров и отсутствия преемственности между поколениями педагогических работников.

Подготовка педагога к профессиональной деятельности – сложный, непрерывный, целостный процесс, направленный развитие профессиональных способностей, личных качеств учителя, необходимых знаний, умений и навыков, которые являются неотъемлемой частью профессиональной деятельности

В решении данной задачи большую роль играет система наставничества, которая может интенсифицировать процесс профессионального становления молодого специалиста и формирования у него мотивации к саморазвитию, самосовершенствованию, самореализации.

Данную проблему обозначил и президент нашей страны В.В.Путин 23 декабря 2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития. Он подчеркнул, что необходимо возобновлять институт наставничества.

Тема наставничества в образовании является одной из главных в национальном проекте «Образование» (включая новые федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»).

Философы долгие годы пытались обозначить основные задачи деятельности наставника в целом. Например, Сократ важной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках истины ученик и наставник должны находиться в равном положении, руководствуясь тезисом «я знаю только то, что ничего не знаю»[4].

Платон мыслил так: воспитание надо начинать с раннего возраста, потому что оно должно обеспечить постепенное восхождение ученика к миру идей. Осуществлять такое воспитание способен наставник преклонных лет.

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

В начале 20 века о проблемах наставничества размышлял К. Д.Ушинский. Он говорил, 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 с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника [1].

Считается, что «наставничество» получило свое значение в середине 60-х годов 20 века и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания. Наставниками, обычно, становились люди авторитетные, с отличной профессиональной подготовкой, большим жизненным опытом. И в настоящее время наставничество вновь набирает свои обороты в развитии.

Высокая возможность наставничества и эффективность объясняются тем, что:

- данный метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и четких требований, может осуществляться в различных ситуациях и разными методами;
- в основе наставничества лежит взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной деятельности;
- вся суть наставничества направлена на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- наставничество - это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может управлять, стимулировать адаптационный процесс, координировать его, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Все перечисленные признаки подтверждают высокую значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.[3]

Главным преимуществом наставничества является то, что процесс обучения индивидуализирован, а также возможно обучение прямо на рабочем месте.

Выделяют несколько форм наставничества:

- 1) коллективное (несколько наставников на группу сотрудников или одного сотрудника),
- 2) групповое (один наставник на группу сотрудников)
- 3) персональное (один наставник на одного сотрудника).

Чаще встречается персональное наставничество, которое является более результативным из всех перечисленных форм. Но, выбирая форму наставничества в организации, не стоит забывать, что наставник и наставляемый должны придерживаться основных принципов при своей совместной работе:

- полная добровольность и целеустремлённость работы наставника;
- морально-психологический контакт наставника и наставляемого;
- личный положительный пример наставника;
- доброжелательность и взаимное уважение;
- уважительное отношение к мнению молодого специалиста;

Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, несомненно, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить особое внимание молодого специалиста на следующие аспекты в работе:

- требования к организации учебного процесса;

- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности;
- технические средства обучения (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);

Обеспечить поддержку молодым педагогам в области:

- практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности (подготовка, проведение и анализ урока; формы, методы и приемы обучения; основы управления уроком и др.);
- разработки программы собственного профессионального роста;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- подготовки к первичному повышению квалификации;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- подготовки к предстоящей аттестации на подтверждение или повышение разряда.

Всё взаимодействие наставника и наставляемого можно разделить на следующие этапы взаимодействия:

1. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.

2. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

3. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Процесс полной адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности можно считать законченным, если:

- педагог овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации своей рабочей деятельности;
- проведение и подготовка к занятиям стала привычна, работа не вызывает чувства страха, неуверенности;
- педагог демонстрирует своё мастерство на методических совещаниях и открытых уроках;
- показатели качества стабильные.

Исходя из всей теории, которую мы изучили по данной тематике, можно сделать вывод о том, что наставничество оказывает большое влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию. Педагоги-наставники помогают администрации образовательного учреждения быстро, правильно и качественно решать задачи профессионального становления начинающих педагогов, а именно оказывают помощь в трудных моментах, дают рекомендации, делятся своим опытом.

Список литературы

1. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. -692с.
2. Бачин Д.А. Наставничество как метод обучения и развития персонала [Электронный ресурс] // – URL: <http://web.snauka.ru/issues/2014/04/32311> (дата обращения: 3.02.20).
3. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> (дата обращения: 25.01.20)
4. Урмина И.А., Горелова Н.Н. Наставничество, его значение в истории и современности // Социальная политика и социология. - 2010. - № 7. - С. 85-94.

Педагогическое наставничество как инструмент профессионального становления молодого специалиста

*Чингина Наталья Николаевна,
старший воспитатель
МАДОУ «Детский сад «Радуга №5» КГО*

В образовательном пространстве современного российского общества происходят существенные инновационные изменения, которые обусловлены в первую очередь реализацией профессионального стандарта педагога. Стандарт выдвигает высокие требования к общей культуре и социальным знаниям педагога, делает необходимым постоянное совершенствование его общепедагогического и методического уровней. В Постановлении Правительства РФ от 26.12.2017 № 1642 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» на 2018-2025 годы отмечается, что «развитие кадрового потенциала системы образования ориентировано на разработку и реализацию комплексной программы повышения профессионального уровня педагогических работников образовательных организаций, направленной в том числе на овладение ими современными образовательными технологиями и методиками обучения и воспитания» [5].

Тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

Актуальность проблемы сопровождения молодых педагогов, оказание непосредственной помощи в организации образовательной деятельности в дошкольной образовательной организации в соответствии с современными требованиями приобретает первостепенное значение.

Под категорию «молодой специалист» попадают следующие педагоги: без стажа педагогической деятельности; с опытом работы до 5 лет; вновь

поступившие на работу, даже если они имеют определенный опыт работы в дошкольной образовательной организации.

Практика показывает, что только часть начинающих педагогов успешно адаптируется к профессии «педагог».

Значит, одной из задач образовательного учреждения становится сопровождение молодых специалистов. Решить данную проблему и включить начинающего специалиста в профессиональную деятельность возможно, если проводить целенаправленную работу с молодым педагогом.

В решении профессионального становления молодого специалиста поможет система наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию.

Наставничество – одна из эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности педагогических кадров.

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования отечественных ученых К.Ю. Белой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью.

С. Г. Вершловский одним из первых выделил наставничество как важное условие профессионального роста. По его мнению, наставничество — это способ подготовки к образовательной деятельности, обеспечивающий работоспособность педагога с опорой на опытного наставника, что способствует изучению работы как изнутри, так и на практике [2, с. 76].

Наставничество рассматривается нами как одна из функций педагога образовательного учреждения, предполагающая помощь новому сотруднику в период адаптации на рабочем месте. Наставничество в дошкольной организации является одной из форм индивидуальной работы с молодыми специалистами, имеющими трудовой стаж педагогической деятельности до 3-х лет, или со специалистами, назначенными на должность, без опыта работы.

В основе деятельности наставника лежит восполнение того или иного образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении деятельность наставника близка педагогической поддержке, теоретико-методологические и научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов О. С. Газмана, С. С. Гиля, Н. Б. Крыловой, Н. Н. Михайловой и С.М. Юсфина. По мнению большинства авторов, суть педагогической поддержки состоит в том, чтобы оказать помощь человеку в преодолении тех или иных внешних барьеров, которые самостоятельно он не способен преодолеть. В качестве барьера может выступать дефицит ресурсов для реализации собственных инициатив, отсутствие организационных или иных механизмов.

Организация деятельности наставников предполагает следующие этапы:

Первый этап – подготовительный. На данном этапе проходит собеседование с молодыми педагогами ДООУ для определения направлений работы; создается база данных о молодых педагогических работниках ДООУ; проводится анкетирование с целью изучения затруднений педагога в организации современного качественного образования. Определяются педагоги–наставники для молодых педагогов. Разрабатывается план работы с наставником.

Второй этап – основной, на нем идет процесс развития профессиональных умений, накопление опыта, поиск лучших методов и приемов работы с детьми, формируется собственный стиль в работе. На этом этапе старший воспитатель предлагает определить методическую тему, над которой молодой педагог будет работать более углубленно. Активно привлекается к показу занятий, семинаров-практикумов на уровне детского сада. Одной из эффективных форм наставничества – «Обучение действием»: наставники и наставляемые работают над особыми проблемами на основе личного опыта и индивидуального примера.

На третьем этапе формируется система работы, появляются собственные разработки, молодые педагоги участвуют в методических объединениях различного уровня, конкурсах. Наставляемый создает портфолио, куда вносятся педагогические находки, достижения. Это дает возможность увидеть динамику в профессиональном становлении молодого учителя в процессе наставнической деятельности.

Проектирование плана работы – это ключевой элемент в построении системы наставничества в образовательной организации. В плане должны быть четко определены цели и задачи, ожидаемые результаты для наставника, сроки мониторинга и оценки эффективности наставничества; должно содержаться описание стратегии развития и дальнейшего обучения наставника.

Процедура отбора наставников- это сложная задача. Первым шагом процесса отбора является заполнение анкеты, которая должна содержать сведения о кандидате, опыте работы, интересах, предпочтениях в выборе наставляемого.

В нашем понимании, наставник – руководитель, опытный педагог, знающий специалист, содействующий овладению молодым специалистом профессиональными знаниями, а также росту его общественной активности.

Наставник должен быть настоящим подвижником, обладать глубокими знаниями в области педагогики, психологии, культурологии и профессиональной компетентностью.

Следующим важным элементом процедуры отбора является собеседование. Процесс создания тандема должен опираться на следующие факторы: личные предпочтения, темперамент, интересы (наставники и наставляемые, подобранные на основе сходств, как правило, создают более прочные наставнические взаимоотношения).

Наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию. С помощью наставника быстро и качественно решается задача профессионального становления начинающих педагогов. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, повышать их профессиональную компетентность.

Список литературы:

1. Балагурова М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // *Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.)*.

2. Браже Т. Г. *Теоретические основы совершенствования профессионального мастерства учителей*. М.: 2013.

3. Вершловский С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // *Сов. педагогика*. — 2014. № 4.

4. Балагурова М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов [Текст] // *Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.)*. — Казань: Бук, 2017. — С. 38-40. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/> (дата обращения: 14.02.2020).

5. Постановление Правительства РФ от 26.12.2017 N 1642 (ред. от 26.04.2018) «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» [Электронный ресурс]. - URL: <http://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=297062&fld=134&dst=100001,0&rnd=0.405814094756507#015709222256383137> (дата обращения 14.02.2020)

Секция 2. Положительные практики реализации модели наставничества «молодой специалист-педагог-наставник»: инструменты и механизмы реализации.

**Формирование математических понятий
у позднооглохших обучающихся младшего школьного возраста
посредством использования опорных сигналов (опыт наставничества)**

*Наставляемый: Бахарева Ю.И.,
студентка ГАПОУ СО*

«Камышиловский педагогический колледж»

e-mail: bahareva.28@mail.ru,

Научный руководитель: Устьянцева И.Ю.,

Наставник: Абрамова Н.А.,

учитель начальных классов

МАОУ СОШ №17, ГО Сухой Лог.,

e-mail: abramova.nata@mail.ru

Тенденция увеличения в нашей стране количества детей с ограниченными возможностями здоровья, недостаточность существующих форм обучения и воспитания, соответствующих потребностям и способностям детей данной категории, многочисленные проблемы их адаптации и социальной интеграции в общество позволяют сделать вывод о несовершенстве социальной и образовательной политики в отношении детей с нарушениями развития.

Поэтому одной из приоритетных задач Российского образования является учёт образовательных потребностей детей с ограниченными возможностями здоровья, создание необходимых условий для получения без дискриминации качественного образования лицами названных категорий, для коррекции нарушений развития и социальной адаптации [4].

Ведь не случайно в Федеральном законе от 29.12.2012 N 273-ФЗ (ред. от 06.03.2019) "Об образовании в Российской Федерации" ст.48, п.6к обязанностям педагогических работников относится «учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями» [4].

Профессиональный стандарт «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от «18» октября 2013 г. № 544н) определяет в качестве необходимых умений педагога начального общего образования умение «использовать и апробировать специальные подходы к обучению в целях включения в образовательный процесс всех обучающихся, в том числе с особыми потребностями в образовании: обучающихся, проявивших выдающиеся способности; обучающихся, для которых русский язык не является родным; обучающихся с ограниченными возможностями здоровья».[1]

Для успешной реализации учебно-исследовательской работы было решено принять участие в проекте «Старт в будущее». Данный проект основан на технологии наставничества и позволяет наставнику передать свой наработанный практический опыт наставляемому.

На первом этапе проекта «Знакомство» в ходе беседы выявили профессиональные проблемы и затруднения, образовательные запросы молодого специалиста, поставили цели и задачи. Также обсудили актуальность применения технологии «Опорные сигналы» как средства формирования математических понятий у позднооглохших обучающихся.

На этапе «Ориентация» удалось определить тему, в соответствии с которой были спланированы этапы работы. Построили индивидуальный образовательный маршрут наставляемого. Определили сроки для изучения литературы по данной теме.

На этапе «Я расскажу – ты послушай!» наставник (Наталья Анатольевна) познакомила с теоретическими основами образовательной технологии, особенностями преподавания, этапами работы по созданию опорного сигнала в освоении математических понятий при решении практических задач на уроках математики детей младшего школьного возраста.

Изучая литературу и практику работы педагога-новатора Шаталова Виктора Фёдоровича, убедились, что данная методика по праву входит в шадящую педагогику, а значит, как никогда является актуальной при работе с позднооглохшими обучающимися. Имея к тому времени уже опыт работы с категорией таких детей, я, наставляемая проекта, актуализировала знания по данной проблеме. Полученные знания были систематизированы и включены в содержание теоретической части курсовой работы, так как на данный момент являюсь студентом Камышловского педагогического колледжа.

Изучив теоретическую часть, на этапе «Я покажу – ты посмотри!» наставник показал, как данная технология применяется на практике через мастер – класс с подробным анализом проведенных этапов урока, индивидуальные консультации, разработку конструкторов уроков. Работая сообща, в паре, наставник с наставляемым построили разные виды опорных сигналов (графические, аббревиатурные, ассоциативные), схемы.

Сейчас, находясь на этапе «Сделай», понимаем, что совместная работа второго этапа оказалась полезной, т.к. теоретический материал многих учебных тем курса математики сгруппировали в крупные блоки. Опорные сигналы, опорные схемы, я стала использовать на уроках математики не только для работы с учениками с особыми образовательными потребностями здоровья, но и остальными учениками класса. У меня, как у педагога, появилась возможность значительно увеличить объём изучаемого на уроке материала без перегрузки учащихся, что в значительной степени активизирует познавательную деятельность учащихся.

Одной из образовательных потребностей слабослышащих и позднооглохших обучающихся является учет специфики восприятия и переработки информации при организации обучения и оценке достижений.

Однако возможности использования различных видов и форм опорных сигналов в работе с позднооглохшими детьми на практическом уровне изучены не в полной мере.

Чтобы разобраться, что понимать под «формированием математических понятий», определим, что же такое «формирование понятий».

Формирование понятий – это длительный и сложный процесс, которому уделяется большое внимание в математическом образовании младших школьников. Полноценное усвоение понятий в начальных классах является основой интеллектуального и общего психического развития ребенка. По мнению Л.С. Выготского, понятия выступают для ученика элементами социального опыта, как значения, выработанные в культуре. Обучающиеся должны открыть эти значения для себя и сделать их частью интеллекта и собственного сознания.

Еще К.Д. Ушинский в своих трудах рассматривал этапы формирования научных понятий. По его мнению, этот процесс начинается в том случае, если ребенок получает достаточное количество представлений об изучаемых явлениях [3].

Н.С. Подходова выделяет в процессе формирования понятия пять этапов: перцепт, представление, предпонятие, понятие, система понятий [2]. Она считает предпонятия (термин Л.С. Выготского) основой понятий, которые закладываются в 1-6 классах. Указанные этапы в научных исследованиях рассматривают как уровни овладения понятием.

Формирование научных, в том числе математических понятий, у позднооглохших детей должно опираться на зрительное восприятие, образную память, наглядно-образное мышление; наглядное представление содержания математических понятий, задач, выделение в наглядной ситуации определенных отношений. Важны разработка индивидуального дидактического материала, использование опорных сигналов различных видов (графические, смысловые, мнемонические, аббревиатурные и др.) и форм (карточки, схемы, рисунки, таблиц и др.) на уроках математики и вовремя внеаудиторной самостоятельной работы. Для поддержания работоспособности, устойчивости внимания позднооглохших детей при работе с информацией необходимо расширение сенсорной основы обучения, подключение у детей с нарушенным слухом максимального количества анализаторов (слуховой, зрительный, кинестетический, двигательный и др.). Таким образом, понятия являются одной из главных составляющих содержания любого предмета, в том числе и предметов математического цикла.

В работе с позднооглохшими детьми особую значимость приобретает использование опорных сигналов. Они относятся к наглядным методам обучения и являются наиболее востребованными, особенно на начальных этапах обучения, обеспечивают полисенсорную основу восприятия информации. Дети с нарушенным слухом, благодаря

компенсаторному свойству организма, опираются на слухо-зрительное восприятие, где зрению отводится значимая роль в получении информации.

Опорные сигналы (далее - ОС) по формированию математических понятий при работе с позднооглохшими обучающимися способствуют активизации мыслительной деятельности учащихся, а следовательно, мотивации к предмету, формированию навыков восприятия информации, соотнесения её с ранее усвоенной, развитию умений увидеть большую тему в целостном виде, повышению интереса к изучаемому материалу, развитию речи, зрительного восприятия и внимания. Использование на уроке опорных сигналов помогает разнообразить урок, сделать его более запоминающимся, нестандартным, эмоциональным, способствует глубокому и последовательному усвоению материала.

Это актуально и потому, что по программе ученик должен научиться создавать и преобразовывать модели и схемы, понимать информацию, представленную разными способами: словесно, в виде таблицы, схемы.

Применение опорных сигналов обуславливается тем, что использование данного средства позволяет не только усвоить изучаемый материал, но и осознать сам процесс усвоения. Осознание предметных действий, направленных на решение учебно-практической задачи, способствует формированию учебной деятельности, что соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования. Работа с опорными сигналами учит умения выделять главное в изучаемом материале, способствует развитию логического мышления учащихся, формирует умение в конкретном лингвистическом факте видеть языковую закономерность.

Опорный сигнал – это ассоциативный символ, заменяющий некое смысловое значение. Данное средство обучения впервые было предложено В.Ф. Шаталовым [5].

Опорные сигналы – это оформленные в виде таблиц, карточек, чертежа, рисунка, выводы, которые рождаются в момент объяснения. Основные функции опорных сигналов: обобщение, систематизация, адаптация, снятие социального барьера, оптимизация самостоятельной деятельности.

Цель метода составления опорных сигналов отвечает всем современным требованиям:

- активизация мыслительной деятельности учащихся, в том числе позднооглохших обучающихся, а следовательно, мотивация к предмету;

- формирование навыков восприятия информации, соотнесения её с ранее усвоенной;

- развитие умений увидеть большую тему в целостном виде;

- повышение интереса к изучаемому материалу;

- интеграция с ИКТ-технологиями (преобразование текстовой информации в цифровую в виде презентаций).

Ценность метода заключается ещё и в следующем: лаконичность (максимум закодированной информации при минимуме визуальных или графических знаков); структурность; удобство восприятия и воспроизведения; непохожесть ОС между собой (разнообразие форм, структурирования, цвета и т.д.); занимательность, парадоксальность имеет большое значение в ОС; цветовое оформление - важная деталь опорного сигнала.

Правильно оформленный опорный сигнал манит, привлекает, заостряет внимание на главном, т.е. воздействует на ученика своим эстетическими и психологическими качествами. [5]

ОС как средство наглядности в обучении является не столько иллюстрацией, которая даётся параллельно с устным или письменным изложением материала, сколько ключом к решению практических задач, который активизирует не только познавательную, но и мыслительную деятельность учащихся, тем самым мотивируя ученика, делая его успешным.

Итак, метод составления опорных сигналов на уроках в начальной школе является очень актуальным и отвечает всем требованиям по организации образовательного процесса.

Таким образом, опорные сигналы способствуют развитию как познавательной деятельности учащихся, так и социальной и творческой, облегчают понимание новой информации и закрепляют её в долговременной памяти. Изучение психолого-педагогической и методической литературы позволило выделить схемы, знаки и символы, а также модели как формы опорных сигналов. Перечисленные формы помогают учащимся усваивать абстрактные математические понятия.

Технология наставничества для меня позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена следующими факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от педагога к педагогу;
- 2) доверительные и взаимообогащающие отношения.

Участие в программе наставничества для меня, молодого специалиста, дает плавный «вход» в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

Список литературы

1. *Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N544н "Об утверждении профессионального стандарта "Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)".*

2. Стефанова Н.Л., Подходова Н.С. *Методика и технология обучения математике. Курс лекций: пособие для вузов.* – М.: Дрофа, 2005.
3. Ушинский К.Д. *Избранные педагогические сочинения в 2-х томах.* – М.: Педагогика, 1974.
4. *Федеральный закон от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс] (дата обращения 4.01.2016).*
5. Шаталов В. Ф. *Куда и как исчезли тройки: Из опыта работы школ г. Донецка / предисл. В. В. Давыдова.* - М.: Педагогика, 1979. - 136 с.

Наставничества в рамках деятельности муниципального методического объединения учителей-логопедов и дефектологов дошкольных образовательных организаций как фактор повышения качества коррекционного образования в условиях ФГОС ДО

*Вдовенко Виктория Марионовна, старший воспитатель
МБДОУ «Детский сад №15 компенсирующего вида»,
e-mail: ya.wiktori2012@yandex.ru, г. Кандалакша
Прокудина Вера Васильевна, учитель - логопед
МБДОУ «Детский сад №15 компенсирующего вида» г. Кандалакша,
руководитель ММО учителей-логопедов и дефектологов
Кандалакшского р-на, e-mail: vera-555-60@mail.ru, г. Кандалакша*

Повышение качества образовательного процесса в условиях обновления системы образования находится в прямой зависимости от профессионального уровня педагогических кадров.

В связи с сокращением числа молодых педагогов, которые поступают на работу в дошкольные учреждения, перед муниципальными методическими службами и дошкольными образовательными организациями стоит задача не просто привлечения молодых кадров, но и закрепления их в учреждениях.

Важной составляющей деятельности администрации образовательных организаций по развитию кадрового потенциала является адаптация и профессиональное становление молодых специалистов.

На базе Муниципального казённого учреждения «Информационно-методический центр» Кандалакшского района с 1999 года организована деятельность Муниципального методического объединения (ММО) учителей-логопедов и дефектологов. Доля молодых специалистов и малоопытных педагогов (9 человек) составляет 34% от состава членов ММО.

Насущная необходимость поддержки молодых специалистов обоснована тем, что в учебных заведениях высшего профессионального образования раскрываются в основном теоретические аспекты деятельности учителя-логопеда, а на формирование практических навыков отводится

недостаточновремени. В связи с этим у молодого специалиста в ДОУ возникают вопросы: с чего же начать свою деятельность; какая основная документация должна быть у учителя – логопеда, учителя-дефектолога; какие методики и технологии можно использовать в работе с учетом особенностей развития воспитанников.

Преодолеть эти проблемы, оказать необходимую поддержку в процессе профессиональной адаптации и становления молодым специалистам помогает продуманная система методической поддержки и сопровождения.

Система повышения квалификации молодых педагогов ДОО Кандалакшского района осуществляется через «Школу молодого специалиста» и наставничество как эффективные формы методического сопровождения молодых педагогов ММО.

Целью деятельности «Школы» как формы коллективного обучения является обеспечение условий профессионального роста начинающих логопедов и дефектологов с учетом запросов и потребностей самого специалиста; оказание всесторонней помощи (профессиональной, информационной, правовой и прочей) в процессе педагогической деятельности.

Наставничество как один из действенных методов повышения качества образовательного процесса и адаптации педагога к профессии предполагает индивидуальную работу с молодыми и малоопытными педагогическими работниками со стажем не более 3-х лет, педагогами, переведенными на должность дефектологического профиля и нуждающимися в углублении профессиональных знаний и овладении практическими навыками.

Наставничество определяется в каждом конкретном случае исходя из целого ряда факторов: опыта работы специалиста в образовательном учреждении, характера его образовательных запросов, уровня профессиональной компетентности, конкретных достижений. Педагог-мастер не просто передает начинающему специалисту необходимую информацию, но и корректирует выполнение трудовой функции. Особый психологический климат общения, который возникает в процессе такого взаимодействия, создает благоприятные условия для адаптации молодого специалиста.

Организация наставничества включает в себя три этапа: адаптационный, основной и контрольно-оценочный. На адаптационном этапе определяются должностные обязанности и исходный объем теоретических знаний и профессиональных умений молодого специалиста; на основном педагог-мастер реализует программу наставничества, предоставляет молодому специалисту материалы для самосовершенствования; на контрольно-оценочном этапе наставник анализирует работу по сопровождению молодого специалиста, выявляет ошибки и недочеты, намечает пути их устранения.

Ежегодно в начале учебного года в рамках «Школы молодого специалиста» ММО проводятся тренинги и консультирование молодых специалистов по организации профессиональной деятельности: обследованию детей, оформлению документации, разработке перспективного планирования

индивидуальных, подгрупповых, фронтальных занятий для детей с нарушениями речи и задержкой психического развития (ЗПР).

В детском саду компенсирующего вида для детей с тяжелыми нарушениями речи (ТНР) на начинающих учителей-логопедах лежит большая ответственность, ведь уже в первый же год работы они обязаны обеспечить дошкольникам с речевыми нарушениями достаточный уровень речевого развития на выпуске из ДОО. Учитывая основные затруднения малоопытных педагогов, связанные с подбором и применением эффективных приемов работы, особое внимание наставники уделяют обучению их навыкам профессиональной деятельности. С этой целью используются такие формы, как практическое освоение персональных приёмов работы под руководством педагога-мастера, совместное проведение обследования детей с последующим оформлением банка данных детей с ТНР и ЗПР.

Одной из эффективных форм наставничества является показ занятий наставником, а также посещение опытным педагогом педагогических мероприятий, проводимых молодым специалистом, и последующий их анализ с целью выявления находок, затруднений, корректировки методов и приемов работы с детьми. Такие формы взаимодействия обогащают практический опыт начинающих педагогов, развивают у них деловую коммуникацию, умение проектировать свою педагогическую деятельность.

ДОО также посещают дети со статусом «ребенок – инвалид». Наставники обсуждают с молодыми специалистами алгоритм разработки индивидуальных образовательных маршрутов детей-инвалидов, помогают в отборе методик и приемов коррекционного обучения с учетом структуры дефекта и особенностей развития этих детей, консультируют по актуальным проблемам или запросам.

Сложным испытанием для молодого специалиста является проведение открытых педагогических мероприятий. В их подготовке особая роль отводится наставникам, которые оказывают не только методическую, но и психологическую поддержку малоопытного педагога. Наставник обсуждает со своим подопечным каждый этап занятия, прогнозирует педагогические ситуации, совместно выстраивая возможные линии поведения в той или иной ситуации. Благодаря поддержке наставников молодые учителя-логопеды и дефектологи уже имеют положительный опыт проведения занятий, как на муниципальных, так и на региональных методических мероприятиях.

Профессиональному становлению молодых специалистов способствует привлечение их к участию в работе творческих и проектных групп:

- в 2015 году начинающие логопеды МБДОУ «Детский сад №15 компенсирующего вида» внесли свой вклад в разработку структуры и индивидуальных образовательных маршрутов для воспитанников с ОНР,
- в 2016 году при участии молодого специалиста - логопеда проектной группой был разработан муниципальный сборник «Планирование образовательного процесса по ЗКР» для воспитателей общеразвивающих групп,

- в рамках творческой группы педагогов МБДОУ №15 молодые специалисты активно участвуют в разработке мультимедийных продуктов для детей с нарушениями речи в рамках региональной стажировочной площадки.

В практику работы «Школы молодого специалиста» ММО логопедов и дефектологов Кандалакшского района вошло привлечение молодых специалистов в группу поддержки опытного наставника в период прохождения им муниципального конкурса «Лучший педагог-наставник». В ходе очных туров (мастер-классов) молодые педагоги имеют возможность познакомиться с секретами мастерства опытного профессионала-наставника, проработать использование авторских приемов мастера в индивидуальной работе учителя-логопеда с детьми по постановке и автоматизации звуков. Свои творческие способности, артистизм, профессиональные качества молодые специалисты демонстрируют в ходе презентации системы работы педагога – участника конкурса («Визитная карточка наставника»).

В процессе такого командного взаимодействия происходит эмоциональное объединение педагогов по принципу «один за всех, и все за одного», возникает удовлетворенность от проделанной работы, что создает особую психологическую атмосферу, определяющую благоприятные условия для адаптации молодых специалистов.

Для развития профессиональных компетенций молодых специалистов мы мотивируем их к участию в конкурсах педагогического мастерства. За последние три года начинающие учителя-логопеды стали победителями и призерами нескольких муниципальных конкурсов:

- в 2017 году в сетевом конкурсе «Логопедические находки» грамоты за 1-е место получили два молодых учителя-логопеда;
- два молодых специалиста были удостоены Дипломов лауреата муниципального конкурса «Педагогический дебют» (2016, 2017 г.г.);
- в 2019 году призерами и победителями муниципального конкурса «Педагогические находки» стали 6 молодых учителя-логопеда.

Коллеги – наставники оказывают помощь и поддержку конкурсантам на всех этапах подготовки и участия в конкурсах, переживают за них, радуются успехам. Никто из молодых специалистов не пожалел, что потратил время и силы на подготовку и участие в сложных педагогических испытаниях, ведь этот профессиональный и личностный опыт стал для них мощным стимулом дальнейшего совершенствования в профессии. Кроме того, признание педагогического сообщества позволило начинающим педагогам обрести уверенность в собственных силах, повысить свой профессионально-личностный статус.

Важной задачей методического сопровождения молодых педагогов является формирование у них мотивации к дальнейшему самообразованию и саморазвитию. Старшим воспитателем дошкольной образовательной организации и педагогом-наставником (учителем-логопедом, педагогом-дефектологом) молодому специалисту оказывается помощь в выборе

методической темы, планировании работы по выбранной теме с учетом индивидуального опыта, профессиональных интересов и затруднений.

Молодые специалисты уже не раз представляли свой педагогический опыт на методических мероприятиях разного уровня и в СМИ. Конспекты логопедических занятий, разработанные начинающими педагогами, представлены на муниципальном сайте профессионального сообщества «Дошкольники Кандалакши». В научно-методическом журнале «Логопед» (ТЦ «Сфера» №4, 2018 г.) опубликован конспект занятия «Веселый цирк» учителя-логопеда МБДОУ №15 Нестеровой А.И. Опыт публичных выступлений, публикации авторских методических продуктов дают молодому специалисту мощный стимул для дальнейшего педагогического творчества и совершенствования в профессии.

В рамках «Школы молодого специалиста» ММО к сотрудничеству привлекаются педагоги не только детских садов, но и школ, учреждений дополнительного образования детей, а также медицинские и педагогические работники детских поликлиник, специалисты "Информационно-методического центра", органов управления образованием г. Кандалакша, что дает возможность формировать у молодых педагогов широкую профессиональную эрудицию, осведомленность в различных областях знаний, профессионально-общественную активность.

Постоянное совершенствование своего профессионального мастерства и творческий поиск способствует переходу на более высокий уровень самоорганизации, оказывает положительное влияние на формирование личности педагога.

Эффективность работы наставника с его подопечным определяется в конце учебного года на основе следующих показателей: 1) положительная динамика результатов работы с детьми, 2) анализ реализации плана работы по методической теме, 3) накопление методических и практических материалов, 4) активное участие в методической работе.

Показателем качества образования в группах молодых специалистов являются положительные результаты в работе с дошкольниками:

- За последние три года в группах начинающих логопедов значительно улучшились показатели речевого развития выпускников.
- Удовлетворенность родителей качеством образовательных услуг в группах молодых специалистов по данным анкетирования составляет 98-99%, что соответствует высокому уровню.

Одним из значимых видов оценки профессиональной деятельности молодых специалистов является аттестация. За последние три года повысили квалификационный уровень 7 молодых специалистов ММО учителей-логопедов и дефектологов Кандалакшского района: аттестованы на 1 категорию – 4 педагога, на соответствие занимаемой должности - 3 педагога.

Таким образом, эффективная система повышения квалификации молодых специалистов, опирающаяся на наставничество, помогает начинающим педагогам адаптироваться к профессиональной деятельности, преобразовывать

теоретические знания в педагогические компетенции и способствует формированию индивидуального стиля деятельности начинающего педагога.

Список литературы:

1. Вдовенко В.М. Наставничество как фактор повышения качества образования в условиях ФГОС ДО //Дошкольное образование Мурманской области: стратегии развития и современные возможности: сб. науч. тр. по материалам VI Форума работников дошкольного образования Мурманской области / под науч. ред. И.И. Игнатович. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2018. – С. 18-21.
2. Наставничество в образовательной организации / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово: изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с

Наставнические практики «Учимся и учим»

*Гуринская Татьяна Витальевна,
учитель начальных классов
МКОУ «Троицкая СОШ № 62»,
e-mail: uehbycrfz@mail.ru,
пос. Троицкий*

Эффективная организация учебного процесса, выстраивание отношений с родителями и коллегами, владение различными методами организации внеурочной деятельности, участие в различных образовательных событиях, оформление школьной документации, классное руководство – это ряд обязанностей, которые несут молодые специалисты наравне с опытными педагогами. Как помочь справиться с трудностями и большим разнообразным объемом работы? Что нужно сделать, чтобы молодые учителя становились профессионалами своего дела? В идеале рядом с молодым педагогом всегда должен находиться наставник, который поможет в приобретении практического опыта. Но знания и навыки наставника не безграничны. Рано или поздно подопечный может «превзойти» его в профессиональном плане. Поэтому наставник всегда должен быть «на шаг впереди» подопечного за счет внешнего обучения и саморазвития в ходе интенсивного обмена информацией с подопечным.

Система работы методического объединения учителей начальных классов по реализации модели «молодой специалист – педагог-наставник» представлена комплексом наставнических практик «Учимся и учим».

Заседания методического объединения «Мы - команда!» направлены на оказание помощи молодым специалистам в освоении обновленного содержания образования, педагогических технологий, в составлении учебных программ по

предметам и оформлению школьной документации, ведении мониторинга как средства повышения качества образованности младших школьников.

Для наиболее эффективной организации учебно-воспитательного процесса широко используем сочетания различных видов *наглядной педагогической пропаганды* «Для Вас, молодой педагог!». Этому способствуют материалы информационных стендов, тематических выставок, методического глоссария, рекомендаций, памяток, буклетов.

В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении с обучающимися, родителями и коллегами проводятся *индивидуальные консультации с педагогом-психологом*. Молодым учителям предлагаются различные психолого-педагогические ситуации с выбором позиции учителя для формирования индивидуального стиля творческой деятельности. Большое внимание уделяется вопросам педагогической этики и развития педагогической техники.

Эффективным приемом в обучении молодых педагогов считаем *посещение уроков* учителями-стажистами и наоборот. Такое общение между разными поколениями учителей необходимо с целью предупреждения типичных ошибок в обучении, формирования устойчивых принципиальных позиций в проведении урока, анализа и корректировки методологии учебных занятий, передачи традиций школы, коллектива.

Профессия учителя не позволяет останавливаться на достигнутом, требует постоянного движения вперед. Этому помогают *курсы повышения квалификации, дистанционное обучение, участие в районных семинарах*. В настоящее время проводятся *вебинары* издательств «Просвещение» и «Вентана-Граф». Идет работа над *темой самообразования*. Молодой педагог должен понимать, что знания не бывают конечными.

Участие в педагогическом совете помогает молодым учителям получать новые знания, умения и навыки профессиональной деятельности.

На *методических семинарах* учителя вовлекаются в обсуждение и осмысление своих профессиональных проблем, обмениваются опытом, рассказывают о своих «педагогических находках».

Как показывает опыт школы *транслирование своих педагогических идей и опыта* молодыми специалистами способствует психологической адаптации и впоследствии удовлетворенности профессиональной педагогической деятельностью.

Результативной формой организации помощи молодым педагогам являются *мастер-классы*. В теоретической части раскрываются основы педагогической технологии. Практическая часть - проведение урока, где отрабатываются наиболее сложные элементы методики, приемы и этапы педагогической технологии.

Ведущим направлением педагогической деятельности является *организация предметных декад*, повышающих эффективность ведения уроков и внеклассных мероприятий, раскрывающих творческий потенциал обучающихся и самих учителей. Итогом работы

служит «Методический калейдоскоп» - творческий отчёт методического объединения. Создан банк педагогического опыта, который размещен на сайте общеобразовательного учреждения. Положительным результатом работы школьного методического объединения можно считать успехи и достижения молодых педагогов в различных конкурсах, семинарах, публикации собственных материалов, достижения учеников.

Конкурсы педагогического мастерства способствуют повышению интеллектуального уровня молодого специалиста и развивают навыки публичного выступления перед аудиторией, дают возможность заявить о себе. Педагог учится видеть себя со стороны глазами экспертов. Анализирует свои сильные стороны и понимает, над чем еще надо работать. А также у молодого специалиста есть возможность увидеть опыт коллег.

Культурная жизнь коллектива обращена на познание мира и обмен опытом. Посещение выставок, концертов, театра, совместные экскурсии, походы на природу, организация праздников превращаются в неформальное общение и способствуют сплочению коллектива.

Рефлексирующим звеном молодого педагога является составление *портфолио*, главная цель которого – проанализировать значимые профессиональные результаты и обеспечить мониторинг профессионального роста.

Из опыта работы учителей начальных классов следует, что уровень профессиональной грамотности молодых педагогов существенно возрастает благодаря активному участию в различных формах методической работы, при использовании эффективных форм повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Положительные практики реализации мини-музеев в экологическом воспитании дошкольников.

*Донгузова Анастасия Михайловна,
Воспитатель МБДОУ №45 «Ромашка»
e-mail: Sam-next@yandex.ru,
Сухоложский район с. Филатовское.
Музейная педагогика.*

С самого рождения детей окружают различные явления неживой природы. У человека связь с неживой природой сильнее, чем у растений и животных. Люди нуждаются в свежем воздухе, для жизни и хозяйства им необходима вода, но не любая, а чистая – природная или специально очищенная.

Таким образом, все явления и объекты неживой природы, которые окружают дошкольника, являются предметом единой системы *экологического воспитания*.

Стандарт дошкольного образования как целевой ориентир выделяет развитие личности, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности и охватывает структурные единицы, представляющие определенные направления развития и образования детей. Одно из таких направлений – познавательное развитие, которое предполагает развитие интересов детей, любознательности и познавательной мотивации; формирование познавательных действий, становление сознания; развитие воображения и творческой активности.

Профессиональное мастерство и большой творческий потенциал воспитателей способствует созданию единой системы воспитательной работы с детьми, основанной на личностно-ориентированной модели взаимодействия педагога и ребенка.

На основе представлений о взаимосвязях в природе и в растительном мире у детей развивается интерес к природе, интерес к ее познанию, действительная готовность прийти на помощь растениям, если они в этом нуждаются. Контакт детей с природой, непосредственно и постоянно окружающей ребенка, разнообразие приемов и методов (продуманная организация труда, наблюдений, игры, обучения) – ключ к правильной постановке экологического воспитания. Только тогда природа предстанет перед человеком доброй, щедрой, дающей людям свои богатства и радости общения с ней, когда человек отнесется к ней с внимательными глазами, с любовью и бережном отношении к ней.

Таким образом, мы считаем, что закладывать основы экологического мышления нужно в раннем возрасте через:

- изучение природы и истории своего края,
- изучение взаимоотношений человека и окружающей среды на примере местных традиций,
- формирование ответственности, прежде всего за свои поступки и действия,
- формирование доброго, бережного отношения к природе,
- формирование умения видеть и понимать красоту природы.

При формировании познавательной мотивации особое значение имеет включение в образовательный процесс нетрадиционных форм работы. Мы считаем, что одной из эффективных форм является организация экологических мини-музеев. Мини-музей стал для нас новой формой работы с детьми и родителями. Появилась возможность «погружения» детей в информативную, новую для них предметную среду, возможность сопереживания общих впечатлений с родителями, другими детьми и взрослыми.

Часть слова «мини» в нашем случае отражает и возраст детей, для которых они предназначены, и размеры экспозиции, и определенную ограниченность тематики.

Нам удалось заинтересовать педагогов ДОУ и родительскую общественность и вовлечь их в организацию мини-экомузея. Сначала мы задались вопросом: «Часто ли дети бывают в музеях?» Мы провели

анкетирование и выяснили, что большая часть воспитанников детского сада ни разу не посещала музей. Многим мамам и папам просто не приходила в голову идея такой экскурсии. Как привлечь внимание родителей к музеям?

Была определена тема и название, разработана его модель, определено место для размещения экспонатов (все они прекрасно вписываются в интерьер помещений). Экспонаты располагаются по тематическим блокам. Коллекции мини-музеев постоянно обновляются и пополняются. Первые экспонаты для музея принесли работники детского сада, родители вместе с детьми изготовили декоративно-прикладные работы, отражающие экологическую культуру дошкольников. Увлеченность, с которой пополнялся и расширялся музей, способствовала расширению круга сторонников и активных участников, не только сотрудников, но и детей и их родителей. В итоге накопилось много интересного, познавательного, которое мы используем для проведения НОД и для расширения кругозора.

Цель создания мини-музеев в нашем ДООУ – создание максимальных условий для развития познавательной активности и любознательности детей и дополнительных условий для организации самостоятельной, совместной работы педагогов и детей.

Задачи:

1. Реализация направления «Музейная педагогика».
2. Обогащение воспитательного, образовательного пространства новыми формами.
3. Развитие любознательности и познавательной мотивации.
5. Формирование у дошкольников представления о музее.
4. Расширение кругозора у дошкольников.
6. Формирование проектно-исследовательских умений и навыков.
7. Формирование умения самостоятельно анализировать и систематизировать полученные знания.
8. Развитие творческого и логического мышления, воображения.
9. Формирование активной жизненной позиции (умение ребенка использовать полученные знания и умения в повседневной жизни).
10. Содействие укреплению связей ДООУ с семьей.

Характеристика экологических мини-музеев.

В нашей группе воспитателями, детьми и родителями было создано 3 экологических мини-музея. Созданы они с помощью реализации проектов «Русская изба», «Ключики села Филатовское» и др.

1. «Русская изба»

Развитие у детей представлений о русской культуре, особенностях жизни и быта русского народа. Знакомство детей с домашней утварью. Расширение знания детей о старинных вещах. Активизация словаря: печь, ухват, кочерга, коромысло, рубель, колода, валик, чело, кут, матица, люлька, домашняя утварь. Формирование представлений о том, как этим пользовались в хозяйстве. Воспитание интереса к народному быту.

2. «Лекарственные растения» (гербарии)

В музее имеется набор аптечных лекарственных трав, фито-бар с лекарственными травами, дидактический материал «Лекарственные растения», дидактические игры, художественная литература, энциклопедии, картинки растений. Собраны гербарии засушенных цветов, растений, семена. Экспонаты размещены как в свободном виде, так и в коробках. Всё это находится в свободном доступе для самостоятельного изучения и также может быть использовано в НОД для ознакомления с окружающим миром.

3. «Волшебная вода».

Формирование у детей представлений о природном объекте – воде, о значении воды в природе через исследование свойств воды и установление причинно-следственных связей; формирование экологической культуры личности.

В музее имеется картотека экспериментов и опытов с водой, коллажи, макеты, сборники консультаций и др.

Создание таких экологических мини-музеев не только возможно, но и необходимо по ряду объективных причин:

1. Использование экспонатов музея помогает выйти за круг явлений, доступных ребёнку для непосредственного наблюдения, и показать то, что удалено территориально или просто невидимо ребёнку. Важная особенность экспонатов – их статичность, дающая возможность подробно рассмотреть их, описать, установить между ними содержательные связи.

2. Учитываются особенности детской субкультуры – стремление к коллекционированию.

Ни для кого не секрет, что дети собирают и хранят как сокровища всевозможные, ненужные, по мнению взрослых, вещи: фантики, вкладыши и прочие предметы. Дети с радостью откликнулись на предложение собирать коллекции для музея.

3. Расширяется образовательное пространство детского сада, позволяющее разнообразить детскую деятельность, что в итоге дает высокий личностный развивающий эффект.

4. Экспозиции музея помогают формировать в течение всего года не только конкретные представления об объектах природы, но и знания о взаимосвязях живых организмов, представления о явлениях природы.

Важная особенность экологических мини-музеев: участие в их создании детей и родителей. Дошкольники чувствовали свою причастность к мини-музею: они приносили из дома экспонаты, музеи пополнялись детскими поделками и рисунками.

В процессе проделанной работы удалось заинтересовать и вовлечь в организацию экологических мини-музеев педагогов ДОУ и родительскую общественность. Накопленный опыт по музейной педагогике показывает, что создание музея способствует установлению эмоциональной близости в детско-родительских отношениях.

Каждый мини-музей – это результат общения, совместной работы воспитателя, детей и их семей, а также других педагогов.

Список литературы:

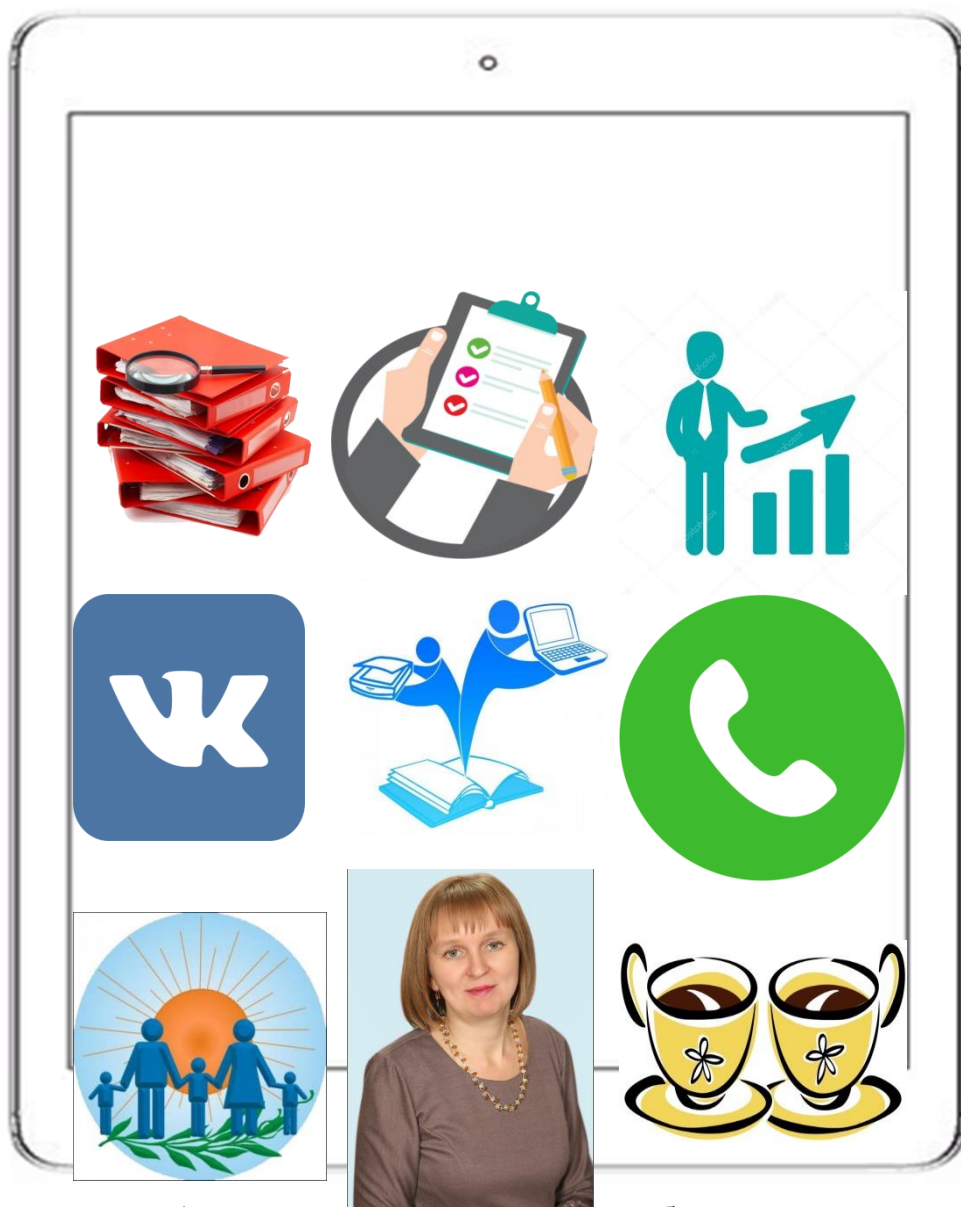
1. Рыжова Н., Логинова Л., Данюкова А. *Мини-музей в детском саду*. М.: Линка-Пресс, 2008.
2. Чумалова Т. *Музейная педагогика для дошкольников // Дошкольное воспитание*. - 2007. - N 10. - С. 44-50.
3. *Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования. Приказ №1155 от 17 октября 2013 г. Министерства Образования и науки Российской Федерации*.
4. Столяров Б.А. *Музейная педагогика. История, теория, практика*. М.: Высшая школа, 2004.

Модель наставничества в виде планшета молодого педагога

*Елисеева Анастасия Леонидовна,
учитель начальных классов,
Масалкина Алена Юрьевна,
учитель начальных классов,
МАОУ МО г. Ирбит «Средняя общеобразовательная школа № 9»,
e-mail: alena_masalkina@mail.ru, a.eliseeva7@mail.ru,
г. Ирбит*

Сегодня начинающие педагоги как никогда нуждаются в поддержке. Но представить современного человека без средств связи или гаджетов сейчас невозможно. И мы составили свою модель наставничества и взаимодействия в виде планшета молодого педагога в первый год работы, набрав вместе первые классы.

В нашем планшете много приложений, однако девять из них, как и номер нашей школы, действительно помогают в работе учителя.



Приложение№1.

Работа с документацией.

Заполнение личных дел, алфавитной книги, электронного журнала, составление рабочих программ, календарно-тематического планирования и даже табеля по питанию обучающихся.

Приложение№2. Анализ данных. Мы анализируем все затруднения, причины и следствия в поисках эффективных решений для урока.

Приложение№3. Маршрут профессионального роста молодого учителя, который мы совместно построили:

1. «Я расскажу – ты послушай!»
2. «Я покажу – ты посмотри!»
3. «Сделаем вместе!»
4. «Сделай сам – я подскажу!»
5. «Сделай сам и расскажи, что сделал!»

Приложение№4. Быстрый обмен информацией в социальных сетях, возможность получения обратной связи.

Приложение№5. Использование современных технологий облегчает работу молодого педагога. Совместно составлена методическая копилка эффективных современных педагогических технологий. Мы используем проектные методы обучения, игровые технологии, так как у нас начальные классы, обучение в сотрудничестве (групповая и командная работа) и информационно-коммуникативные технологии. В результате мы получаем школьника нового типа – внутренне свободного, любящего и умеющего творчески относиться к действительности, способного не только решить старую, но и поставить новую проблему.

Приложение №6. Наставник постоянно на связи по любому вопросу, и это действительно важно. Наши кабинеты расположены по соседству, что облегчает взаимодействие.

Приложение№7. Работа с родителями. В общении с родителями мы помним, что дети– самое дорогое в их жизни. Каждая встреча с учителем для родителей должна стать полезной и результативной. Каждое собрание – вооружить их новыми знаниями из области педагогики, психологии, процесса обучения. Мы совместно составили и провели открытый урок для родителей и праздник для мам «Любимой маме посвящается».

Приложение№8. Для начинающего учителя важен личный пример наставника. Поэтому молодой педагог посещает уроки обучения грамоте, письма, математики и окружающего мира у своего наставника. А для наставника интересна форма представления опыта.

Когда-то наставник защищала честь школы в «Весёлых стартах», лыжной эстафете, шахматно-шашечном турнире, кроссе наций. А сейчас и молодой специалист включилась в спортивную жизнь школы и выступала в лыжных соревнованиях, туристическом слёте, «Весёлых стартах».

И ещё. Что может быть более приятным, чем обсудить профессиональные вопросы за чашечкой кофе? И это Приложение №9.

Мы уверены, что в процессе работы наш планшет пригодится как начинающему учителю, так и его мастеру-наставнику. А работа будет приносить только удовольствие.

Ступени опыта работы наставничества.

«Чтоб был цветущим детский сад»

*Захарова Светлана Геннадьевна,
воспитатель МКДОУ Обуховский детский сад,
e.mail: irina-smertina@mail.ru, г.Камышлов*

Истина не рождается и не находится в голове отдельного человека, она рождается между людьми, совместно ищущими истину в процессе их диалогического общения.

М.Бахтин

Наставничество - отношения, в которых более опытный или сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции[2].

Наставником называют лицо, которое передает знания и опыт.

Наставничество – один из терминов, который в третьем тысячелетии снова стал модным[4].

В России по примеру других стран мира мы вновь вспомнили о том, что являлось и продолжает являться, хотя не так громко рекламируется, нашей народной традицией. Благодаря наставничеству стали «омолаживаться» педагогические коллективы школ и детских садов, поскольку оно, с одной стороны, делает процесс вливания в профессию менее болезненным и длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии. С другой стороны, оно наставнику дает возможность транслировать свой опыт, передавать знания, что спасает его от профессионального выгорания.

Свою работу с молодым воспитателем я вижу в виде выращивания цветущего сада.

Как изрек Абдул-Баха: «Труд воспитателя можно сравнить с трудом садовника, выращивающего различные растения. Одно растение любит яркий свет солнца, другое – прохладную тень; одно любит берег ручья, другое – высохшую горную вершину. Одно растение лучше всего произрастает на песчаной почве, другое – на жирной глинистой. Каждому нужен особый, только для него подходящий уход, иначе оно не достигнет совершенства в своем развитии».

Но прежде чем растения зацветут, с садовника, как говорят, семь потов сойдет: потребуются совершенствовать свои знания, умения, личностные качества, потребуются помощь коллег, вера в себя и в то, что делаешь.

Организация наставничества или процесс «Взрачивания сада» носит поэтапный характер:

1й этап – «Вспашка и посев семян» - адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках.

Этот этап считается самым сложным как для молодого педагога, так и для помогающего ему адаптироваться наставнику;

Задачи этапа: выявление профессиональных затруднений молодого педагога, разработка основных направлений работы.

Моя молодая коллега – уже педагог с опытом, проработала в ДОУ два года, поэтому поставила задачу: поднять «планку цели» и расширить горизонты мастерства.

Сопровождение молодого педагога начала с анкетирования, чтобы определить, какие испытывает педагог трудности, проблемы и неудачи в своей педагогической деятельности.

На начальном этапе совместной работы по проекту столкнулись с проблемой выбора технологии. Молодая коллега очень активная, любознательная, инициативная и, как все молодые, хорошо ориентируется в

ИКТ. О многих технологиях уже слышала, читала, совместно с детьми и родителями создала несколько проектов.

Остановились на игровых технологиях В.В.Воскобовича «Сказочные лабиринты игры».

Мне удалось заинтересовать, увлечь молодую коллегу этой игровой технологией.

Совместно наметили цель и задачи дальнейшей работы по выбранной технологии.

Цель: оказание помощи молодому педагогу в его профессиональной деятельности посредством игровых технологий В.В. Воскобовича.

Задачи: 1. Создать условия для консультативной и методической помощи для молодого педагога.

2. Систематизировать и углубить знания молодого педагога по технологии развивающего обучения В.В.Воскобовича.

3. Повысить мотивацию наставляемого через практическую совместную деятельность к дальнейшему изучению и внедрению данной игровой технологии.

4. Совершенствовать умение делать самоанализ своей педагогической деятельности.

5. Развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

2й этап – «Первые всходы» - основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого специалиста, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

На этом этапе идет процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег.

Задачи этапа: реализация плана работы по наставничеству.

Приступили к составлению плана совместной деятельности. В первую очередь провели ряд встреч - дискуссий по выбранной технологии. Просмотрели презентации, вебинары по игровым технологиям. Хотя данный этап называется «Я расскажу – ты послушай!», готовились к встречам обе, начинала Анастасия Николаевна, а я дополняла, уточняла и удивлялась ее трудолюбию, ответственности, дотошности в хорошем смысле этого слова.

Немного о выбранной нами технологии:

Главной особенностью этих игр является то, что в них объединен один из основных принципов обучения. Это принцип «от простого к сложному» с очень важным принципом творческой деятельности - «самостоятельность по способностям», когда ребёнок может подняться до «потолка» своих возможностей. Основная цель - это становление интеллектуально- творческой личности дошкольника.

Технология В.В.Воскобовича состоит из 10 комплектов игр. По решаемым образовательным задачам все игры условно делятся на 3 группы:

- 1-ая группа игр направлена на математическое развитие детей. Целью этих игр является развитие мыслительных операций, а игровыми действиями - манипулирование цифрами, геометрическими фигурами, свойствами предметов. Например «Прозрачные цифры», «Геоконт», «Математические корзинки», «Чудо-крестики», «Чудо соты», «Чудо цветик» и т.д.

- 2-ая группа игр направлена на речевое развитие и обучение грамоте - это игры с буквами, звуками, слогами, словами. Например, «Конструктор букв», «Читай - ка на шариках», «Шнур затейник».

- 3-ья группа - универсальные игровые обучающие средства, объединяющие различные виды деятельности детей (экологическое воспитание, обучение грамоте, ознакомление с окружающим, конструирование, математическое и речевое развитие). Например, «Игровизор», «Коврик, ларчик».[3]

Развивающие игры имеют *широкий возрастной диапазон*. Это возможно потому, что в играх есть упражнения в одно-два действия для малышей и сложные многоступенчатые задачи для старших дошкольников.

Технологию В.В.Воскобовича можно применять, начиная с младшего возраста. Эти игры включаются в различные формы организации детской деятельности: непосредственно-образовательную и самостоятельную. На занятиях игры В.В.Воскобовича сначала выполняют роль дидактического материала и являются частью занятия. Мы включали эти игры на занятия по математическому развитию, экологическому воспитанию, изобразительности. Во время совместной работы использовали традиционные формы работы:

- анкетирование;
- беседы;
- консультации;
- показ, посещение и обсуждение организационной деятельности.

Также использовались новые, нетрадиционные формы:

- дискуссии;
- мастер-класс;
- презентации;
- аукцион педагогических идей.

Методы и приемы:

- проблемная ситуация;
- вопросы, побуждающие к мыслительной деятельности;
- игровая воображаемая ситуация.

На этапе «Я покажу – ты посмотри!» показывала для молодой коллеги занятия-игры с элементами игр В.В.Воскобовича: «Путешествие пугала», «Цирк приехал!», где детей знакомили с такими играми, как «Двухцветный квадрат Воскобовича», «Математические корзинки». Эти игры являются

яркими, красочными и состоят из большого количества достаточно простых игровых заданий и упражнений, которые занимали один из этапов занятия.

В режимных моментах обучала детей средней группы, где работает молодой педагог, основным игровым приемам. Подбирала задания и игровые упражнения, требующие интеллектуального напряжения, волевых усилий и концентрации внимания. Познакомила детей с такими играми, как «Игровизор», «Чудо крестики».

На этапах «Сделаем вместе!» и «Сделай сам - я подскажу!» велась совместная работа, в ходе которой обе получили новую информацию, профессиональный рост. Вместе составляли занятия, придумывали сказки-игры, ставили задачи, подбирали методы, приемы по возрастным и индивидуальным особенностям, рассчитывали время на каждый этап занятия. Много времени старалась уделить личным качествам молодого педагога, а точнее речи, поскольку речь воспитателя – это целое искусство: темп, дикция, эмоциональность, образность, его позиции по отношению к детям, а также внешнему виду.

Поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, расширился и мой арсенал навыков и умений. Молодая коллега научила меня составлять конструкторы, расширила рамки использования ИКТ.

При реализации выбранной технологии у нас возникли трудности – недостаточная методическая база детского сада.

Привлекли коллег и провели мастер – класс «Как изготовить двухцветный квадрат Воскобовича и игровизор своими руками», где вкратце рассказали о игровой технологии, ее преимуществах и достоинствах.

Параллельно велась работа с родителями по знакомству с игровой технологией. Нам хотелось заинтересовать родителей и сделать так, чтобы эта информация об играх напоминала о себе. Сделали красочный буклет «Развивающие игры Воскобовича как средство развития познавательной деятельности дошкольников».

В заключение второго этапа проверила, все ли из показанной деятельности было ясно, понятно молодому педагогу.

3й этап – «Прополка сорняков» - контрольнооценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На данном этапе складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности системы работы по наставничеству.

«Сделай сам и расскажи, что сделал!» предполагает самостоятельную деятельность молодого педагога: показ занятия, собственную разработку какой-то деятельности. Оценивала деятельность Анастасии Николаевны по схеме

«Карта анализа педагогической деятельности начинающего воспитателя» (Приложение), после провела повторное анкетирование.

Была проведена обратная связь с молодой коллегой, в рамках которой обсудили все критерии, по которым анализировалась ее образовательная деятельность, сама оценила свою деятельность очень объективно, грамотно, самокритично. Не все критерии были на достаточном уровне. Молодой педагог сама предложила составить и еще раз показать занятие с детьми своей группы.

Подводя итоги нашей совместной работы, хочется сказать, что она была плодотворной, интересной, насыщенной. За короткий срок мы проделали огромную работу и сумели увлечь игровой технологией Воскобовича «Сказочные лабиринты игр» не только себя, но коллектив ДООУ и родителей.

Работали с молодой коллегой на равных, в ходе совместной работы сложились доверительные отношения, которые, уверена, сохраним и в дальнейшем. По результатам анкетирования наметили перспективы дальнейшего сотрудничества по данной технологии. Развивать у детей творчество и самостоятельность, чтобы без помощи взрослого изобретали игровые задания и упражнения, предлагали новые решения задач, придумывали и конструировали предметные формы, составляли к ним схемы.

Цели и задачи, которые ставила перед началом проекта, не были в полной мере достигнуты, так как были поставлены и на перспективу. Мы продолжим работу по наставничеству и реализации целей и задач.

И в заключение, если воспитатель-«садовник» с душой посеет свои семена, окутает любовью нежные всходы, вовремя проведет их прополку и подкормку, то его сад расцветет и воспитанники-«росточки» будут всех радовать своими знаниями, умениями, навыками. А садовнику воздастся по заслугам.

Список литературы:

1. Бахтин М.М. Проблемы поэтики Достоевского. М., 1979.
2. Википедия [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>, свободный.
3. Воскобович В.В. Сказочные лабиринты игры. Книга 1. Санкт – Петербург, 2010
4. Гедулянова Н.С., Горвая Л.В. Рациональная модель системы наставничества как условие эффективного управления персоналом в российской организации. Текст научной статьи по специальности «науки об образовании», методическое обеспечение московский университет им. С.Ю. Вумме. URL:<https://cyberleninka.ru/article/n/ratsionalnaya-model-sistemy-nastavnichestva-kak-uslovie-effektivnogo-upravleniya-personalom-v-rossiyskoy-organizatsii> (дата обращения: 15.02.20)

Совместный старт в будущее

*Иванова Ирина Андреевна,
воспитатель МАДОУ «Детский сад №13» КГО,
e-mail: iwanowa2018@list.ru,*

*Куклина Татьяна Александровна,
воспитатель МАДОУ «Детский сад №13» КГО,
e-mail: k.tanitta@mail.ru,*

г. Камышлов

Наставничество — это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

Дэвид Майстер

В работе каждой организации наступает такой момент, когда при стечении различных обстоятельств происходит смена какого-либо работника. Если новый человек приходит с опытом работы, то сильных изменений не видно, но если приходит молодой специалист, который только вышел из стен того или иного образовательного учреждения, то возникают некоторые трудности: и в работе молодого специалиста, и в работе людей, которые трудятся рядом с ним.

В данном случае можно сравнить такое положение в организации с организмом человека в ситуации вживления последнему инородных имплантов: от того, как и на сколько быстро приживется имплант, зависит здоровье всего организма в целом. Так и с молодым специалистом.

Если в такой ситуации рядом окажется человек, который поможет, расскажет все тонкости работы, направит в правильное русло, и, что не маловажно, поделится своим опытом, то и «здоровье» организации в целом не пострадает.

Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. В этом определении удачно подобраны признаки, описывающие наставника и наставляемого: «опытный и более сведущий» и «менее опытный и менее сведущий». Никто не говорит, что молодой специалист ничего не знает и не умеет: и знает, и умеет, но в меньшей степени. И задача наставника — ускорить процесс профессионального становления молодого педагогического работника и развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности.

Участие в проекте «Старт в будущее» — это перспективы развития не только для молодых специалистов, но возможность для наставника найти себе единомышленников в выбранном направлении.

Для нас участие в данном проекте стало совместным стартом: опыта участия в подобном виде деятельности у нас не было. Поэтому все этапы были тщательно проработаны и были приняты к реализации.

На начальном этапе участия в проекте нами была определена тема – «ИКТ: детская цифровая лаборатория «Наураша в стране Наурандии». После проведения диагностики были выявлены уровни владения данной технологией наставником и наставляемым: развивающий и элементарный соответственно. Определив профессиональные затруднения в овладении СОТ у наставляемого на основе профессионального стандарта, наставником была спланирована и организована работа по устранению выявленных дефицитов. Помимо этого возникла необходимость наставляемому пройти квалификационную подготовку по освоению данной технологии. Только после этого наставником были организованы презентационные мероприятия: беседы, консультации, лекционное выступление на семинаре для педагогов ДООУ, открытые педагогические формы: занятия с детьми, мастер-класс для педагогов ДООУ и родителей (законных представителей) воспитанников.

На данный момент, в нашем случае, реализация данного проекта осуществляется на этапе «Сделаем вместе!». Были проведены совместные педагогические формы для детей (образовательная деятельность) и педагогов (игра-викторина на выявление практических навыков владения данной технологией среди педагогов ДООУ).

Уже сейчас, даже не реализовав всех шагов проекта, можно с уверенностью сказать, что данная технология усваивается наставляемым успешно. Многие из компетенций, которые в начале проекта были оценены на низком уровне, сейчас уже оцениваются на уровне выше среднего. Что говорит о том, что к концу реализации проекта у наставляемого произойдут профессиональные приращения в реализации указанной образовательной технологии.

Даже сейчас уже понятно, что работа наставника и наставляемого проделана не зря: передан опыт реализации форм и методов, применяемых не только для выбранной технологии, но и для всего педагогического процесса в целом. Немаловажным условием успешности проделанной работы является то, что в нашем случае наставник и наставляемый работают в ДООУ на одной возрастной группе, а значит, присутствует единство выбранных методов, способов организации детской деятельности.

Список литературы:

Статьи из журналов и сборников

- 1. Журнал наставника (выпуск 2) / сост. И.Ю. Устьянцева, Г.Н. Кочнева, А.В.Якимова. Камышлов: ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», 2019.*
- 2. Коняева А.П. Руководство для наставников// Организационная психология. 2012. Т. 2. № 3.*

Тренинг как форма психологической помощи молодому специалисту в процессе профессиональной деятельности.

*Киселева Людмила Владимировна,
педагог- психолог
муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад №15
e-mail: mkdou15@uobgd.ru
г. Богданович*

Современный ритм жизни требует от педагога непрерывного профессионального роста,самоотдачи, творческого отношения к работе. Он должен обладать профессиональными педагогическими навыками и умениями, владеть инновационными технологиями обучения и воспитания. На первый план профессиональной деятельности молодого специалиста выдвигается его умение взаимодействовать с детьми, благодаря которому реализуются разные по значимости и содержанию личностные позиции, в общение включаются равноправные партнеры, появляется возможность выйти из привычных социально-ролевых стереотипов.

На начальном этапе практической деятельности молодые педагоги сталкиваются с рядом проблем: недостаточные практические навыки взаимодействия с детьми, коммуникативная некомпетентность молодого специалиста, проблема установления контакта со сложившимся коллективом, трудности при установлении контакта с родителями.

Одной из эффективных форм психологической помощи начинающим педагогам по предупреждению их профессиональной дезадаптации являются тренинговые программы.

Целью которых является расширение социально-психологической и коммуникативной компетентности молодого специалиста.

На тренинговых занятиях используются активные формы работы, помогающие развить определенные навыки, сформировать личную позицию, отработать необходимые стратегии и тактики, такие как упражнения на формирование определённых качеств, групповые рисунки, коллажи, коллективные обсуждения, дискуссии, ролевые игры, краткое сообщение ведущего по теме, рефлексия и др.[2]

Тренинговая программа включает в себя четыре раздела:

1. «Общение как межличностное взаимодействие» раскрывает механизмы общения как процесса установления контактов между людьми.

2. «Социально-психологический тренинг как активная форма развития коммуникативной компетентности личности» ставит перед человеком конкретные цели, заключающиеся в овладении им социально-психологическим знанием, формировании социальных установок, расширении коммуникативной компетентности. Данный вид тренинга оказывает конструктивное влияние на

развитие личности в трех направлениях: когнитивном, эмоциональном, конативном. Рассматривая тренинг как метод психологической коррекции, его можно представить как тренировку, упражнение, результатом которого становится система умений и навыков эффективного поведения, необходимого личности для взаимодействия с другими людьми.

3. «Тренинг коммуникативных умений» способствует интенсификации позитивных межличностных отношений в сфере общения.

4. «Тренинг педагогического общения» предполагает активное участие слушателей в практических занятиях, направленных на овладение технологией, коррекцию своего собственного поведения в ситуации общения [1].

Структура тренинговых занятий:

1. Ритуал приветствия, способствует групповому сплочению, создаёт атмосферу доверия и принятия;

2. Разминка – антистрессовая гимнастика, снимает накопившееся напряжение;

3. Ряд последовательных упражнений, которые подобраны с учетом реализации конкретных целей;

4. Заключительный этап, проводится рефлексия прошедшего занятия, констатация эмоционального состояния.

Тренинговые занятия предполагают групповую форму работы, которая позволяет достаточно легко моделировать процесс межличностного взаимодействия, отрабатывать различные его ситуации в зависимости от вида деятельности участников группы и цели тренинга [3].

Организационную основу тренинговых занятий составляют принципы:

1. Здесь и теперь. Тренинг - объемное зеркало, где каждый участник может видеть себя в процессе своих конкретных проявлений, но в условиях жизни данной группы. Во время тренинговых занятий происходит анализ реального поведения, конкретных действий и поступков участников.

2. Персонификация высказываний. Речевой основой данного принципа являются обороты: «Я считаю...», «Я полагаю...», «Я думаю, что...».

3. Акцентирование языка чувств. На тренинге каждый уделяет внимание собственным эмоциональным проявлениям и в качестве обратной связи обращает на эмоции других с помощью образных ассоциаций, экспрессии поведения. Четкое и адекватное выражение своего чувства происходит с помощью оценочных суждений.

4. Активность. Интенсивное включение участника в групповой процесс вслушивания, всматривания в себя и в партнеров, проявления эмпатии, позитивного отношения к ним.

5. Доверительное общение. Включение в открытое общение разных участников по разному, в зависимости от индивидуальных особенностей, уровня доверительности в группе. Принятие единой формы обращения всеми участниками группы, например на ты.

б. Конфиденциальность. Рекомендуется не обсуждать за пределами работы группы содержание общения, чтобы не нанести моральный ущерб человеку, который доверительно раскрылся во время тренинга [1].

Таким образом, использование тренингов является частью комплексной работы, направленной на профессиональное развитие молодого специалиста и способствует качественной организации психологической работы в детском саду.

Список литературы.

1. Морева Н.А. Тренинг педагогического общения: уч. пособие для вузов. М: Просвещение, 2003.

2. Шитова Е.В. Практические семинары и тренинги для педагогов: изд. 3-е, испр.-Волгоград: Учитель, 2015.

3. Экскакусто Т.В. Групповая психокоррекция: тренинги и ролевые игры, упражнения для личностного и профессионального развития: изд. 2-е.- Ростов н/Д: Феникс, 2016.

Инструменты и механизмы реализации наставничества основанного на взаимовыгодном сотрудничестве между наставляемым и наставником

*Кожевникова Светлана Эдуардовна,
воспитатель-наставник;
Зенкова Марина Александровна,
воспитатель- наставляемый.
Муниципальное автономное
дошкольное учреждение
«Детский сад №16»
Камышловского городского округа*

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

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования, данное положение подтверждено в рамках национального проекта «Образование» на 2019 -2024 годы[1].

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, необходимостью осуществления планирования, проектирования, анализа. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал[2].

Наставничество – разновидность индивидуальной методической работы с педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных организациях или имеющими трудовой стаж не более 3 лет [1].

Наставник – опытный педагогический работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания, а также опытом работы в определённой области [4].

Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по образовательным программам среднего профессионального или высшего профессионального образования, проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника [3].

Наставничество в детском саду предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного наставника по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области дошкольного образования [5].

Наставничество как помощь начинающему педагогу старшими коллегами рассматривали С. Г. Вершловский, В. Ю. Кричевский, О. Е. Лебедев, Л. Н. Лесохина, Ю. Л. Львова, А. А. Мезенцев и др. Данные авторы рассматривали наставничество и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры. Одним из первых английских авторов, дающих определение наставничеству является Дэвид Меггинсон, который определял наставничество как существенную помощь персоналу, который нуждается в перспективе, в видении будущих возможностей[6].

В 2019 -2020 учебном году наш детский сад принимает участие в региональном проекте по развитию наставничества «Старт в будущее» (2 сезон)

Исходя из этого, поставлена цель: оказание методической поддержки и практической помощи молодому специалисту (начинающему педагогическому работнику) в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к

существующим в детском саду условиям и требованиям Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования.

Основные задачи наставничества в дошкольном образовательном учреждении:

1. Создать необходимые условия для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе

2. Способствовать формированию индивидуального стиля творческой и профессиональной деятельности в процессе взаимодействия наставника и наставляемого;

3. Оказать методическую поддержку молодому специалисту в повышении уровня организации образовательного процесса, совершенствование форм и методов организации совместной деятельности с детьми соответствующих требованиям Федерального государственного стандарта дошкольного образования

Выбор форм взаимодействия с начинающим работу педагогом начинался с вводного анкетирования, где молодой специалист рассказал о своих трудностях, проблемах, которые он испытывает в процессе взаимодействия с детьми. Это как правильно организовать прогулку, как грамотно осуществлять режимные моменты, как формулировать перед детьми вопросы проблемного характера, каким образом осуществлять индивидуальную работу с детьми с особыми образовательными потребностями, с помощью каких форм взаимодействия и сотрудничества можно выстроить работу с родителями т. е. все те вопросы, которые характеризуют качество дошкольного образования.

В свою очередь качество дошкольного образования зависит от состояния процесса образования с одной стороны, - и от качества результата образованности воспитанников, с другой стороны. Иными словами, результатом деятельности молодого специалиста и наставника является качество образовательного процесса, так и качество его результатов, выраженное в достижениях воспитанников. На наш взгляд, в данном тезисе прослеживаются требования, предъявляемые Федеральным государственным стандартом дошкольного образования.

Для того чтобы создать для молодого специалиста необходимые условия, способствующие его успешной адаптации определили необходимость разработки совместной программы работы по организации сотрудничества между наставляемыми наставником. Суть программы заключается в решении задач, которые мы поставили перед собой. А так же в реализации всех мероприятий, представленных в данной программе.

На первоначальном этапе знакомства нами была определена важная и ключевая для молодого специалиста проблема недостаточного уровня компетентности в области применения современных эффективных образовательных технологий образования детей дошкольного возраста.

Для начала поставили перед собой цель: изучить педагогическую технологию – метод проектов. Метод проектов, как никакая другая образовательная технология достаточно хорошо обеспечивает самостоятельную

деятельность детей дошкольного возраста, всегда предполагает решение какой-либо проблемы, предоставляет возможность саморазвития и самореализации.

После изучения технологии, выбрали тему проекта: ранняя профориентация детей дошкольного возраста как необходимое условие их позитивной социализации в будущем.

Научно доказано, что у детей дошкольного возраста формируются представление о мире профессий на основе игровой деятельности. Мы убеждены в том, что в дополнение к игровой деятельности нужно привнести и современные технологии. Поэтому в ходе реализации проекта широкоиспользуютсяинформационные компьютерные технологии на базе платформы МЭО, и ДОТ. Обучающие курсы в системе ДОТразрабатываютсяв программе.

Все эти программы обеспечивают эффективность образовательного процесса и личностную включенность детей и родителей воспитанников в событийную жизнь

В процессе реализации проекта в рамках сотрудничества в направлении – наставничество, использовали следующие формы и методы работы:

- взаимопосещение занятий (наставник – наставляемый, наставляемый-наставник);
- разработкаконструктов совместных обучающих занятий с детьми с использованием МЭО;

- разработка проекта «В мире профессий»;
- изготовление в рамках проекта - лэпбука «Профессии»;
- изготовление настольной игры ходилка-бродилка «Город мастеров»;
- разработка сценария и проведение праздника с детьми «Кем быть?»;
- подборка серии сюжетно-ролевых и дидактических игр для ознакомления детей с разными профессиями;
- представление опыта работы в направлении наставничества на педагогическом совете по теме: Реализация национального проекта «Образование» в условиях ДОУ;

Совместно с детьми и их родителями проведены следующие мероприятия:

- проведение экскурсий на почту, в парикмахерскую с целью ознакомления детей с различными профессиями людей, работающими в дошкольном учреждении;
- организовали совместное мероприятие с участием детей и их родителей «Есть такая профессия – Родину защищать», посвященная 23 февраля;
- реализовали детский проект «Я бы в строители пошёл, пусть меня научат».

По итогам нашего совместного сотрудничества между наставником и наставляемым в настоящее время можно констатировать следующие профессиональные приращения в молодом специалисте:

- легко адаптировался в коллективе педагогов;
- в совершенстве овладел технологией разработки проектов, как детских, так и педагогических;
- осуществляет образовательный процесс на основе современных образовательных технологий (таких как игровые развивающие технологии Дьенеша, палочки Кьюзинера, коллекционирование, река времени и др.);
- овладел компетенциями в области проектирования и планирования образовательной деятельности (разрабатывает конструкты мероприятий с детьми различной направленности, разрабатывает рабочую программу);
- принимает активное участие в методических мероприятиях, проводимых в детском саду;

Взаимодействие наставника и наставляемого так же дало свои положительные результаты и наставнику:

- при непосредственном участии наставляемого овладела программами ElearningServer 4G, InspiringSuite;
- могу взять на себя ответственность за обучение молодых специалистов;
- зарядилась положительной энергией, желанием работать более продуктивно;

Считаем, что такая согласованная, систематическая, последовательная работа стимулирует к эффективной и результативной профессиональной деятельности, повышая уровень профессиональной компетентности как наставляемого так и наставника.

В дальнейшем своём сотрудничестве продолжим свою работу в направлении овладения современными образовательными технологиями в системе дошкольного образования.

Список литературы:

- 1) *Национальный проект «Образование» Монографии:*
 - 2) *Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. – 692с.*
 - 3) *Максвелл Джон Наставничество 101; Попурри - Мн., 2009. - 160 с. Савочка Филипп Воспитание лидера. Наставничество-3; Киев - Москва, 2003. -317с.*
 - 4) *Савочка Филипп От новообращенного к победителю. Наставничество II; - Л., 2000. - 112 с*
- Материалы конференций:*
- 5) *Сборник статей XXIX Международной научно-практической конференции. Пенза, 2019. Издательство: "Наука и Просвещение" (ИП Гуляев Г.Ю.)*
- Интернет-документы:*
- 6) *Нугаева Н.К. Наставничество в детском саду// nsportal.ru 19.09.2019 URL: <https://nsportal.ru/detskiy-sad/raznoe/2019/09/19/nastavnichestvo-v-detskom-sadu> (Дата обращения 18.02.20.)*

Технология «5 шагов наставника – залог успеха наставляемого»

*Кузнецова Наталья Юрьевна,
учитель-логопед,
Сирина Елизавета Николаевна
педагог-психолог,
МАОУ «Школа № 7»КГО,
e-mail: KamShkola7@yandex.ru,
г. Камышлов*

В настоящее время система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Но молодого учителя с готовыми качествами и умениями трудно найти.

Именно поэтому, **наставничество** сегодня заслуживает самого пристального внимания. В нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь непосредственно на рабочем месте[1].

В 2017-2018 учебном году в МАОУ «Школа № 7» КГО пришел молодой педагог – психолог. Решением административного совета школы было принято назначить новому специалисту педагога- наставника.

В связи с тем, что я имею 26 летний опыт педагогической деятельности, являюсь педагогом коррекционно-развивающей направленности, наставником назначили меня.

Технология наставничества состоит из пяти этапов. Все этапы носят пошаговый характер.

Первым шагом было **знакомство специалистов.**

Я ничего не знала о молодом педагоге - психологе, поэтому с интересом расспрашивала ее о том, в какой школе она училась, какой ВУЗ окончила, что ее привело в профессию и чем привлекло наше образовательное учреждение.

Она же, напротив, была заочно знакома со мной. Неоднократно видела выпуски местного телевидения, читала статьи в газетах о нашей школе и обо мне. Впечатления нового специалиста были самыми лучшими.

Далее происходило **знакомство с кабинетом, рабочим местом.**

Кабинет педагогу-психологу очень понравился. Современный дизайн, мебель, удобное рабочее место, оборудованное необходимой офисной техникой, большое количество дидактических пособий и методической литературы коррекционно – развивающей направленности.

После этого я познакомила молодого учителя с нормативно-правовой документацией специалистов, требованиями к ведению школьной документации, разработке программы коррекционно-развивающего обучения, учила составлению календарно-тематического планирования, ознакомила с организацией учебного процесса, в том числе коррекционно-развивающей работы, контингентом обучающихся.

Далее состоялось знакомство с коллективом.

После этапа знакомства новый педагог твердо решил здесь остаться. Большую роль сыграло материально-техническое оснащение школы и кабинета, понравился педагог – наставник, педагогический коллектив и положительный настрой администрации.

С целью качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя был разработан **план взаимодействия** с молодым специалистом на учебный год.

Используя **метод наблюдения**, постепенно изучала деловые и нравственные качества наставляемой, её отношение к окружающим, увлечения, наклонности, круг общения.

Следующим шагом было анкетирование по изучению потребностей в моделировании, реализации и рефлексии педагогической деятельности, а так же выявление проблемных точек в профессиональной деятельности.

*На основании результатов для педагога – психолога определили тему по **самообразованию**, выстроили план по развитию и самосовершенствованию профессиональных качеств.*

Затем началась ежедневная кропотливая работа наставника по развитию и становлению личности молодого педагога в соответствии с этапами наставничества.

1 этап. Я расскажу – ты послушай.

*Для более эффективной работы, в помощь начинающему специалисту, были предложены различные **рекомендации и памятки по организации занятий, по определению типа занятия, эффективного выбора работы с учащимися, анализ и самоанализ занятия, как правильно организовать работу с родителями, методические рекомендации по участию в различных мероприятиях.***

Молодой педагог-психолог в достаточной степени владеет компьютерной грамотой, и порой, достаточно было лишь назвать тему, над которой ей следовало бы поработать или указать сайт, где можно найти необходимую информацию.

*Для более глубокого погружения в профессиональную деятельность наставляемая неоднократно участвовала в **вебинарах и интернет – конференциях, проходила курсы повышения квалификации, которые также помогли ей в организации профессиональной деятельности.***

Параллельно, с этим шагом, в личных **беседах** и на индивидуальных **консультациях** мы затрагивали актуальные вопросы профессиональной деятельности, без знания которых процесс становления молодого специалиста будет несовершенным:

- права и обязанности педагога;
- личностно-профессиональные качества педагога современной школы;
- профессионально-педагогическая культура и пути ее формирования;
- педагогическая этика;
- личностно ориентированный подход к образовательному процессу;
- анализ и самоанализ деятельности педагога и другие.

2 этап. Я покажу – ты посмотри.

Этот этап предусматривает **посещение и анализ занятий** наставляемым у педагога-наставника.

Старалась показать различные типы и виды занятий, классические и нестандартные занятия, их преимущества и недостатки, *разнообразные приемы, методы, технологии, продемонстрировала индивидуальный подход к каждому ребенку, учила как объективно оценивать знания учащихся и их работу на занятии, как управлять творческими способностями ребенка.*

После каждого занятия проводили совместный анализ педагогической формы, обсуждали возникшие вопросы.

Так же на этом этапе, в рамках ШМО продемонстрировала **мастер-классы**, в которых делилась опытом работы по внедрению в практику различных технологий и коррекционно – развивающих приемов.

3 этап – Сделаем вместе!

Затем мы перешли к **совместной разработке занятий** и других мероприятий. Совместно подготовили серию занятий по развитию

познавательных процессов, участвовали в разработке сценариев **творческих мероприятий** «Юбилей школы», «Вечер встречи выпускников», «Последний звонок» и других.

Такая деятельность сближала и мотивировала нас на активную работу. А главное повысила коммуникативные способности и профессиональную компетентность, так же способствовала развитию профессионально важных качеств наставляемой.

4 этап. Сделай сам – я подскажу.

Далее молодой педагог - психолог включилась в практическую деятельность, демонстрировала **открытые занятия**, после которых проводился подробный анализ всех этапов. Проводила **консультации** для родителей, учащихся и коллег.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу первой четверти учебного года у молодой коллеги сформировался свой стиль ведения занятия, отвечающий требованиям современного урока, выстроилась система консультаций, налажился контакт с учащимися и родителями.

5 этап. Сделай сам и расскажи, что у тебя получилось.

В 2017 году наставляемая стала участником школьного родительского клуба «Мы вместе», совместно с педагогами и специалистами проводила заседания, по различным вопросам и актуальным проблемам. В 2018-2019 учебном году она самостоятельно начала готовить и проводить круглые столы, семинары-тренинги, лектории. Эффективность и результативность работы клуба отражены в нашей школьной книге отзывов, в статьях газеты Камышловские Известия и на сайте образовательного учреждения.

Молодому специалисту просто необходимо составление **портфолио**, главная цель которого проанализировать и представить значимые профессиональные достижения и обеспечить мониторинг профессионального роста учителя.

В течение двух лет мы оформляли портфолио, которое позволило увидеть результаты, достигнутые в профессиональной деятельности, а также творческие успехи, что является подтверждением эффективности работы педагога.

Участие педагогов в **профессиональных конкурсах** является ресурсом профессионального развития и повышения престижа образовательного учреждения, поэтому следующим шагом являлось личное участие молодого специалиста в профессиональных конкурсах.

На этом этапе, самым сложным моментом для нее было – решиться участвовать в конкурсах. Но, посоветовавшись, мы решили, что для начала ей нужно попробовать свои силы в интернет-конкурсах. На сегодняшний день молодой педагог – психолог имеет множество результативных участий, дипломов и благодарственных писем в этом направлении.

Выступление на заседаниях **городских методических объединений** по определенной тематике не только содействует повышению интеллектуального

уровня молодого специалиста, но и развивает навыки публичного выступления перед компетентной аудиторией.

В 2018 году наставляемая впервые выступила на городском методическом объединении педагогов-психологов, где успешно представила свой опыт работы. В 2019 году совместно мы подготовили материал о взаимодействии учителя-логопеда и педагога-психолога, который также транслировали в рамках городского методического объединения педагогов - психологов и учителей - логопедов. Кроме того, участвовали в городских практико-ориентированных семинарах.

Сделал сам – научи другого.

Правильно выбранные формы методического сопровождения в рамках технологии наставничества, позволили начинающему учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности. Так, например, молодой специалист дважды приняла участие в городском смотре-конкурсе музеев образовательных учреждений Камышловского городского округа.

Важным еедостижением считаю, подготовку участника муниципального этапа регионального конкурса «Ученик года – 2019», где ученик 9 класса нашей школы занял 1 место. Не менее значимое мероприятие - муниципальный этап научно-практической конференции – 2019, в котором ученица 8 класса, подготовившая социально значимый проект одержала победу в секции «Психология личности».

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста можно отметить и **на региональном уровне.**

Самым значимым стал региональный конкурс «Лучшая инклюзивная школа-2019», где мы с командой из образовательного учреждения: директор школы, учитель-логопед и педагог-психолог заняли 1 место в номинации «Лучшая практика психолого-педагогического сопровождения» из 35 участвующих школ области.

Похвала и благодарность, признание достижений педагогическим коллективом и администрацией – это часть системы мотивации молодого педагога на дальнейшую плодотворную работу и развитие. Награждение почетными грамотами и благодарственными письмами, дипломами повышают самооценку и играют большую роль в становлении специалиста.

На сегодняшний день молодой специалист уже имеет награды: благодарственное письмо МАОУ «Школа №7» КГО, грамота комитета по образованию, культуре, спорту и делам молодежи Администрация КГО, почетная грамота Думы КГО.

Результативность профессиональной деятельности молодого специалиста за 2 года работы в МАОУ «Школа №7» КГО показала высокие результаты в профессиональной деятельности. Все это нашло свое подтверждение в аттестации педагога-психолога на первую квалификационную категорию.

«Настоящий наставник тот, кто способен спуститься с высот своих знаний до незнания наставляемого и вместе с ним совершить восхождение».

Шалва Амонашвили, педагог и психолог.

Я думаю, что у нас это получилось!

Список литературы

1. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014.

Наставничество как необходимое условие обновления педагогического коллектива

*Лисина Г.А, преподаватель
психолого-педагогических дисциплин
ГБПУ Курганский педагогический колледж
Куртамышский филиал*

Одной из проблем современного образования является процесс «старения» педагогических кадров. Возможно это наша региональная проблема и причина этого – заработная плата начинающих педагогов, но опросы выпускников педагогических образовательных организаций указывают и на ряд других причин. В частности завтрашних педагогических специалистов волнуют проблемы школьной дисциплины: ученик всегда прав, а учитель не имеет почти никаких прав. Ещё одна проблема в некоторых педагогических коллективах связана с тем, что появление молодого специалиста – это угроза, связанная с сокращением учебной нагрузки у уже давно работающих педагогов, которая отражается на оплате их труда. В такой ситуации к молодому коллеге относятся настороженно, не проявляют готовности его поддержать, поделиться опытом.

Наша образовательная организация является одной из старейших в области, начинает свой отчет с 1931 года, когда в стране остро начала ощущаться необходимость в педагогических кадрах. За 88 лет выпущено несколько тысяч учителей общеобразовательных школ, а в последние годы - дошкольных учреждений. В период оптимизации образования 2000-х мы, к сожалению, стали филиалом. В коллективе трудятся преподаватели с большим опытом, многие имеют одну единственную запись в трудовой книжке.

Проблема «старения» коллектива стала и нашей проблемой. Обновление коллектива идёт с трудом из-за того, что педагоги, перешедшие к нам, теряют с 2002 года право на льготный педагогический стаж, а сейчас, в связи с изменениями по пенсионной реформе, тем более на него нет никаких надежд. Выпускники вузов не едут работать из-за отсутствия жилья. Кроме того, из-за относительно небольшого числа обучающихся (12 учебных групп), преподавателям нужно вести не менее пяти-девяти дисциплин и междисциплинарных курсов, чтобы набрать нагрузку в объёме одной - полутора ставок для относительно сносного существования.

Выходом из данной ситуации стала психологическая подготовка наших выпускников-краснодипломников к преподавательской деятельности в филиале

педагогического колледжа. Эта работа начинается на последнем курсе. Четыре года обучения дают хорошее представление о личностных качествах выпускников, наблюдение за ними в ходе практики создают объективную картину их педагогических задатков и способностей. Важными у будущих коллег считаем такие качества, как ответственность, обязательность, трудолюбие, коммуникабельность, стремление к саморазвитию. Не обязательно быть артистом, важно уважать других и любить свою профессию, а другие качества педагогического мастерства, разовьются в процессе практической деятельности и самообразования. Хороший контакт и доверительные отношения педагогов-стажистов с вчерашними студентами создают благоприятную атмосферу сотрудничества, способствуют появлению желания остаться и работать в коллективе своей alma-mater.

В настоящее время в нашем коллективе работает шестеро недавних выпускников. Трое из них вернулись после получения высшего образования и небольшого опыта работы в общеобразовательных организациях, а ещё трое начали свой профессиональный старт сразу у нас. Для выпускников, оставшихся в коллективе сразу после выпуска, предоставляется возможность по целевому направлению получать заочно высшее образование. Их сессии оплачиваются, с учетом их периодического выбывания из рабочего процесса в педагогическом колледже корректируется учебное расписание и практика обучающихся. Все остальные преподаватели относятся к этому с пониманием.

Начинающие педагоги имеют наставников из числа стажистов. Они назначаются по приказу руководителя, учитывается желание наставников вести данную работу. Официально наставничество рассчитано на два года, пока молодой преподаватель не аттестовался на соответствие или категорию. Важно, чтобы поддержку начинающим педагогам оказывали не только наставники, но и администрация, предоставившая рабочее место, и другие члены коллектива. Доброжелательный психологический микроклимат обеспечивает успешную адаптацию молодежи в педагогическом коллективе. Когда знаешь, что к кому бы ты ни обратился, каждый тебя выслушает, даст совет или окажет помощь, появляется уверенность в своих педагогических планах и надежда на профессиональные успехи.

На начальном этапе профессионального становления вчерашних выпускников знакомят с нормативной документацией: требованиями профессионального стандарта «Педагог», ФГОС по педагогическим специальностям, по которым обучаются наши студенты. Администрация и наставники учат молодых коллег разрабатывать рабочие программы по междисциплинарным курсам и учебным дисциплинам, составлять календарно-тематическое планирование, правильно заполнять групповые учебные журналы и журналы по производственной практике. Начинающих педагогов знакомят с требованиями к оформлению рабочих планов и конспектов занятий, отчетной документации. Поначалу совместно с наставниками они готовят экзаменационные материалы.

Администрация и наставники посещают уроки молодых коллег с целью оказания методической помощи, дают рекомендации по отбору учебного материала для аудиторной и самостоятельной работы обучающихся, выбору наиболее эффективных форм и методов обучения. Возможности современной связи позволяют в любое время вне занятий получить ответ на возникающий вопрос или мини-консультацию.

Для начинающих педагогов важна не только поддержка, но и доверие к ним. Уже на втором году работы недавние выпускники получают группу для осуществления кураторства. Руководить студенческой группой – это большая ответственность и доверие администрации молодому педагогу. Имеющийся в нашей организации опыт показывает, что такое доверие оправдывается. Начинающие кураторы быстро налаживают контакт с группой нового набора, вовлекают своих студентов в активную деятельность, участие в общеколледжных мероприятиях, спортивных соревнованиях, творческих конкурсах, волонтерской работе и разнообразных проектах. Возможно, этому способствует то, что молодые кураторы с воспитанниками – это одно поколение, и поэтому быстро находят общий язык и взаимопонимание.

Наставники при этом учат молодых коллег осуществлению планирования работы с группой, подготовки отчетной документации по итогам семестров, взаимодействию с родителями.

Практика показывает, что взаимодействие с некоторыми родителями студентов не всегда удается по причине их недоверия молодому куратору. В таких случаях решить возникающие проблемы помогает администрация филиала. Родители проблемных студентов напрямую связываются с руководителем или заведующим учебной частью образовательной организации.

В ходе учебного процесса молодые педагоги работают не только с первокурсниками, но и ведут уроки на старших курсах. Отрадно что, не смотря на минимальную разницу в возрасте, студенты третьих - четвертых курсов специальностей «Дошкольное образование» и «Преподавание в начальных классах» уважительно относятся к молодым преподавателям, выполняют их требования, практические задания. Возможно, это объясняется тем, что в ходе учебной и производственной практики они сами побывали в роли воспитателя или учителя и поняли, что это непросто, волнительно и ответственно. Несколько иначе дела обстоят в группах специальности «Физическая культура», где обучаются преимущественно юноши, стремящиеся своим поведением привлечь к себе внимание молодых преподавательниц и тем самым, нарушающих дисциплину на занятии. В этом случае помощь молодым коллегам оказывают кураторы групп физкультурников.

Наставничество обеспечивает взаимосвязь поколений и взаимопонимание между ними. Молодые педагоги изучают имеющийся опыт старших, получают советы и поддержку наставников. Возрастные педагоги «заряжаются» энергией молодых, учатся у них использованию современного компьютерного оборудования, смарт-доски и других технических средств, которыми молодежь овладевает гораздо быстрее. Они быстро перестраиваются на новые требования

и ориентируют на них обучающихся. Наша образовательная организация участвует в пилотном эксперименте по внедрению на этапе итоговой государственной аттестации демонстрационного экзамена по требованиям олимпиадного движения WorldSkillsRussia. Молодые коллеги прошли подготовку и тестирование, получили сертификаты, быстро перестраиваются на новые условия подготовки выпускников, изменившиеся требования к целеполаганию в образовательном процессе. Стажистам это дается сложнее из-за сложившихся стереотипов, и, возможно, нашего консерватизма, но жизнь нас тоже заставляет совершенствоваться, шагать хоть и медленнее, но все же в ногу со временем, не отставать.

Считаем, что такой подход к обновлению педагогических кадров вполне приемлем и достаточно результативен. Нужно готовить себе молодую смену, больше доверять молодым коллегам.

Реализация системы наставничества в работе музыкального руководителя ДОО

*Лязер Татьяна Витальевна,
музыкальный руководитель МАДОУ
«Детский сад № 1», наставник
e-mail: LiazerTV@yandex.ru
г.Камышлов*

*Пензина Анна Денисовна,
музыкальный руководитель
МАДОУ «Детский сад № 170»,
e-mail: apienzina@mail.ru.*

г.Камышлов

Сегодня система наставничества в ДОО заслуживает пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога, который способен предложить практическую и теоретическую помощь в организации образовательной деятельности.

Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих методической работы.

На протяжении нескольких месяцев осуществляется наша совместная работа по реализации современных образовательных технологий в дошкольном учреждении.

Цель работы - оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении.

Задачи:

1. Привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности

2. Оказать методическую помощь молодому специалисту в организации работы по музыкальной деятельности с детьми.

3. Познакомить с игровыми технологиями, используемыми в работе музыкального руководителя и помочь внедрить в образовательную деятельность.

Эту деятельность мы разделили на три этапа:

Первый этап – Знакомство.

На данном этапе шло изучение личностных качеств молодого специалиста, знание теоретических вопросов педагогической деятельности и практических умений и навыков.

Применялись такие формы работы как: беседа, анкетирование, интервью.

Результат:

- Установление доверительных отношений между друг другом, получение информации о личностных качествах, профессиональных интересах, увлечениях.

2 этап – Обучение и передача опыта

Цель этапа: проверка уровня профессиональной компетенции молодого специалиста, определение и корректировка степени готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, методическая помощь.

На данном этапе рассматривались теоретические знания по вопросам:

- Ведение документации музыкального руководителя;
- Составление рабочих программ, календарно – тематического планирования, плана работы с родителями и педагогами по образовательной области «Художественно – эстетическое развитие».

- Методические требования к организованной образовательной деятельности;

- Самоанализ организованной образовательной деятельности;

- Рефлексия собственной деятельности;

- Затруднения в работе молодого специалиста.

На практике проводились:

- индивидуальные консультации с молодым специалистом;

- совместные мастер-классы с педагогами и родителями;

- открытые показы наставника для молодого специалиста организованной образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;

- посещение наставником организованной образовательной деятельности молодого специалиста;

- взаимопосещение организованной образовательной деятельности;

В случае возникновения проблем на данном этапе в работе молодого специалиста и предупреждения его ошибок в организации деятельности проводились индивидуальные консультации, в которых разбирался каждый шаг наставляемой.

В итоге мы смогли достичь следующих результатов:

- правильность ведения документации музыкального руководителя;

-конструкты организованной образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста; сценарии развлечений, праздников.

Третий этап – Творческая самореализация

Цель этапа – раскрытие творческого потенциала молодого специалиста, ориентация на инновационную деятельность.

На данном этапе шло изучение и использование современных образовательных технологий в организованной образовательной деятельности, и их внедрение. Так как темой работы по самообразованию молодого специалиста является «Музыкальные игры как средство развития чувства ритма у старших дошкольников», то самое пристальное внимание в нашей работе мы обратили на использование игровых технологий в организованной образовательной деятельности. Нами был представлен опыт работы по использованию музыкально дидактического пособия «Музыкальный куб» на городском семинаре «Инновационные подходы в художественно – эстетическом развитии детей дошкольного возраста».

Так же мы уделили внимание такой форме, как мастер – классы для педагогов и родителей. Во время проведения мастер – класса мы поделились секретом музыкальной игры для родителей детей младшего дошкольного возраста. Для педагогов был проведен мастер – класс «Игровые технологии в музыкальной деятельности дошкольников», где педагоги обучались игре на современном музыкальном инструменте «Boomwhackers».

Наша совместная работа способствовала поддержанию высокой степени мотивации к дальнейшей совместной деятельности по реализации проекта «Старт в будущее».

Все материалы и достижения по реализации проекта «Старт в будущее» оформляются в портфолио. В него помещаются методические разработки и описания главных направлений творческой работы:

- технологические карты организованной образовательной деятельности;
- методические разработки мастер – классов, сценарии досуговых мероприятий;

- документация музыкального руководителя (план работы с родителями, план работы с педагогами, календарно – тематическое планирование, рабочая программа);

- выступление с городского семинара «Инновационные подходы в художественно – эстетическом развитии детей дошкольного возраста» с музыкально – дидактическим пособием «Музыкальный куб»;

Таким образом, участие в проекте «Старт в будущее» дает увидеть динамику в профессиональном становлении молодого специалиста, помогает повысить профессиональную компетентность и достижения в личностном росте.

В процессе наставничества были затронуты интересы всех субъектов взаимодействия: молодого специалиста, педагога – наставника. Молодой специалист получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень и способности; учится выстраивать

конструктивные отношения с наставником, коллегами. Педагог – наставник намечает новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности, ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого специалиста, стремится к самосовершенствованию, расширяет свой арсенал «современных» навыков и умений, осваивает современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности.

Список литературы

1. Атемаскина, Ю.В. *Современные педагогические технологии в ДОУ: Учебно-методическое пособие* / Ю.В. Атемаскина. - СПб.: Детство Пресс, 2012.

2. Гогоберидзе, А.Г. *Детство с музыкой: Современные педагогические технологии музыкального воспитания и развития детей раннего и дошкольного возраста: Учебно-методическое пособие* / А.Г. Гогоберидзе. - СПб.: Детство-Пр., 2013.

3. Деркунская В.А. *Статья «ФГОС дошкольного образования о музыкальном развитии ребенка»*; журнал «Справочник музыкального руководителя» №2, 2014 г.

4. Закаблуцкая Е. *Молодой специалист и наставник* /Электронный ресурс.

5. Тютюнникова Т.Э. *Сундучок с бирюльками. Музыкальные игры. М-2014*

Наставничество в формировании профессиональной компетентности молодых специалистов

*Нагибина Елена Александровна,
учитель английского языка
в МАОУ «Школа №7» КГО
e-mail: elena.nagibina2018@yandex.ru
г. Камышилов*

Становление педагога – это сложный процесс в социальном, психологическом и профессиональном плане. Задачей образовательной организации является оказание помощи молодому специалисту в раскрытии себя как талантливого, способного показать высокие результаты деятельности, обладающего необходимыми профессиональными качествами.

Образовательной организации необходимо грамотно построить работу с молодым специалистом уже с первых дней пребывания в школе. В этом может помочь реализация проекта наставничества.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров. [1]

Наставник сопровождает, делится опытом, знаниями, организует совместную эффективную, результативную деятельность. Все это является ярким примером педагогики сотрудничества, обеспечивает его право на выбор, на собственное достоинство, уважение.

Целью школьного наставничества является оказание методической помощи и поддержки молодым специалистам в их профессиональном становлении со стороны опытных коллег.

Педагог - наставник должен способствовать 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[2]. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Успешная адаптация специалиста способствует формированию положительного отношения к своей деятельности, повышению мотивации к трудовой деятельности.

Организация наставничества – долгий, трудоемкий процесс. Педагог, выступающий в роли наставника, должен обладать такими качествами как целеустремленность, терпеливость, умение вести за собой людей.

Современные педагоги выделяют несколько моделей взаимодействия педагога наставника и молодого специалиста, т.е. наставляемого, такие как:

1. «Общение-поддержка». Вид общения, направленный на помощь в решении сложных ситуаций. Данная модель предполагает не только поиск выхода из сложившейся ситуации, но и умение оказать моральную поддержку специалисту.

2. «Общение-коррекция». Общение, направленное на коррекцию затруднений, уже сложившихся проблемных ситуаций, а также предупреждение возникновения подобных ситуаций.

3. «Общение-снятие психологических барьеров». Данный тип общения направлен на освоение педагогом–наставником технологией общения на высоком уровне, желание помочь в установлении доверительных отношений. [3]

Для плодотворного формирования профессиональной компетентности молодых специалистов нужно приобщать не только педагога-наставника, но и психолога, социального педагога, заместителя директора по воспитательной работе. Возможно открытие в образовательном учреждении клуба «Школа молодого педагога», куда будут входить вышеперечисленные специалисты и наставляемый педагог. Посещая открытые уроки, которые проводят и молодые, и опытные учителя по разным предметам, дают возможность педагогу показать и увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы на уроках.

Но наставничество не должно ограничиваться только передачей навыков. Возможны встречи в неформальной обстановке.

Такая интегрированная работа будет способствовать скорейшей адаптации педагога.

Таким образом, наставник помогает молодому педагогу осознать свое место в системной работе образовательной организации и осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Но самое главное – наставник своими личными и профессиональными достижениями, стилем работы и общения стимулирует профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

Список литературы:

1. Багракова А.Я. Наставничество в организации / А. Я. Багракова // Управление развитием персонала. –2008. –№4.

2. Абаева А.И. Роль наставничества в становлении начинающего преподавателя [Электронный ресурс]. –Режим доступа: <http://www.onk-rb.ru/news/%20data/upimages/pot1.pdf>

3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

Развитие познавательной активности и пространственного мышления детей старшего дошкольного возраста с использованием мини-роботов Bee-bot «Умная пчела»

*Павлова Татьяна Викторовна,
воспитатель-наставник,
Наумова Елена Александровна,
воспитатель-наставляемый,
муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад №15
e-mail: mkdou15@uobgd.ru
г. Богданович*

Период дошкольного детства относительно всей жизни человека недолог, но он насыщен познанием, каждый день приносит ребенку что-то новое, неизведанное. Развитие ориентировки в пространстве, по свидетельству многих авторов, является одной из важных сторон общего умственного развития ребенка. Исследования Б.Г. Ананьева, А.А. Люблинской, Р.Ж. Каримовой и других педагогов, и психологов говорят о том, что отражение пространственных представлений ведет к более полному познанию ребенком

внешнего мира и является фундаментом для перехода к пониманию более сложных связей и отношений.

Познавательная активность и пространственное мышление развивается из потребности в новых впечатлениях, которая присуща каждому человеку от рождения. В дошкольном возрасте на основе этой потребности, в процессе развития ориентировочно-исследовательской деятельности, у ребенка формируется стремление узнать и открыть для себя как можно больше нового. Многие авторы, занимающиеся проблемой изучения пространственных представлений, относят их к базису, над которым надстраивается вся совокупность высших психических процессов - письмо, счет, чтение и т.д.

Поэтому, в рамках проекта «Старт в будущее», мы взяли актуальную в настоящее время тему, где главным является поиск новых подходов к формированию пространственного мышления дошкольников: выбор педагогических технологий, направленных на развитие познавательных способностей детей, поиск средств развития интеллектуальных способностей дошкольников и новых форм работы с обучающимися в ДОО.

Воспитание и образование детей сегодня невозможно представить без использования технических и компьютерных средств. Компьютерные информационные технологии все увереннее проникают в различные сферы жизнедеятельности человека. Воспитание и образование детей сегодня невозможно представить без использования технических и компьютерных средств. В настоящее время компьютер - это дидактическое средство с весьма широкими возможностями, а также средство повышения эффективности образовательного процесса. Компьютер предстает не предметом изучения, и не средством обучения информатике, а универсальным средством применения информационных технологий для обучения и воспитания детей.

Цель информатизации образования - повышение качества образования в соответствии с требованиями современного общества.

В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», вступившем в силу с 01 сентября 2013 года, компьютеры, информационно-телекоммуникационные сети, аппаратно-программные и аудиовизуальные средства, печатные и электронные образовательные и информационные ресурсы и иные материальные объекты, необходимые для организации образовательной деятельности относятся к средствам обучения и воспитания (статья 2. п. 26)

Целью взаимодействия наставника и молодого специалиста в проекте является дополнение теоретических знаний наставляемого, основанных на последних достижениях науки и техники, практическими умениями оптимального использования современных средств ИКТ, ориентированных на реализацию психолого-педагогических целей обучения и воспитания, основывающимися на многолетнем опыте работы наставника.

Очень важным элементом этого взаимодействия является подготовка воспитанников ДООУ к будущей работе в информационном обществе, поскольку им будет необходимо:

- хорошо владеть разными типами прикладных программ;
- уметь самостоятельно осваивать программные продукты, выбирать адекватный инструмент под задачу;
- иметь поставленную дисциплину ума (алгоритмическое мышление, системный подход) и дисциплину действий (работа по инструкции, планирование, выполнение и презентация работ, коллективные работы).

Для эффективного сотрудничества и достижения положительных результатов, работа в паре была выстроена в несколько этапов. Первым этапом работы было рассмотрение вопроса по формированию умений составлять алгоритмы («Я расскажу, ты послушай»).

Алгоритм — точная конечная последовательность действий исполнителя, приводящая к получению искомого результата.

На практике алгоритмы составляют для решения тех или иных задач, т.е. получения необходимых результатов по заданным исходным данным. Вид алгоритма, да и сама возможность его написания зависят от исполнителя (это может быть и человек, и автоматическое устройство), или точнее, от его системы команд (т.е. набора инструкций, которые он «умеет» выполнять), а также от типа решаемой задачи. Поэтому все алгоритмы делятся на линейные, разветвляющиеся и циклические.

Линейный алгоритм — алгоритм, в котором каждое действие выполняется однократно последовательно друг за другом.

Разветвляющийся алгоритм — алгоритм, в котором та или иная последовательность команд выполняется в зависимости от истинности некоторого условия.

Циклический алгоритм — алгоритм, в котором подряд идущая группа команд выполняется многократно.

Далее познакомились с мини-роботом Bee-Bot «Умная пчела» на мастер-классе, проводимым наставником на этапе «Я покажу, ты посмотри».

Программируемый робот Bee-bot - автоматическое устройство, созданное по принципу живого организма. Действует по заранее заложенной программе и получает информацию о внешнем мире от датчиков. С помощью данного устройства дети могут задавать роботу план действий (алгоритм) и разрабатывать для него различные задания (приключения). Работа с «Умной пчелой» учит детей структурированной деятельности, развивает мышление, воображение и предлагает массу возможностей для изучения причинно-следственной связи, а также навыки счета, чтения, прогнозирования ситуации.

Создавая программы для робота, выполняя игровые упражнения, ребенок учится ориентироваться в окружающем его пространстве, только правильно направив его «вперед», «назад», «направо» или «налево» ребенок достигнет желаемого результата. Можно уверенно говорить о том, что игры с «Умной пчелой» развивают пространственную ориентацию дошкольника.

Следующим этапом работы стал подбор игровых упражнений по различным образовательным областям и совместная разработка специальных ковриков, с расположенными на них дорожками, по которым пчелка

путешествует по разным объектам. После чего, было проведено групповое занятие с детьми (этап «Сделаем вместе»). В основу которого легла проблема ориентации человека в пространстве. Она широка и многогранна, и включает как представление о величине и форме, так и пространственное различие, и восприятие пространства, и понимание различных пространственных отношении (определение положения предмета в пространстве между другими предметами, восприятие глубины и др.). С детьми мы использовали более узкое значения выражения «пространственная ориентация», а именно ориентировку на местности. Понятие ориентировка в пространстве входит оценка расстояний, размеров, формы, взаимного положения предметов и их положения относительно тела ориентирующегося.

Далее, на этапе «Сделай сам - я подскажу», наставляемому было предложено самостоятельно провести групповое занятие с детьми, основанное на использовании следующей информации.

Давая игрушке команды, дети могут заставить ее ходить туда и так, куда и как нам нужно, выполняя поставленные игровые задачи. Можно «поселить» на плоскости несколько роботов и сделать так, что каждый из них будет «жить своей жизнью». В этом случае в игре могут принимать участие несколько детей. Для того, чтобы игра состоялась, дошкольникам нужно взаимодействовать друг с другом, договариваться и решать совместно игровые задачи. Все это способствует развитию коммуникативных навыков детей, созданию дружеских взаимоотношений в группе, созданию положительного эмоционального фона в детском коллективе.

Можно выделить следующие формы работы с детьми:

- Коллективная форма работы.
- Групповая форма работы.
- Работа в парах.
- Индивидуальная форма работы.

Коллективная форма работы представляет собой работу со всем детским коллективом. Дети любят заниматься все вместе, чувствовать поддержку коллектива, являться его частью. Педагогу при такой форме организации работы удобнее рассказывать новый для ребят материал, показывать новые приемы работы с оборудованием воспитательно-образовательного процесса. Однако при такой форме работы очень сложно уделить должное внимание каждому ребенку. А индивидуальный подход необходим.

Особенно распространена данная форма на занятиях. Продолжительность занятия зависит от возраста детей и их заинтересованности. Так, если в старшем дошкольном возрасте занятие длится 25 минут, то его часть, отведенная на работу с мини роботом, можно определить, как 10 или 15 минут в зависимости от решаемых на конкретном занятии образовательных или развивающих задач. На занятиях педагог знакомит всех детей группы с новой игрушкой, объясняет основы работы с ней, предлагает информацию,

интересную и полезную для всей группы, решает задачи, предусмотренные программой воспитания и развития детей.

Групповая форма работы позволяет работать с небольшим количеством детей, и объединять их в группы. Например, по уровню развития, по возрасту, по половому признаку и т.п. Это индивидуальная работа осуществляется педагогом. Так же группы могут образовываться по желанию или случайному выбору. Чаще всего организуется, как и работа в парах, во второй половине дня.

Дошкольники играют с игрушкой-роботом первоначально под руководством взрослого. А затем, когда они освоят приемы управления роботом, игра может принимать самостоятельный характер. В этом случае педагог только наблюдает и при необходимости корректирует ход игры, улучшает эффективность работы, учебного процесса, а также делает его разнообразным и повышает интерес. Дети очень любят объединяться в группы. Таким образом, можно разрешить конфликт между ребятами или улучшить взаимоотношения. В нашем случае такая форма применяется как на занятиях, так и во время самостоятельной работы дошкольников. В процессе занятия группы формирует педагог, во втором случае -самостоятельно дети. Работая группами, можно закреплять практические навыки работы с игрушкой. Например, каждая группа получает свое задание и выполняет его совместными усилиями. В процессе самостоятельной деятельности мальчики и девочки составляют задания сами, педагог наблюдает и корректирует деятельность малышей, если в этом возникает необходимость.

Парная форма работы предполагает работу детей в паре. Это очень объединяет детей, учит их взаимодействовать друг с другом, развивать общение. Пары можно формировать по желанию детей или по желанию педагога. В помощь слабому воспитаннику, можно дать ребенка посильнее.

Индивидуальная работа предполагает наличие индивидуального подхода к обучению и воспитанию дошкольника, который нацелен в первую очередь на укрепление положительных качеств и устранения недостатков. Такой подход является обязательной частью педагогического процесса, так как помогает вовлечь всех детей в активную деятельность по овладению формируемыми навыками.

Перед педагогом, работающим с коллективом детей организация индивидуального подхода выражается в том, что общие задачи воспитания, которые стоят перед ним, решаются им посредством педагогического воздействия на каждого ребенка, исходя из знания его психических особенностей и условий жизни.

Развивающие занятия с использованием робота Bee-Bot «Умная пчела» становятся намного ярче и динамичнее, как для детей, так и для педагогов. Благодаря внедрению в деятельность данного оборудования дети:

- охотнее проявляют познавательную активность, принимают активное участие в ситуациях, предлагаемых взрослым,
- имеют представления окружающего мира, могут рассказать о них,

- выбирают и группируют предметы в соответствии с познавательной задачей,
- свободно ориентируются в окружающем пространстве и на плоскости (игровые коврики, лист, поверхность стола и т.д),
- самостоятельно составляют алгоритмы, схемы действий с «Умной пчелой».

Данное игровое устройство обладает значительным педагогическим потенциалом, но следует отметить, что игры с роботом-пчелой следует проводить в комплексе с другими развивающими и обучающими занятиями. Только в этом случае, возможно, получить положительный эффект.

Список литературы

1. *Интерактивная игровая среда «Умная пчела»* info@ae-pro.ru
2. *Коростелёва Е.А. Логомиры. Учебно-методическое пособие. Хабаровск МБОУ ЛИТ 2013. – 64 с.*
3. *Методическое письмо МО РФ от 17.05.95 № 61/19-12 «О психолого-педагогических требованиях к играм и игрушкам в современных условиях».*
4. *Методическое пособие «Программируемые мини-роботы»* info@ae-pro.ru
5. *Михина Е.Н. Развивающие игры для детей 2-7 лет – Волгоград: Учитель, 2012.*
6. *Полякевич. Ю.В. Осина, Г.Н. Формирование коммуникативных навыков у детей 3-7 лет, Волгоград 2011.*
7. *Постоева Л.Д., Лукина Г.А. Интегрированные развивающие занятия для дошкольников. – М.: Психологическая служба, 2011.*
8. *Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ. «Об образовании в Российской Федерации». – М: УЦ Перспектива, 2013. – 224 с.*

Практика наставничества «Первые шаги в профессии педагога» через эффективное применение метода моделирования в развитии речи детей дошкольного возраста

*Путанс Светлана Валерьевна,
воспитатель МБДОУ № 23 «Ромашка»
e-mail: sveta.putans@yandex.ru*

*Лысенко Оксана Ивановна
воспитатель МБДОУ № 23 «Ромашка»
e-mail: oksana.lysenko.2016@mail.ru
городской округ Сухой Лог*

В настоящее время происходит возрождение опыта советских времен, а именно вновь актуализируются практики организации наставничества на производстве, в бизнесе и образовании. Без сомнения, это перспективное

направление организации работы с кадровым составом, которое необходимо развивать, поскольку наставничество решает многие проблемы, связанные с кадровым потенциалом организации.

Основными задачами наставничества являются сокращение сроков адаптации молодых специалистов к профессии, что подтверждает факт сокращения сроков подготовки начинающих педагогов к аттестации на квалификационную категорию по должности, а также повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью в течение периода осуществления наставничества. Отчасти система наставничества решает проблему старения персонала, поскольку делает процесс вливания в профессию менее болезненным и длительным, позволяя закрепиться молодым специалистам в профессии.

Мой опыт работы как молодого специалиста начался с первых шагов в профессии, а именно с использования технологии моделирования в развитии связной речи детей дошкольного возраста. Все мы знаем, что речь является средством общения. Так, ученик, речевые навыки которого развиты на недостаточном уровне, испытывает трудности в общении с одноклассниками, в установлении с ними контакта. Это в свою очередь может привести к развитию у ребёнка комплексов, понижению самооценки, не комфортности нахождения в классе, к отсутствию желания учиться.

Таким образом, одним из условий успешности ребёнка в учебной деятельности является развитие его связной самостоятельной речи, становление которой происходит в период дошкольного детства.

И здесь возникает ряд вопросов, а именно «Как развивать связную речь детей дошкольного возраста?», «Какие формы, методы и приёмы являются наиболее эффективными в работе над связностью речи?»

Среди всевозможного разнообразия методов обучения и воспитания ответственность в их выборе лежит на плечах воспитателя, того, кто и организует собственно педагогический процесс в дошкольном учреждении. Ребенок - дошкольник очень пластичен и легко обучаем, но для детей в настоящее время характерна зачастую не четкая речь, неумение выстроить четкий, последовательный, логически связанный рассказ, задержка речевого развития, утомляемость и потеря интереса к занятию. Использование метода моделирования вызывает интерес и помогает решить эту проблему. Использование символической аналогии облегчает и ускоряет процесс запоминания и усвоения материала, формирует приемы работы с памятью. Ведь одно из правил укрепления памяти гласит: «Когда учишь - записывай, рисуй схемы, диаграммы, черти графики». Применяя графическую аналогию, мы учим детей видеть главное, систематизировать полученные знания.

Метод моделирования позволяет более эффективно усвоить детям предлагаемый материал, повысить познавательный интерес ребенка, создать благоприятный эмоциональный фон, активизировать речь, память, воображение, логическое мышление, творческое начало.

В основе метода моделирования, разработанного Л.А. Венгером, Д.Б. Элькониным, Н.А. Ветлугиной лежит принцип замещения: реальный предмет ребёнок замещает другим предметом, его изображением, каким - либо условным знаком. Метод моделирования эффективен еще и потому, что позволяет педагогу удерживать познавательный интерес дошкольников на протяжении всей образовательной деятельности. Именно познавательный интерес детей способствует активной мыслительной деятельности, длительной и устойчивой сосредоточенности внимания.

Метод моделирования является уникальным при совершенствовании речевых навыков и подходит в работе над развитием умений пересказывать текст, составлять рассказ по картинкам, создавать рассказ описательного и повествовательного характера, а также направлен на развитие планирования речевого высказывания. [2]

Опираясь на опыт работы с детьми, имеющих нарушения речи, хотелось бы остановиться на использовании в работе мнемотаблиц, применение которых повышает интерес детей к речетворчеству и позволяет добиться значительных результатов в коррекции речи дошкольников.

Мнемотаблица – это схема, которая представляет собой закодированную информацию, которую ребёнку нужно запомнить, сохранить и воспроизвести.[1]

Алгоритм работы с мнемотаблицами:

- Ознакомление с таблицей, распознавание и проговаривание того, что в ней изображено;
- Осуществление раскодирования представленных символов, перенесение их на конкретные образы;
- Воспроизведение речевого высказывания, это может быть осуществление пересказа сказки или стихотворения, рассказа по заданной теме.[1]

Рассмотрим более подробно метод использования мнемотаблиц в работе над стихотворением К. Бальмонта «Осень»:

Поспевает брусника, Стали дни холоднее, И от птичьего крика В сердце стало грустнее.	Стаи птиц улетают Прочь, за синее море. Все деревья блистают В разноцветном уборе.
---	---

Занятие проходило по следующему плану:

- Выразительное чтение стихотворения (требует подготовительной работы);
- Лексическая работа. Определение значения неизвестных или малоизвестных слов в стихотворении через толкование, подбор синонимов: убор (разноцветный) – наряд, благовонья – аромат, приятный запах, просонья – проснувшись не до конца, не совсем; возможен

небольшой рассказ о бруснике, времени созревания и месте произрастания, цвете и форме ягод и листочков, способах использования человеком;

- Повторное прочтение стихотворения с опорой на мнемотаблицу;
- Воспроизведение стихотворения в соответствии с указанными образами.

Использование мнемотаблиц возможно и при работе над прозаическими текстами, например сказками. Так, в старшей группе ребятам было предложено определить последовательность событий в сказке «12 месяцев» С.Я. Маршак.

Здесь работа над развитием связной речи складывалась следующим образом:

- Прочтение сказки в группе;
- Посещение спектакля «12 месяцев»;
- Работа с мнемотаблицами;
- Пересказ сказки с опорой на символы, данные в мнемотаблице.

Здесь также возможно усложнение задания, когда детям нужно заполнить пробелы в мнемотаблице, или самостоятельно составить мнемотаблицу по сказке или рассказу.

Однако следует обратить внимание на следующие рекомендации:

- Работа, связанная с речевыми выступлениями должна проходить в атмосфере всеобщей поддержки выступающего, уважения к его труду;
- Инициативность со стороны детей должна быть поощряема (словесно);
- В составлении мнемотаблиц не стоит использовать разнообразие цвета, это только отвлечёт внимание детей от всего содержания таблицы;
- В самостоятельной работе с мнемотаблицами целесообразно делить детей на подгруппы, возможен выбор наставников в каждой подгруппе.

В работе по развитию связности речи детей заметны следующие результаты:

- Пополнение словарного запаса;
- Расширение кругозора;
- Проявление заинтересованности в пересказывании, придумывании рассказа (истории);
- Проявление желания к заучиванию стихотворений, составлению загадок и ребусов;
- Появление чувства раскованности, уверенности.

Таким образом, эффективное применение метода моделирования в работе молодого специалиста позволяет не только развивать зрительную и слуховую память, внимание и воображение, логику и смекалку у дошколят, но и умение связно излагать свои мысли и анализировать. Применение на занятии по развитию речи мнемотаблиц, моделей способствует совершенствованию умственных и творческих способностей детей в дошкольном возрасте, а результат системы наставничества свидетельствует об успешности и эффективности метода моделирования в практике молодого педагога.

Список литературы:

1. Полянская Т. Б. *Использование метода мнемотехники в обучении рассказыванию детей дошкольного возраста*, 2016 г.
2. Татаринцева Е. А., Ульянова Е. С. *Метод наглядного моделирования на занятиях по развитию речи в старших группах детского сада // Молодой ученый. -2020. - №4. - С. 321-324. - URL <https://moluch.ru/archive/294/66563/> (дата обращения: 08.02.2020).*

«Положительные практики реализации модели наставничества «молодой специалист-педагог-наставник»: инструменты и механизмы реализации».

Решетникова Зоя Борисовна,
учитель английского и немецкого языка
МКОУ «Троицкая СОШ № 62»
zblessed@mail.ru

Работаю в школе № 62 41 год. Преподаю свои любимые предметы – иностранные языки. Все годы работы в образовательном учреждении много училась, перенимала опыт коллег, искала свою «изюминку» в преподавании. Уже много лет тому назад поняла, что и сама могу помочь молодым специалистам найти свой путь в педагогику, понять, что и они могут внести свой весомый вклад в работу с детьми.

Считаю, что сегодня довольно актуальный вопрос в области педагогики – наставничество в школе. Поэтому стараюсь помочь молодым людям стать востребованными специалистами и «прижиться» в школе. Никогда не отказываю в помощи моим родным коллегам. Мои уроки уже лет 20 назад объявлены открытыми: на них может присутствовать любой коллега из моей школы. С молодости также провожу методические семинары для учителей иностранного языка Талицкого района. Ниже хочу представить таблицу проведения семинаров для коллег школы и района в последние годы:

Год проведения	Тема семинара педсоветов и методических дней	Открытые уроки, выступления
1. Октябрь 2016	Школьный педсовет, «Работа с одаренными детьми»	Выступления с презентацией «Работа с одаренными детьми на уроке иностранного языка»
2. Ноябрь 2016	Выступление на районном телевидении «6 канала» в передаче «Об образовании»	«Дискуссия об образовании: мой опыт работы»
3. Январь 2017	Выступление на педсовете	«Плюсы и минусы открытых уроков»

4.Апрель 2017	Школьные педчтения	"Использование методов кейс-технологии на уроках иностранного языка"
5.Февраль 2017	Школьные педчтения	«Воплощение идей ФГОС в педагогической практике: организация единого режима работы с текстовой информацией»
6.Апрель 2017	*Участие в районной научно-практической конференции "Современные вопросы экологии в образовании" *Школьные педчтения, посвященные Году экологии	«Экологическое воспитание на уроках иностранного языка» «Экологическое воспитание на уроках иностранного языка»
7.Апрель 2017	*Открытый урок для учителей английского языка школы № 1 по технологии критического мышления	Урок по теме «Каникулы»
8. Ноябрь 2018	Школьный педсовет	Выступление с презентацией «О моей методике преподавания»
9.Октябрь 2017	МО учителей немецкого языка	«Методы подготовки учащихся к ОГЭ»
10.Декабрь 2017	*МО учителей немецкого языка	Выступление "Развитие мотивации обучающихся к изучению немецкого языка"
11.Январь 2018	Районный методический семинар	«Выступление с опытом работы по теме "Использование современных

		педагогических технологий - один из эффективных способов повышения мотивации к изучению иностранных языков"
12.Март 2018	Открытый урок для учителей школы № 1 в 10 классе	«Выборы Президента России»
13.Апрель 2018	Школьные педагогические чтения	"Межпредметные связи в преподавании иностранных языков"
14.Сентябрь 2018	Школьный педсовет	Выступление по теме «Привитие интереса к иностранному языку с помощью методов технологии Монтеessori»
15.Сентябрь 2018	Встреча с американцами с приглашением учащихся из школы № 1	Проведение речевого практикума: пресс-конференция
16.Апрель 2019	Проведение семинара учителей английского языка.	*Открытый урок по теме "Домашние обязанности" в 5 классе *Выступление с опытом работы по методике Монтеessori.
17.В период 2016-2020	Регулярное проведение открытых уроков в школе (в рамках декады ИНЯЗ и вне ее)	Уроки с применением элементов современных педтехнологий.
18.Семинар учителей ИНЯЗ района – январь 2020	Открытый урок – ролевая игра «Мы открываем кафе» в 10 классе.	Выступление с презентацией. Мастер – класс с показом пособий собственного изготовления.

19. Выступление с опытом работы по методике Монтессори на районном МО учителей немецкого языка.	Мастер-класс (опыт работы по методике Монтессори)	Выступление с презентацией и показ собственноразработанных пособий по теме «Как я работаю с числительными»
20. Школьный педсовет.	Мастер-класс (опыт работы по методике Монтессори)	Демонстрация пособий собственного изготовления по устной речи.

Я считаю, **задача** наставника – помочь молодым учителям реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения, поэтому при проведении работы по наставничеству я затрагиваю несколько пунктов:

- 1) требования к организации учебного процесса;
- 2) формы и методы организации урочной и внеурочной работы;
- 3) работа по саморазвитию;
- 4) Анализ и самоанализ урока;

По отзывам коллег, присутствующих на моих мероприятиях, такая работа нужна и полезна. Собираясь вместе, учителя учатся друг у друга и всегда находят что-то для себя полезное. Такие семинары, заседания методических советов и педсоветов не оставляет никого равнодушным.

Организация наставничества в ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж № 2»

*Телегина Елена Николаевна,
преподаватель
ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж»
zkviktorovna@mail.ru
г. Челябинск*

Современной профессиональной образовательной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим

мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет наставник - высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку.

В настоящее время возрождается опыт организации наставничества в образовании.

Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога-наставника по развитию молодого специалиста (стажера).

Стажер это— новый сотрудник учреждения в период обучения и вхождения в должность под руководством наставника.

В колледже это:

- преподаватели, которым необходимо повысить уровень профессиональных знаний в области ИКТ - технологий;
- преподаватели, впервые назначенные кураторами групп;
- специалисты, впервые пришедшие в сферу среднего профессионального образования;
- молодые специалисты.

Система наставничества делает процесс вливания в профессиональную деятельность молодых, начинающих педагогов менее болезненным и позволяет закрепиться новым специалистам. Работа в качестве наставника, дает возможность передачи профессионального опыта, знаний позволяет уберечь высококвалифицированных педагогов с большим педагогическим стажем от профессионального выгорания.

Наставники назначаются для работы с новыми сотрудниками, принятыми на педагогические должности, не имеющими опыта работы в сфере образования. Как правило, наставники закрепляются сроком на 1 год, но наставничество может быть продлено в случае необходимости. Наставник избирается из числа педагогов, обладающих высоким уровнем профессиональной подготовки, коммуникативными навыками и гибкостью в общении. Наставник должен иметь опыт воспитательной и методической работы, стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться профессиональным опытом, системное представление о педагогической деятельности и работе колледжа.

Основным нормативным документом, регулирующим работу системы наставничества, является Положение о наставничестве.

В Челябинском педагогическом колледже № 2 в помощь наставникам разработаны «Методические рекомендации для наставников». В документе представлены обязанности и права наставника; возможные недостатки в работе начинающего педагога и пути их преодоления.

Для оказания более эффективной помощи молодым педагогам-стажерам разработана памятка для наставника: вместе проанализируйте учебные программы и пояснительные записки к ним; составьте совместно календарно-тематический план, обратите особое внимание на подбор материала для

практических и лабораторных работ, самостоятельной внеаудиторной работы; оказывайте помощь при подготовке к урокам, особенно первым, к первой встрече со студентами; посещайте уроки молодого педагога с последующим тщательным анализом; доброжелательно, без назиданий делитесь опытом своей работы; не забывайте отмечать успехи в работе молодого специалиста – стажера; помогите молодому педагогу не копировать готовый материал, а накапливать собственный педагогический опыт.

Совместно с начинающим педагогом наставник разрабатывает план работы, в который входят ряд мероприятий с указанием конкретных сроков (индивидуальные консультации, подготовка и проведение учебных занятий и др.).

В методических рекомендациях представлены: «Индивидуальный план прохождения образовательного маршрута» (стажером); критерии оценивания педагогической деятельности молодого педагога педагогом – наставником; планирование работы по наставничеству на учебный год. В течение учебного года работа наставника и наставляемого педагога обсуждается на ежемесячных заседаниях ПЦК – предметно-цикловых комиссиях (промежуточный контроль). По итогам года наставник представляет отчет о работе с начинающим педагогом.

По итогам работы в первом полугодии наставники подготовили отчеты по работе с молодыми педагогами (стажерами), преподавателями, повышающими уровень профессиональных знаний в области ИКТ - технологий; преподаватели, впервые назначенные кураторами групп; а также специалистами, впервые пришедшими в сферу среднего профессионального образования. Наставниками запланированы и проведены следующие мероприятия со стажерами: оказание помощи в составлении материалов контрольных работ по дисциплине; планирование и организация учебных занятий; анализ учебного занятия, определение эффективных форм и методов работы в соответствии с видом деятельности; использование современных образовательных технологий в образовательном процессе; посещение уроков с целью изучения и обсуждения структуры урока, качества выполнения КТП и программы.

Стажеров готовили к выступлениям на открытом заседании ПЦК; к участию в конкурсах видеороликов о Челябинске, «Наш колледж»; к участию в подготовке к предметным олимпиадам внутри колледжа, а также к областным олимпиадам.

С преподавателями, повышающими уровень профессиональной компетентности в области ИКТ – технологий запланировали следующие мероприятия: обзор технических средств обучения; организация работы с операционной системой WINDOWS; программное обеспечение персонального компьютера; социальные сети в образовании; планирование внедрения сетевого образовательного пространства.

С преподавателями, впервые назначенными кураторами групп, планировали мероприятия: составление плана работы по адаптации молодого

(начинающего) куратора к педагогической деятельности; ознакомление с образовательным учреждением «Челябинский педагогический колледж № 2», сотрудниками, с условиями работы; изучение должностной инструкции куратора группы; планирование и организация воспитательного мероприятия; работа с учебным журналом группы; консультация по вопросам методики проведения внеклассных мероприятий.

И это далеко не весь перечень проведенных мероприятий, используемых наставниками в работе со стажерами.

Наставничество в колледже рассматривается как социально и профессионально значимая деятельность, позволяющая сохранять преемственность поколений, дающая возможность педагогам с большим опытом дополнительные возможности использовать накопленный опыт, принимать участие в мероприятиях различного уровня.

С другой стороны, участие в наставнической деятельности учитывается в показателях эффективности деятельности преподавателя.

Среди показателей эффективности наставничества значимыми являются следующие:

- участие молодых специалистов (стажеров) в мероприятиях разного уровня;
- подготовка педагогами-стажерами студентов к разного рода конкурсам, олимпиадам, конференциям и пр.;
- повышение уровня удовлетворенности профессиональной деятельностью наставляемого педагога в соответствии с данными ежегодного анкетирования (в течение периода осуществления наставничества);
- заинтересованность наставников в воспитании молодых кадров;
- желание молодых специалистов закрепиться в профессии и добиться успеха;
- заинтересованность администрации в сохранении и преемственности поколений.

Довольно сложно объективно оценивать эффективность работы наставника. В числе формальных критериев можно выделить число встреч со стажером и насколько своевременно заполнялись оценочные формы. Вряд ли по формальным показателям можно судить о качестве обучения. Поэтому распространены и косвенные показатели оценки, в том числе:

- насколько успешно новый работник адаптировался в педагогическом коллективе;
- насколько эффективно новый работник выполняет профессиональные обязанности;
- очевидный профессиональный рост, развитие работника и пр.

В то же время можно выделить несколько областей, нуждающихся в доработке. Так, необходимо усовершенствовать механизм формирования наставнических пар, поскольку совместимость наставника и наставляемого – это один из основных факторов.

В заключении стоит отметить то, что наставничество способствует повышению квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченности, развитию личностно - ориентированных отношений в педагогическом коллективе.

Таким образом, наставничество в Челябинском педагогическом колледже №2 формирует у молодого специалиста мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрывает его индивидуальность, помогает подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

Список литературы:

1. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. *Эмоциональное лидерство. Искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта.* - М.: Альпина-Бизнес-Букс, 2005.

2. Карачева Е. В., Тесленко И. В., 2015. *ИННОВАЦИОННЫЙ ПОТЕНЦИАЛ МОЛОДЕЖИ: ПАТРИОТИЗМ, ОБРАЗОВАНИЕ, ПРОФЕССИОНАЛИЗМ*, 160.

3. По материалам вебинара Ужакиной Ю., Гришаковой Н. «Оценка эффективности обучения: как показать ценность руководству сотрудникам компании», 2009 г.

4. Горп С., Клиффорд Дж., Коучинг: руководство для тренера и менеджера, СПб, «Питер», 2004 г.

Наставничество как условие освоения молодыми специалистами современной педагогической технологии «Музейная педагогика и народная художественная роспись»

*Шахматова Людмила Игоревна,
воспитатель МАДОУ № 8
e-mail: shahmatova_luda@mail.ru
ГО Сухой Лог*

В нашем современном мире, во время развития высочайших информационных технологий люди всё реже вспоминают культуру наших предков.

Чтобы сохранить национальную память, мы должны с уважением относиться к народным традициям, обычаям. Приобщению к системе общечеловеческих ценностей, ознакомление с окружающим миром, обогащению эстетических представлений и формированию художественного вкуса способствует современная педагогическая технология - музейная педагогика и народная художественная роспись.

Выбор формы работы по освоению данной технологии молодыми специалистами я начала с диагностики профессиональных затруднений, с целью решения проблемы.

На первом этапе моей задачей было показать молодым педагогам практическую значимость использования «музейной педагогики», как инновационной технологии для приобщения к истокам русской народной культуры через народное художественное творчество.

После знакомства с теоретическими аспектами данной технологии, составили план работы.



Обучение проходило на базе МАДОУ № 8, в группах среднего, и старшего дошкольного возраста. Свою практическую работу мы начали с создания мини - музея матрешки. Познакомили детей с историей деревянной куклы. Дети участвовали в мастер - классе по росписи русской матрешки.



С помощью родителей был создан музей музыкальных инструментов, где дети не только познакомились с народной художественной росписью, но и узнали такие старинные инструменты, как трещотка, свистулька, дудок, рубель, колотушка.



В музее русской культуры дети смогли соприкоснуться с предметами, вышедшими из нашего обихода, узнали как жили наши предки, чем украшали свои дома.



Воспитывая уважительное отношение к национальному художественному наследию, народу Урала, расширяя представления детей о старинном национальном костюме, создали мини -музей «Кукла в национальном костюме».



На развлечении «Традиции и культура народов Урала» дети познакомились с русскими народными костюмами, узнали, что такое хлебосольство, играли в народные игры, водили хороводы.



Наставляемые творчески подошли к ресурсному обеспечению для нашей совместной работы, самостоятельно изготовили дидактические игры «Одень куклу в национальный костюм», и «Приглашаем на чаепитие».

С детьми проведены: организованная образовательная деятельность «Хохломская роспись», «Народная домовая роспись», а также игры на развитие творческих способностей с использованием ТРИЗ технологии.





Такая насыщенная совместная работа способствовала поддержанию высокой степени мотивации, овладению эффективными способами преодоления трудностей в ходе профессиональной деятельности, поиску лучших методов и приемов в работе с детьми, развитию творческого потенциала молодых педагогов.

Список литературы:

- 1. Сазонова О.И «Музей в детском саду как средство реализации национально-регионального компонента содержания дошкольного образования»: Сборник методических рекомендаций. Уфа, 2014г.*
- 2. Н.А.Рыжова, Л.В. Логинова, А.И. Данюкова «Мини – музей в детском саду», Москва, «Линка – пресс», 2008г.*

Секция 3. Опыт реализация модели горизонтального наставничества в организации: организационно-содержательное обеспечение и точки соразвития

Взаимодействие учителя-логопеда с педагогами ДОУ как основа развития профессиональных компетенций воспитателя в области речевого развития дошкольников

*Бугаева Ольга Владимировна,
учитель-логопед МАДОУ №8
Борисова Анна Алексеевна,
воспитатель МАДОУ №8
г.о. Сухой Лог*

Взаимодействие учителя-логопеда и воспитателя как наставника и наставляемого было организовано на рабочем месте. Целью являлась передача опыта работы по применению современных образовательных технологий в речевом развитии дошкольников.

В последние годы наблюдается рост числа дошкольников с нарушениями речевого развития. В связи с гуманизацией образования и разработкой принципов личностно-ориентированного подхода к процессу воспитания, обучения и развития детей основной целью деятельности

педагогических работников становится полноценное развитие личности ребёнка. Поиск эффективных средств коррекции речи ребёнка привел к выбору технологии сказкотерапии, которая способствует формированию интереса и помогает решить проблемы речевого развития дошкольников.

Как наставник, я нашла для себя единомышленника, что позволило нам, взаимосовершенствоваться свои профессиональные достижения.

Нами совместно был разработан и реализуется долгосрочный проект «Логопедические мнемосказки», направленный на обеспечение комплекса педагогического воздействия по преодолению и профилактике речевых нарушений дошкольников. Основой проекта является мнемотехника и сказкотерапия (система приёмов, облегчающих запоминание и увеличивающих объём памяти путём образования дополнительных ассоциаций).

Нами был поставлен ряд задач, решая которые мы:

- 1) развиваем у детей умение с помощью графической аналогии, а также с помощью заместителей понимать и рассказывать сказки;
- 2) развиваем грамотную и связную речь дошкольников;
- 3) совершенствуем употребление лексико-грамматических категорий;
- 4) работаем над улучшением звукопроизношения;
- 5) повышаем культурный уровень дошкольников.

После изучения теоретической основы проекта мы систематизировали методический и дидактический материал, разработали цикл логопедических мнемосказок, обогатили предметно-развивающую речевую среду.

Нами созданы картотеки **логопедических мнемосказок**:

- 1) артикуляционные (развивают речевое дыхание, артикуляционную моторику).
- 2) пальчиковые (развивают мелкую моторику, графические навыки).
- 3) фонетические (уточняют артикуляцию заданного звука, автоматизируют, дифференцируют звуки).
- 4) лексико-грамматические (обогащают словарный запас, закрепляют знания грамматических категорий).
- 5) сказки по обучению грамоте (знакомят со звуками и буквами).

Следующим этапом стала апробация технологии в практической деятельности. Сказки проводились как целое занятие, дидактическая игра, театрализованное представление. Дети могли понять и пересказать их содержание с помощью мнемотаблиц. Взаимодействие с детьми осуществлялось на основе личностно-ориентированной модели взаимодействия участников образовательного процесса, была создана атмосфера взаимопонимания и взаимопомощи.

Применение нами технологии «Логопедические мнемосказки» позволило сделать занятия интересными, яркими и результативными, способствовало созданию благоприятного психологического климата при организации образовательной деятельности, сформировало познавательную мотивацию воспитанников.

Проведены совместные мероприятия: семинары – практикумы и мастер-классы для педагогов, открытые занятия для родителей и коллег.



В результате применения современных образовательных технологий речевого развития дети научились использовать образные выражения при пересказе сказок; передавать мимикой и движениями эмоциональное состояние героев сказок; улучшилось звукопроизношение, появился интерес к занятиям, доброжелательное отношение к взрослым и друг к другу.

Взаимодействие учителя-логопеда и воспитателя способствовало овладению начинающим педагогом современными технологиями речевого развития дошкольников и применению их в практической деятельности.

Список литературы

1. Васькова О.Ф., Политыкина А.А. Сказкотерапия как средство развития речи детей дошкольного возраста. – СПб.: ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2012.

2. «Логопед», научно-методический журнал, № 1 – 2008 г.

3. Нищева Н.В. Веселая артикуляционная гимнастика. – СПб, 2009.

Интернет-ресурс

<http://www.logoped-sfera.ru/>- «Логопед» — журнал для всех, кто занимается с детьми, имеющими нарушения речи: логопедов, воспитателей ДООУ, медиков и учителей».

➤ mersibo.ru- логопедические игры

➤ Большева Т.В. Учимся по сказке: Развитие мышления дошкольников с помощью мнемотехники: Учебно-методическое пособие. СПб: Детство-Пресс, 2011

➤ Веракса Н.Е. От рождения до школы. Примерная основная общеобразовательная программа дошкольного образования/ Н.Е.Веракса, Т.С.Комарова, М.А.Васильева. - М.: Мозаика-Синтез, 2012.

➤ Гербова В.В. Приобщение детей к художественной литературе. Программа и методические рекомендации/ В.В.Гербова. - Мозаика-Синтез, 2012

Наставничество как феномен текущего дня

*Злобин Юрий Дмитриевич,
преподаватель*

ГБПОУ «Челябинский педагогический колледж»

zkviktorovna@mail.ru

г. Челябинск

Понятие наставник не анахронизм. Хотя «Словарь русского языка» С.И. Ожегова, кроме значений учитель, руководитель, воспитатель, предлагает вспомнить, что так называли классного воспитателя в гимназии в дореволюционной России. Слово не потеряло свою актуальность. Что такое наставничество, должно быть понятно любому человеку, владеющему русским языком. Наставлять, учить, воспитывать — вот дело наставника. И дело это, само собой разумеющееся, вписанное в повседневную жизнь человека, без него, по своей сути, невозможно. Как гласит народная мудрость: «Вол — сильнее человека, заяц — быстрее, у орла более острое зрение, тигр — смелее его..., однако человек способен учиться». Вот когда требуется наставник.

Проверим себя, заглянем в самый популярный словарь нашего времени, что мы видим? Так и есть: Наставничество — отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

В памятке наставникам (руководителям стажировки) можно найти более полное определение: «Наставничество — это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии. Наставничество включает неформальные коммуникации, обычно между двумя людьми, в длительном периоде, между сотрудником, имеющим большой объем актуальных знаний, мудрости или опыта, и сотрудником, который обладает этими качествами в меньшей степени».

На наш взгляд, в этой памятке есть необходимое добавление к определению, без которого оно многое теряет. Вот эти строки: «Личность наставника играет ключевую роль в успешном или, наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития персонала. Наставник должен не только иметь соответствующие навыки, знания или опыт, но и уметь правильно и своевременно донести их до обучаемого сотрудника».

Отсюда следует, что далеко не каждый человек способен исполнить роль наставника. Вспомним П.П. Бажова. Старому, но редкому мастеру Прокопычу нагнали мальчишек, чтобы не унёс в могилу своё мастерство. Однако старик всех разогнал, за что его едва не заporоли батогами, а наставить сумел только одного — Данилку-недокормыша! Не по казённой книжке наставляет мастер, а по собственному опыту и разумению своего непростого дела. «Почему, дружок? А потому, что я жизнь прожил не по учебникам», — вот какая песня.

Вместе с тем, вызывает законное удивление, что просторы интернета (сегодняшнего кладезя информации) изобилуют статьями и документами по

проблеме наставничества. В чём же проблема, что пытаются довести до своего читателя авторы многочисленных публикаций? Мы предприняли попытку разобраться в этом вопросе, познакомившись с наиболее муссируемой темой — «Даёшь наставничество в образовании!»

В январе 2020 года вступил в силу принятый закон «О статусе педагога». Наставничество призвано повысить статус педагогического работника. Хорошо, однако как же это? Не было закона, не было статуса?

Находим следующее разъяснение, теперь в документах максимально полно прописаны принципы и нормы профессиональной этики педагогических работников. Кроме того, в региональном законе отражены права педагогических работников, условия обеспечения профессиональной деятельности, аттестации учителей, повышения квалификации, виды поощрения и меры социальной поддержки. В том числе, одной из составляющих закона является поддержка наставничества.

Наставникам интересно знать, чем эта поддержка будет представлена на практике?

Как сказано в региональном проекте «Учитель будущего», предусмотрен целый ряд мероприятий по направлению развития наставничества. Однако под эту размытую формулировку наверняка подойдёт как уже упомянутый, так и практически любой «ряд мероприятий». Как легко перескочить с поддержки наставника на «развитие наставничества».

Хорошо ещё, что наставник всегда родом из настоящего, он может много больше уже сейчас, благодаря уникальным, специфическим навыкам, приобретённым в повседневной упорной практике. Как мы уже успели заметить, наставник – сама «соль жизни». Как сказано в классике устами старого наставника: «Я убедился на собственном опыте, что очень немногие хотят даже слушать, а тем более — действовать в соответствии с тем, что услышали. А из горстки тех, кто хочет действовать, лишь единицы имеют достаточно личной силы, чтобы извлечь пользу из своих действий. В итоге, вся работа выкипает в такую же пустую рутину, как и любая другая». Да, секреты мастерства могут быть переданы только тому, кто сумеет их взять, мало того развить и сохранить в мире.

Возможно, по этой причине наставничество провозглашено ни много ни мало национальным проектом. Национальность, в случае с наставником, возможно, придаёт некоторую окраску его деятельности, но, по большому счёту, никто не захочет спорить, что наставничество – явление транснациональное, транскультурное, общечеловеческое.

Тем не менее, документы – вещь серьёзная, и в них уже определен конкретный показатель: 70% педагогов в возрасте до 35 лет должны быть обеспечены различными формами поддержки и сопровождения. Кстати сказать, уже и книжка готова, призванная наставить наставника, как было выше сказано, сформировать его компетенции. Прочтёт её и наставит, не ошибётся теперь Прокопыч.

Издали эту книгу, конечно, основательные люди — фонд «Институт ускорения экономического развития (Рыбаков Фонд)». Книга солидная, поскольку проработана большим количеством видных рецензентов: В.П. Голованов, доктор педагогических наук, профессор, ведущий научный сотрудник ФГБНУ «Институт изучения детства, семьи и воспитания Российской академии образования»; И.Д. Демакова, доктор педагогических наук, профессор, заслуженный работник высшей школы, действительный член Академии педагогических и социальных наук, вице-президент Российского общества Я. Корчака; А.И. Подольский, доктор психологических наук, профессор МГУ им. Ломоносова.

Любопытно следующее замечание, напечатанное на фронтисписе: «В адаптации материалов принимали участие». Следовательно, проведена специальная работа по адаптации. Что же было до сей поры не адаптировано? Адаптировали всё и основательно опять солидные люди: Н. Ю. Сиягина, доктор психологических наук, профессор, президент Межрегиональной общественной организации содействия воспитанию «Содружество организаторов воспитательного процесса» (МООСВ); Т. Ю. Райфшнайдер, кандидат психологических наук, директор по развитию МООСВ; В. А. Березина, кандидат педагогических наук, доцент, заместитель директора МООСВ; Е. Г. Артамонова, кандидат психологических наук, заместитель директора по научной работе ФГБНУ «Центр защиты прав и интересов детей»; А. Н. Бубнова, директор МООСВ. А называется эта книга вот как: «Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях» / Под ред. Н. Ю. Сиягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с. Практическое пособие предназначено кураторам программы наставничества в образовательных учреждениях.

Как это похоже: «Надо нагнать парнишек Прокопычу, пусть научит!» Как быть? Выручает один очевидный факт: приходит время, и мастер становится наставником, часто вопреки осознанным целям — мастерство должно найти своего носителя, мастеру нужен ученик. Ученик нуждается в обретении мастерства, однако отсроченная награда требует значительного волевого напряжения, на которое далеко не всегда способна молодёжь.

Журналисты интересуются, задают провокационные вопросы. Вот один из них: «Есть ли какие-то правила выбора наставника?». Ответ: «Безусловно. У наставника должны быть конкретные результаты в собственной деятельности. Это практик, который много знает, умеет и просто объясняет сложные вещи. Владеет технологиями передачи своих навыков. Наставник — это разносторонний человек. Институтом развития образования при создании электронного ресурса, в котором содержится информация о наставниках в образовании «Наставник в образовании», предусмотрено наличие информации об увлечениях наставников».

Если подумать, любопытное рассуждение! Выходит, нуждающийся в обучении со своими незрелыми амбициями гуляет по рынку наставников и любопытствует относительно их интересов? Прокопыч, да не тот!

До сих пор крайний детоцентризм подвергался справедливой критике. В нашем случае мы наблюдаем реализацию меткой фольклорной формулы: «Чем бы дитя ни тешилось, лишь бы не вешалось» - предложим наставника по интересам!

Ещё один характерный вопрос: «Наставник должен сам учиться?»

Согласитесь, что сам факт появления ученика ставит учителя в сложные условия, задающие новый уровень, требующие преумножить его мастерство, каково бы оно ни было. Однако с наставником, как видно из контекста прочитанного, по-прежнему говорят с позиции долженствования. Наставнику по-прежнему нужен собственный ментор для контроля за выполнением его высокого и ответственного дела. Вот как отвечают на этот вопрос сегодняшние эксперты: «Наставник не должен останавливаться в своем развитии и росте. И наставляемые должны это видеть, возможно, даже быть сопричастными к таким событиям в профессиональной деятельности наставника. Например, совместное участие в конференции, конкурсе и др.».

Вот так! Конкурс, Шапито-шоу! Где заслуги профессионала? Они в прошлом, нам нужны сегодняшние дипломы лауреата! Процесс продвижения «наставничества» сегодня развивается таким образом, что в институте развития образования организована работа Школы наставников. В программе работы Школы предусмотрены тренинги, дискуссии, практикумы, раскрывающие особенности использования технологий наставничества.

О чём речь? Когда есть технология наставничества, зачем наставник? «Скрипач не нужен!» Стоит только немножечко подучиться в «Школе наставничества». Кстати, как сказано, Школа организована по просьбе самих педагогов-наставников.

Судите сами, в отчёте Школы, которую мы приводим в пример, говорится: «В 2019 году в школе занималось 38 наставников на постоянной основе, а уже в 2020 году планируется реализация программы повышения квалификации этих наставников». Вот оно как! Так формально понимается сегодня мудрая поговорка: «Век живи — век учись!»

Как хорошо, что лозунги не имеют прямого отношения к деятельности наставников. Как говорится, дело делается «и в снег, и в ветер, и в дождь ночной порой...», хотя руководители национального ресурсного центра «Ментори» Ирина Пронькина и Ирина Кондратьева другого мнения. Они на своих семинарах настаивают на следующем (приводим пример типичного для наших дней умничания): «Чтобы понять, кто такой наставник в школе и в чем состоят его задачи, обратимся к социальным характеристикам: мир-SPOD и мир-VUCA. Как утверждают эксперты, долгое время мы жили в мире SPOD, что значит Steady (устойчивый), Predictable (предсказуемый), Ordinary (простой), Definite (определенный). В данных условиях выпускники школ и ВУЗов знали свою жизнь наперед. Сейчас произошел переход к миру VUCA

— то есть к жизни Volatility (нестабильной), Uncertainty (неопределенной), Complexity (сложной), и Ambiguity (неоднозначной). В этих условиях помимо привычных контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы экзистенциальные навыки.

И, конечно, как-нибудь застраховать простое самолюбие, связанное с рисками наставничества тоже надо. Вопрос звучит следующим образом: «Риск наставничества. Он есть?» Ответ экспертов: «Как и в любой деятельности, в наставничестве есть определенные риски. Например: несовпадение мотивов наставника и наставляемого. Наставник есть, а «наставляемый» еще не определился: нужен ли ему наставник? Действительно, в этой ситуации мы должны понимать, что если педагог не хочет учиться, то никакой наставник не сможет его обучить. Поэтому мотивы должны совпадать: кто хочет учиться, тот найдет себе наставника. При внедрении системы наставничества закономерно возникают вопросы: «Всем ли категориям сотрудников нужен наставник? Когда его помощь особенно важна?» Практика показывает, что наставник необходим, прежде всего, в следующих случаях: во-первых, новичкам — им требуется не только доступ к информации и обучение новым навыкам, но и просто человеческая помощь и поддержка; во-вторых, сотрудникам, у которых есть большой потенциал для профессионального роста (в перспективе они смогут привести весь коллектив к новым достижениям); и наконец, работникам с низкой эффективностью труда (от этого зависит общая результативность работы всего коллектива).

В 2018 году состоялся первый форум наставников системы образования, в рамках которого обсуждались проблемы в организации наставничества.

Какая проблема, прежде всего, интересовала участников указанного форума? Несформированность механизмов материального стимулирования деятельности наставников и их общественного признания.

Решению этой проблемы, полагают, послужит новый закон о статусе педагога. В данном законе педагоги-наставники определены как особая категория творчески работающих педагогов, которая способна оказывать содействие в успешном освоении профессиональными знаниями, умениями и навыками в их профессиональном становлении. И этот статус подкреплен материальной поддержкой. Впереди серьезная работа по реализации регионального проекта «Учитель будущего».

Список литературы:

- 1. Психологический словарь / Под ред. В.П. Зинченко, Б.Г. Мещерякова, – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Педагогика – Пресс, 1996. – 440 с.*
- 2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. - М.: Рыбаков Фонд, 2016. — 153 с.*
- 3. Словарь русского языка / Под ред. Н.Ю. Шведовой. - 18-е изд. - М.: Рус. яз., 1987. - 797 с.*
- 4. В написании материала использованы материалы сайта*

Реализация модели наставничества «молодой специалист – педагог-наставник» в условиях группы комбинированной направленности ДОО.

Попова Елизавета Владимировна
воспитатель
Халилова Валентина Евдокимовна
воспитатель
МАДОУ ЦРР «Детский сад №4» КГО

*Мы можем научить исходя из нашего опыта,
но мы не можем передать сам опыт.*
А. Азеведа

В последнее время в нашей стране ощущается нехватка педагогов в образовательных учреждениях. Поэтому Правительство принимает ряд мер, чтобы молодые педагоги после окончания ВУЗов и специалисты других специальностей, прошедшие переподготовку, шли работать по своей специальности.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт с лихвой компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Таким образом, профессиональная адаптация личности напрямую зависит от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Особенностью труда молодых специалистов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же

ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В системе дошкольного образования за последние годы произошли большие изменения, которые повысили требования к личностному и профессиональному развитию педагога. Зачастую, имея лишь теоретические знания, молодой специалист не успевает в полной мере включиться в стремительно меняющийся ритм дошкольной жизни (появилось новое направление – инклюзивное образование). Наставляемый на практике освоит все технологии, методики ДООУ, но появляются новые и новые материалы, которые остаются не освоенными, образуя замкнутый круг в погоне за практическим освоением новых методик.

Данная модель наставничества предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) с опытным и располагающим ресурсами и навыками специалистом-педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку. Целью такой модели наставничества является успешное закрепление в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри ДООУ, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым можно назвать следующие: 1) способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; 2) развивать интерес к методике построения и организации результативного образовательного процесса; 3) ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; 4) прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации; 5) ускорить процесс профессионального становления педагога.

На деятельность молодого специалиста и педагога-наставника влияют условия, в которых они работают: статус образовательного учреждения, специфика работы группы.

В нашем детском саду с сентября 2019 года открылись группы комбинированной направленности. В нашей средней группе 17 детей, среди них есть дети с тяжелыми нарушениями речи (ТНР) и задержкой психического развития ЗПР.

К особенностям работы педагогов в группе комбинированной направленности относятся следующие: предоставление возможности детям с ОВЗ получить качественное дошкольное образование в ДООУ; построение образовательной программы с учетом особенностей каждого ребенка в условиях инклюзивного обучения; обеспечение полноценной максимальной

интеграции детей с ОВЗ в коллективе обычных детей для взаимодействия всех членов образовательного процесса; организация эффективного взаимодействия с родителями воспитанников для создания условий для полноценного развития в дошкольных учреждениях и в домашних условиях; постоянная психопрофилактическая работа с родителями здоровых и детей с ОВЗ на тему создания благоприятной психологической атмосферы в группе; помощь родителям в виде консультаций и обучение вопросам воспитания и развития всех детей группы комбинированной направленности; мотивация родителей воспитанников к активному включению в процессы обучения и развития детей, проявление инициативы и оказание помощи педагогам; коррекционно-педагогическая, медицинская, психологическая и социальная коррекция состояния детей с ОВЗ.

Наша модель наставничества состоит из нескольких блоков:

1. Целевой блок.

Цель: создание условий для профессионального становления молодого специалиста.

Принципы, на которых строится взаимодействие наставника и наставляемого



2. «Нормативно-правовой блок

Цель: изучение нормативно-правовых документов.

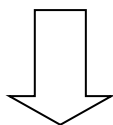
Нормативно-правовую базу по наставничеству обеспечивают:

- Концепция содействия развитию благотворительной деятельности и добровольчества в Российской Федерации, утвержденная распоряжением Правительства Российской Федерации от 30 июля 2009 г. № 1054-р);
- Конституция Российской Федерации;
- Трудовой кодекс Российской Федерации и тд.

3. Организационно-содержательный блок

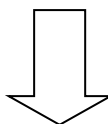
Свою работу с молодыми специалистами мы строим с учетом трех аспектов их деятельности:

**«Педагог наставник-
молодой специалист»**



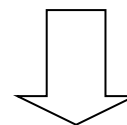
- создание условий для адаптации в ДОУ
- обеспечение необходимыми ЗУН
- знакомство с методическим кабинетом

**"Молодой специалист
– ребенок и его
родитель"**



формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей

**"Молодой специалист
– коллега"**



оказание поддержки со стороны коллег

В группе комбинированной направленности опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью, товарищеской взаимопомощью, творческой инициативой. Это помогает изучить модель комплексного сопровождения детей с ОВЗ.

Модель комплексного сопровождения детей с ОВЗ в условиях ДОУ имеет цель – создание оптимальной системы комплексного сопровождения детей с ОВЗ в условиях ДОУ, направленного на:

- максимальное всестороннее развитие ребенка в соответствии с его возможностями;
- коррекцию его психофизических недостатков;
- актуальное включение в окружающую социальную среду;
- подготовку к школьному обучению.

В группе комбинированной направленности молодой специалист совместно с наставником реализуют несколько программ: Общая

Образовательная Программа, Адаптированная Общая Образовательная Программа, Индивидуальная Программа Реабилитации Абилитации, Дополнительная Общеразвивающая программа. Применение здоровьесберегающей технологии: оздоровительные модули (ОРВИ, Плоскостопие), галокамера, кислородный коктейль, массаж тела, логопедический массаж языка и т.д.

Дети комбинированной группы получают дополнительное образование (кружки), тем самым дети не являются изгоями в обществе, а наравне со всеми детьми растут, развиваются и добиваются новых достижений.

4. Аналитико-прогностический блок

Основная ценность формирования культуры наставничества в ДОУ заключается в том, чтобы сделать теоретические ЗУН молодого специалиста: практико-ориентированными, динамичными, мобильными.

Главное, чтобы у педагогов было желание работать с детьми с особыми вариантами развития, помогать им занять достойное место в обществе и наиболее полно реализовать свои личные возможности.

При поддержке наставника молодой воспитатель начинает внедрять имеющиеся теоретические знания и умения в практику работы с детьми и их родителями. Наставник помогает овладеть искусством общения, найти подход к любому родителю, а через него узнать как можно больше о ребенке, и в целом установить доверительные отношения с детьми, а в дальнейшем завоевать любовь детей и уважение их родителей. Главное – активная позиция молодого педагога.

Ведь там, где опора на положительные качества воспитателя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы.

Список литературы:

1. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду / Н.В. Микляева.
2. Закаблущкая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
3. Интернет-ресурс:: <http://www.resobr.ru/article/39808-organizatsiya-raboty-s-molodymi-pedagogami-v-dou>
4. Интернет-ресурс: <http://nsportal.ru/detskiy-sad/upravlenie-dou/2012/12/04/polozhenie-o-nastavnichestve>

Наставничество в руководстве педагогической практикой студента по специальности 44.02.01 Дошкольное образование – сотрудника дошкольной образовательной организации

*Степанова Галина Александровна,
воспитатель МАДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад №4» КГО
e-mail: timstepanov@mail.ru
г. Камышлов*

Распространенная в педагогической практике практико-ориентированная (дуальная) модель обучения [1] «один наставник – один наставляемый» стала объектом исследования и пристального внимания, когда младший воспитатель нашей группы решил получить образование в ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» по специальности 44.02.01 Дошкольное образование.

Вопросы самореализации студента педагогического колледжа, являющегося сотрудником образовательной организации в профессиональной педагогической деятельности с учетом его возможностей, индивидуальных потребностей и способностей, а также его удовлетворенности результатами данного вида деятельности на этапе вхождения в профессию «воспитатель» стали важными и актуальными при прохождении им педагогических практик в нашей образовательной организации.

Процесс освоения студентом профессиональной роли, опыта деятельности в одной образовательной организации и условиях активного взаимодействия с окружающей профессиональной и социальной средой при сопровождении наставника стал началом его профессионального становления и явился хорошей возможностью совершения профессиональных пробных действий. В этой связи наставничество рассматривается не как дань моде, а как неотъемлемая часть образовательной практики и студента, и сопровождающего его наставника, как эффективный механизм, обеспечивающий высокий уровень подготовки квалифицированных кадров.

С точки зрения наставника, студента педагогического колледжа, являющегося одновременно сотрудником образовательной организации, отличаются высокий уровень социализации в коллективе, социальных сетях, амбиции и стремление в достижении лидерства, достаточно высокий уровень критичности и информированности, поскольку удовлетворена их потребность в наглядности, примере. С точки зрения студента, наставники нуждаются в новых идеях, помощи в освоении современных образовательных, в том числе и информационных технологий, работе с сетевыми ресурсами.

Ведущей формой работы наставника со студентом в модели «один наставник – один наставляемый» становится сотрудничество с применением активных методов: взаимодействием, взаимообучением. Выразить и оформить «свои» и «чужие» идеи наилучшим образом можно только совместными усилиями. Обсуждение образовательных ситуаций с разных точек зрения

позволяет найти оптимальное решение возникшей проблемы. Применение данных методов позволяет менять ролевые позиции наставник – наставляемый, что увеличивает скорость передачи знаний, способствует быстрому формированию необходимых навыков.

Отношения между сотрудниками одной организации носят интенсивный характер и выходят на первый план, поскольку осуществляются в рабочем порядке.

Длительный характер процесса наставничества (в данном и конкретном случае речь идёт о студенте 4-го курса), позволил получить следующие результаты: наставляемый удовлетворил потребности в своем развитии, определился с трудностями и перспективами, а наставник имел возможность оценить результаты деятельности по организации наставничества.

Наставничество по практико-ориентированной модели направлено на закрепление персонала в целях достижения стратегической конкурентоспособности организации [2]. Как результат – получение сотрудником новой должности, необходимых компетенций, планирование деловой карьеры, успешная адаптация в трудовом коллективе.

Список литературы

1. Быстрова Н.В., Цыплакова С.А., Захаров С.В., Царева И.А. Социальное партнерство в системе профессионально-педагогического образования // Проблемы современного педагогического образования. 2017. № 56-9. С. 31-37.

2. Цыплакова С.А., Аринова А.Н., Гришанова М.Н., Царева И.А. Формирование проектной компетенции бакалавров профессионального обучения в рамках образовательно-проектировочной деятельности // Азимут научных исследований: педагогика и психология. 2016. Т. 5. № 4 (17). С. 286-288.

Наставничество как условие освоения будущими воспитателями практических умений, необходимых для формирования личностной готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе

*Наставляемый: Темяковская К.Э.,
студентка ГАПОУ СО*

«Камышловский педагогический колледж»,

Научный руководитель: Пичка Е.Б.,

*Наставник: Корелина В.В., воспитатель МАДОУ
«Детский сад комбинированного вида №14» КГО.,*

e-mail: temyakovskaya.ksen@yandex.ru,

г. Камышлов

Современный воспитатель, работающий с детьми старшего дошкольного возраста, решает задачи, связанные с созданием психолого-педагогических условий, направленных на психологическую подготовку старших

дошкольников к обучению в школе. Значимость этих задач подтверждается ФГОС ДОО. Так, например, к числу требований к результату дошкольного образования отнесены следующие: «активно взаимодействует со сверстниками и взрослыми; способен договариваться, учитывать интересы и чувства других, сопереживать неудачам и радоваться успехам других; адекватно проявляет свои чувства, в том числе чувство веры в себя; старается разрешать конфликты; ребенок проявляет любознательность, интересуется причинно-следственными связями; склонен наблюдать, экспериментировать; обладает начальными знаниями о себе, о природном и социальном мире; знаком с произведениями детской литературы, ребенок способен к принятию собственных решений, опираясь на свои знания и умения в различных видах деятельности». Обозначенные требования соответствуют основным компонентам психологической готовности ребенка к школе. Следовательно, на этапе завершения дошкольного образования воспитатель обеспечивает постепенное и последовательное формирование компонентов психологической готовности к школе.

Значимость деятельности, направленной на обеспечение безболезненного, комфортного перехода с уровня дошкольного на уровень начального общего образования подчеркивается в п.4.7 ФГОС ДОО: «Целевые ориентиры Программы выступают основаниями преемственности дошкольного и начального общего образования. При соблюдении требований к условиям реализации Программы настоящие целевые ориентиры предполагают формирование у детей дошкольного возраста предпосылок к учебной деятельности на этапе завершения ими дошкольного образования». Образовательная программа подготовки специалистов среднего звена по специальности 44.02.01 Дошкольное образование предполагает освоение студентами теоретических основ и базовых практических умений, необходимых для планирования и организации подготовки детей дошкольного возраста к обучению в школе, однако это не обеспечивает практической готовности будущего воспитателя к самостоятельной и системной организации профессиональной деятельности в данном направлении. Решение этой проблемы возможно в рамках участия в проекте по развитию наставничества в образовании «Старт в будущее».

Основная цель взаимодействия студента с педагогом-наставником в рамках проекта «Старт в будущее» - приобретение опыта применения технологии сотрудничества в процессе формирования личностной готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе. В качестве педагогов-наставников выступают Пичка Елена Борисовна, руководитель УИРС, преподаватель колледжа, и Корелина Вера Васильевна, воспитатель МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №14» КГО. Под наставничеством принято понимать способ передачи знаний, умений, навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации и взрослении. Это древнейшая форма обучения старшими младших прикладным

знаниям, необходимому поведению, инструментальным навыкам, формирования у них жизненных ценностей и позитивных установок. Таким образом, наставничество выступает в качестве обязательного условия, позволяющего будущему специалисту осуществить перенос теории на практику, приобрести ценный опыт профессионального общения и взаимодействия с педагогом-практиком, практические умения в области решения профессиональных проблем.

В ходе взаимодействия с наставниками для достижения поставленной цели выполнены следующие действия:

- 1) определена сущность понятий «психологическая готовность к школе» и «личностная готовность к школе»;
- 2) выявлены возможности совместных мероприятий, направленных на развитие личностной готовности к обучению в школе старших дошкольников, и роль применения технологии сотрудничества при их организации;
- 3) разработана система совместных мероприятий ДОО и школы по формированию личностной готовности дошкольников к обучению в школе.
- 4) организована практическая пробация мероприятий на основе применения технологии сотрудничества.

На первом этапе проекта «Старт в будущее» совместно с наставником из ДОО определены возможности и особенности применения технологии сотрудничества в работе с детьми дошкольного возраста и формировании их личностной готовности к обучению в школе. На основе анализа психолого-педагогической литературы и общения с наставниками установлено, что личностная готовность включает формирование у ребенка готовности к принятию новой социальной позиции – положение школьника, имеющего круг прав и обязанностей. Она выражается в отношении ребенка к школе, к учебной деятельности, учителям, самому себе. Л. П. Стрелкова (1982) считает, что важным компонентом личностной готовности к школе является эмоциональная готовность, заключающаяся в эмоциональной зрелости. Ю.А. Афонькина и Г.А. Урунтаева (2012) отмечают, что внутренняя позиция школьника является мотивационным центром, обеспечивающим направленность ребенка на учебу, его эмоционально-положительное отношение к школе, стремление соответствовать образу хорошего ученика. Психологи Эльконин и Давыдов рассматривают личностную готовность как сложную структуру, в состав которой входят навыки и умения, позволяющие ребенку войти в контакт с одноклассниками и учителями.

Таким образом, результаты теоретического анализа показали, что личностная готовность к школе является необходимым условием успешной адаптации в школе. Личностная готовность имеет сложную структуру, включающую мотивационную, эмоциональную, волевую, коммуникативную готовность, произвольность и саморегуляцию деятельности, внутреннюю позицию школьника. Такая сложная структура определяет трудности выбора стратегии и методов развития личностной готовности к школе.

Ряд авторов подчеркивают необходимость воспитания положительного отношения к школе как условия успешного обучения в дальнейшем. Анализ педагогического наследия показал, что во все времена педагоги высказывали мысли о подготовке к школьному обучению. Она должна заключаться в правильной организации жизни детей, своевременном развитии их способностей, а также пробуждении интереса к школе и учению. Должна проводиться совместная работа ДОУ и школы, педагога-психолога, воспитателей и родителей по подготовке дошкольника к обучению в школе. Актуально проводить систему мероприятий, способствующих формированию личностной готовности дошкольника. Это требует от педагогов и родителей определенной компетентности.

Воспитатель МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №14» КГО Корелина В.В. систематически применяет технологию сотрудничества в практике профессиональной деятельности и подчеркивает ее значимость в работе с детьми в период, предваряющий переход из детского сада в школу. Воспитатель считает, что в процессе реализации технологии сотрудничества дети дошкольного возраста овладевают необходимыми навыками взаимодействия между собой и с педагогом; умением ставить цель своей деятельности, навыками само- и взаимоконтроля результатов деятельности; формируется умение отстаивать своё мнение, указывать на ошибки других и исправлять их, развивается умение оценивать свои достижения, используя прогностическую оценку, закладывается основа адекватной самооценки, формируется база учебной деятельности, необходимая детям в школьном обучении, что позволит дошкольникам безболезненно войти в школьную жизнь.

Технология охватывает все образовательные области: социально-коммуникативное развитие, познавательное, физическое, художественно-эстетическое и речевое развитие. В группе, в которой педагоги применяют данную технологию, дети понимают не только свои чувства, но и переживания других людей, совместно планируют деятельность, договариваются в процессе совместной деятельности, несут коллективную ответственность за результат.

На следующем этапе «Ориентация» нам удалось уточнить тему и проблемные вопросы, в соответствии с которыми было осуществлено планирование, обсуждение дальнейшей работы по освоению технологии сотрудничества в процессе формирования личностной готовности старших дошкольников к обучению в школе.

На этапе «Я расскажу – ты послушай!», совместно с Верой Васильевной (наставником), была изучена структура выбранной технологии «Сотрудничество», ее особенности, этапы, а также содержание. Технология «Сотрудничество», разработанная педагогами-новаторами Шацким Станиславом Теофиловичем и Сухомлинским Василием Александровичем, направлена на совместную развивающую деятельность взрослых и детей, скрепленную взаимопониманием, проникновением в духовный мир друг

друга, совместным поиском целей и анализом хода и результатов этой деятельности.

Целью данной технологии является развитие навыков сотрудничества у детей дошкольного возраста в непосредственно-образовательной деятельности, обеспечение комфортных и безопасных условий развития личности ребенка.

Изучая данную технологию, узнали, что деятельность детей можно организовать на основе совместной развивающей деятельности взрослых и детей, сущность которой заключается в создании условий для творческого саморазвития личности, развития социальной и коммуникативной компетентности дошкольников. Совместные мероприятия детского сада и школы помогают развить у детей личностную готовность к школе, а именно способствуют формированию внутренней позиции школьника, умению принять новый коллективный круг ответственности, который ложится на ребенка.

В совместные мероприятия будут входить: педагогические советы, семинары, круглые столы педагогов ДОО, учителей школы и родителей по актуальным вопросам преемственности готовности ребенка к школе. Также планирование и осуществление совместной практической деятельности педагогов и учителей с детьми – дошкольниками и первоклассниками, это могут быть праздники, выставки, спортивные соревнования. Для того чтобы переход из детского сада не стал психотравмирующей ситуацией, необходимо целенаправленное формирование у ребенка позитивных представлений о школе, мотивации на учебную и познавательную деятельность, готовность ребенка к принятию позиции школьника.

Сотрудничество ДОО и школы с целью формирования психологической готовности детей к обучению в школе должно предполагать следующие направления работы: методическая работа, собственно совместная работа с детьми, работа с родителями будущих первоклассников. Формы организации деятельности в рамках обозначенных направлений работы достаточно разнообразны.

На данный момент мы находимся на этапе «Я покажу – ты посмотри!». Мне предстоит посмотреть, как наставник применяет данную технологию в образовательном процессе, проанализировать, какие этапы технологии «Сотрудничество» применяются, по каким принципам строится занятие, а затем перейти к следующему этапу «Сделай сам»: разработать занятия и другие виды деятельности с применением технологии «Сотрудничества», учитывая всю структуру, этапы и принципы технологии. В рамках дальнейшей исследовательской деятельности планируется проведение совместных мероприятий ДОО и школы по выявлению возможностей применения технологии для развития личностной готовности к обучению в школе у детей старшего дошкольного возраста.

Таким образом, обязательным условием формирования личностной готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе является совместное планирование и реализация комплекса разнообразных

мероприятий, направленных на формирование представлений детей о школе, социальной роли ученика, положительных установок и интереса к учебной деятельности. Наиболее эффективным является системное взаимодействие ДООУ и школы, предполагающее реализацию таких направлений, как: методическая работа, направленная на предупреждение трудностей адаптации в 1 классе; совместная работа с детьми на основе технологии сотрудничества, обеспечивающая формирование личностной готовности к обучению в школе, и совместная работа, адресованная родителям.

Таким образом, участие в проекте «Страт в будущее», взаимодействие с наставниками является важным условием успешного освоения будущими воспитателями практических умений. Обмен опытом, обсуждение ключевых профессиональных проблем, возможность наблюдать за практикой профессиональной деятельности наставника и совершать практические пробы, направленные на решение профессиональных задач, выступают в качестве действенного средства обеспечения практического подхода в подготовке будущих специалистов. Полученные результаты свидетельствуют о том, что применение технологии сотрудничества является педагогическим условием формирования личностной готовности детей старшего дошкольного возраста к обучению в школе.

И хотелось бы закончить словами Президента РФ: «Любой профессионал, всегда мечтает о том, чтобы дело, которому он посвятил всю свою жизнь, а как правило, вы, когда работаете с наставниками, имеете дело именно с такими людьми, – все мечтают, чтобы эта профессия развивалась, чтобы дело, которое делает этот человек, оказалось в будущем в надёжных руках. Думаю, что в этом как раз и сама суть наставничества».

Список литературы:

1. Бабаева Т. И., Римашевская Л. С. *Как развивать взаимоотношения и сотрудничество дошкольников в детском саду. Игровые ситуации, игры, этюды.* - СПб.: ООО Из-во «Детство-пресс», 2012 - 224 с.
2. *Личностная готовность к обучению ребенка в школе // Секреты дошкольного воспитания.* 20.05.2013. URL: <http://nashidetci.ru/lichnostnaya-gotovnost-k-obucheniyu-rebyonka-v-shkole/> (дата обращения: 15.11.18.)
3. Выготский, Л.С. *Вопросы детской психологии [Текст] / Л.С. Выготский* СПб.: Питер, 2011. -244 с.
4. Стрельцова С.Н. *Психологические аспекты преемственности школы и ДООУ в рамках ФГОС ДО // Дошколенок.ру 2011 - 2019. Сайт для воспитателей детских садов.* URL: <https://dohcolonoc.ru/stati/8040-psikhologicheskie-aspekty-preemstvennosti.html> (дата обращения: 25.01.19.)

Партнерское наставничество как форма повышения технологической компетентности педагогов

*Фоминых Елена Викторовна,
старший воспитатель;
муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение
детский сад №15
e-mail: alena.maksi2012@yandex.ru
г. Богданович*

Изменение целей повышения квалификации педагогов от ориентации на знание содержания материала к созданию условий для развития личности воспитанника повлекло за собой обновление содержания педагогического образования и методического сопровождения. На первом месте стоит индивидуальность, самостоятельность, неординарность и инициатива личности педагога, способного воспитать будущее поколение творчески мыслящим, мобильным и конкурентоспособным. В связи с этим потребовалось сделать методическое сопровождение воспитателей личностно-ориентированным. Ориентация на личность педагога, его творческое развитие, способность к саморазвитию, самосовершенствованию в зависимости от изменения условий и характера труда рассматривалось как важное средство совершенствования профессиональной подготовки.

Создание и выбор подходящей программы наставничества является сложным, но важным решением для современной образовательной организации. Эффективная система развития педагогов нуждается в инструментах, обеспечивающих интегрированный и индивидуально ориентированный подход к формированию кадрового потенциала. Наставничество – эффективный инструмент, который позволит образовательной организации сохранить опыт высококвалифицированных специалистов, передать его новичкам; поможет талантливым сотрудникам планировать свою карьеру, развивать соответствующие навыки и компетентности, становясь более самостоятельными, ответственными и целеустремленными, тем самым содействуя трансляции ценностей и миссии ДОУ.

Проведя анализ научной литературы о подходах (А.С. Белкин, Э.Ф. Зеер, И.А. Зимняя, Н. Хомский, О.Н. Шахматова), направлениях и этапах в обеспечении повышения профессиональной компетентности педагогов (А.К. Маркова, Н. В. Кузьмина, В. В. Нестеров, В. А. Сластенин, А. С. Белкин, Ю. С. Бродский, В. П. Симонов), была определена наиболее приемлемая трёхэтапная циклическая форма повышения технологической компетентности педагога, включающая исходно-подготовительный, теоретико-практический и рефлексивно-внедренческий этапы, которая легла в основу модели организационно-методического сопровождения. Также был разработан

комплексный проект «Создание модели организационно-методического сопровождения повышения технологической компетентности педагогов», целью которого стало повышение технологической компетентности педагогов ДОУ через создание организационно-методических условий повышения квалификации, изучения и использования в своей деятельности современных педагогических технологий.

В ходе реализации проекта решались следующие задачи:

- Обеспечить участие педагогов ДОУ в разноуровневой модели организационно-методического сопровождения, ориентированной на актуальные направления современной системы образования.
- Совершенствовать практические умения педагогов в области современных педагогических технологий.
- Совершенствовать формы самообразования воспитателей ДОУ для обеспечения индивидуального пути педагогов в развитии профессионализма.
- Распространять инновационные разработки, дошкольного образования в области совершенствования образовательной деятельности.
- Выявлять творчески работающих педагогов, имеющих высокий профессиональный рейтинг в ДОУ, среди воспитанников, родителей и общественности.

Все выше сказанное было направлено на получение прогнозируемых результатов:

- Распространение опыта высокопрофессиональных и творчески работающих педагогов.
- Формирование готовности педагогов осуществлять профессиональную деятельность в условиях модернизации образования.
- Создание информационно-методической базы педагогического процесса ДОУ.
- Рост самосознания, активности, профессиональной компетентности педагогов.
- Создание условий для интерактивного взаимодействия педагогов с целью обмена инновационным опытом, идеями, самообучения и взаимообучения для профессионального развития, повышения уровня технологической компетентности.

На исходно подготовительном этапе каждый педагог, используя предложенные средства педагогической диагностики (по методике Турбовского Я.С., Марковой А.К.), определял уровень своей осведомлённости об основных современных образовательных технологиях. На этой основе (после обсуждения результатов диагностики с каждым воспитателем) педагог с помощью методической службы ДОУ определял для себя цель, задачи, ожидаемые результаты обучения, методы отслеживания изменения профессионализма.

В ходе теоретико-практического этапа каждый педагог производил постоянный самоанализ педагогической деятельности, уровня своей самостоятельности.

На данном этапе проходила апробация и внедрение в практику программы внутренней системы повышения квалификации «Педагогическая академия», основанная на модульном принципе.

Ее целью является получение воспитателями ДОО теоретических, методических и практических знаний и умений, позволяющих организовывать и проводить образовательный процесс в ДОО на уровне современных требований, преодолевая имевшиеся профессиональные затруднения и формируя свою профессиональную компетентность.

В процессе ее реализации максимально использовались разнообразные формы организации обучения: индивидуальные, групповые, интерактивные, творческие и др. Взаимодействие с воспитателями способствовало формированию ядра запланированного профессионального проекта, поэтому на данном этапе был определен комплекс образовательных технологий, в который вошли десять наиболее целесообразных и эффективных в дошкольном образовании педагогических технологий.

При обосновании их выбора педагогами ДОО учитывалось:

1. Модель выпускника ДОО, так как характеристика качеств выпускника – это основа для выбора педагогических технологий, направленных на формирование и развитие необходимых качеств.

2. Принцип преемственности и гибкости в использовании педагогических технологий по ступеням обучения.

3. Принцип общепредметности по сфере применения (могут применяться при изучении любого нового материала, любой образовательной области);

4. Принцип перспективности по характеру обучения (личностно-ориентированный, развивающий, деятельностный).

Во время реализации модулей программы проводились мероприятия с использованием изучаемых технологий, т.е. не просто информирование педагогов о современных технологиях обучения, но и возможность понять, представить, ощутить, прочувствовать их продуктивность, эффективность, гарантированную мотивацию к изучению нового, возможности для творчества и развития не только воспитанников, но и педагогов.

Реализуя данную образовательную программу повышения технологической компетентности, стремились сделать теоретический материал каждого модуля практико-ориентированным, для того чтобы обеспечить понимание педагогами природы методов обучения с использованием перечисленных образовательных технологий и механизмов, способствующих повышению их результативности.

Также создавались условия, содействующие формированию педагогами первичного опыта как устойчивой базы для того, чтобы они могли использовать усвоенные образовательные технологии в педагогическом процессе сразу после прохождения раздела программы. Таким образом, современные образовательные технологии осваивались воспитателями в

условиях нетрадиционных форм обучения: модераторский семинар, деловая игра, тренинг и др.

Организованные в ходе работы творческие группы занимались систематизацией, обобщением и распространением передового опыта, разрабатывали и внедряли в практику приемы и методы работы по определенной, актуальной на данный момент проблеме. При этом состав группы имел тенденцию изменяться.

Структура традиционного семинара была дополнена различными его видами, например, обсуждение вопросов докладчиков проводилось в виде вопросно-ответного метода или в виде дискуссии, диалога. Такая вариативность активизировала деятельность всех участников семинара. Стимулируя педагогов раскрывать свои потенциальные возможности, формировали мотивацию к саморазвитию, создавали условия для самодвижения. Модераторские семинары развивали умение самостоятельно решать проблемы, способность к ведению дискуссии, принятию ответственности за воплощение принятых решений.

Заключительный этап – это рефлексивно-внедренческий. Он являлся показательным для отслеживания результативности реализации комплексного проекта, так как именно здесь осуществлялась полномасштабная рефлексия всей деятельности по повышению технологической компетентности: педагоги самостоятельно апробировали современные образовательные технологии и отслеживали собственные затруднения, демонстрировали своим коллегам мастер-классы, творческие отчёты об осуществлённой ими деятельности на первых двух этапах. В то же время каждый воспитатель, постоянно имел возможность получать методическую поддержку по проблемным вопросам. С одной стороны, в этот период у педагогов формировалась ответственность за результаты обученности, а с другой – эта деятельность очень серьёзно мотивировала, так как по своему характеру большинство воспитателей хотели, чтобы их опыт был замечен. На этом же этапе совместно с педагогами выявлялись трудности и проблемы, связанные с применением изученных технологий в учебном процессе и планировался новый проект по решению этих проблем. Таким образом, цикл повторялся.

В ходе следующего периода каждый педагог мог рассчитывать на дальнейшее организационно-методическое сопровождение процесса повышения его технологической компетентности, которое было организовано разнообразно и многопланово:

- проведение теоретических семинаров (доклады, сообщения), проблемных семинаров (с показом непосредственно образовательной деятельности, совместных с социальными партнерами мероприятий), «круглых столов», «деловых игр», ролевых игр;

- обсуждение трудностей в реализации изученных технологий, отдельных открытых мероприятий, авторских программ, учебных пособий, результатов конкурсов и др.;

– консультирование педагогов по различным возникающим у них вопросам (индивидуальное, групповое, тематическое, обзорное и др.).

Выбор формы мероприятий зависит не только от заинтересованности педагогов в освоении инновационных форм работы, но и от их активного участия в поиске новых методов, анализе ведущих мастер-классов и т.д., от творческого потенциала воспитателей. Модель методического сопровождения направлена на поддержание инновационного духа и творческого поиска, совершенствование того, что наработано, и применение новых подходов и идей.

Таким образом, реализация модели организационно-методического сопровождения повышения технологической компетентности педагога позволила нам получить следующие результаты:

- понимание основных характеристик современных образовательных технологий; проявление умений проектировать учебный процесс на их основе;
- проявление умения рефлексировать и анализировать развитие собственного опыта решения профессиональных задач на основе использования перечисленных технологий.

Список литературы:

1. Берцлаева М.Н. *Менеджмент в образовании*. -М.: Изд-во Совершенство, 1998.
2. *Дидактика технологического образования/ Под ред. П.Р. Атутова. Ч. II.* - М., 1998.
3. Жук А. И., Кошель Н. Н. *Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов*. Мн: Аверосев, 2004.
4. Занина Л.В., Меньшикова Н.П. *Основы педагогического мастерства*. Ростов-на-Дону: Феникс, 2009.
5. Лаврентьева Н.Б. *Педагогические основы разработки и внедрения модульной технологии обучения*. Барнаул, 1999.
6. Смолкин А. М. *Методы активного обучения: Науч.-метод. Пособие*. –М.: Высш. Шк.,1991.
7. Хруцкий Е. А. *Организация проведения деловых игр: Учеб.-метод. Пособие для преподавателей сред. спец. учеб. Заведений*. М.: Высш. Шк.,1991.
8. Щуркова Н.Е. *Практикум по педагогической технологии*. М.: Педагогическое общество России, 1998.

Секция 4. Практика реализации модели наставничества «будущий специалист-работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО

Условия взаимодействия с работодателями при подготовке будущих специалистов в области физической культуры, спорта и фитнеса

*Вейсова Марина Николаевна,
Комлева Ольга Юрьевна, преподаватели
ГБПОУ «Дзержинский педагогический колледж»,
e-mail: komleva_74@list.ru
marinys2007@rambler.ru
г.Дзержинск, Нижегородская область*

На сегодняшний день среднее профессиональное образование работает над моделью подготовки конкурентоспособного и практико-ориентированного специалиста, обладающего достаточным уровнем общих и профессиональных компетенций, способного быстро адаптироваться к постоянно меняющимся условиям современной рыночной экономики.

В этой связи огромную роль играет движение WorldSkills, которое сегодня набирает огромную популярность не только в рабочих профессиях, но и области образования.

Вследствие этого Дзержинский педагогический колледж уделяет большое внимание взаимодействию с работодателями:

- МБОУ СШ г. Дзержинска и районов Нижегородской области;
- Физкультурно-оздоровительным комплексом «Ока»;
- Фитнес-центрами «Наша Энергия» и «ФизКульт»;
- ДЮСШ;
- клубом для людей с ограниченными возможностями «Вера»;
- центром по работе с детьми и молодежью «Молодежные инициативы», где реализуется согласованность действий всех заинтересованных сторон и стремление к выработке общих требований и видения ситуации.

Сегодня работодатели хотят видеть мобильных, легко адаптирующихся к современной ситуации специалистов, владеющими инновационными технологиями в будущей их профессиональной деятельности. Поэтому в колледже и была выстроена система социального партнерства, чтобы в первые годы своей работы у молодых специалистов не возникало трудностей.

В результате внедрения стандартов WorldSkills в 2014 году г. Тольятти впервые была представлена компетенция «Физическая культура», в дальнейшем «Физическая культура, спорт и фитнес». В связи с этим Дзержинский педагогический колледж является региональной площадкой для таких чемпионатов, мероприятий и проектов, как:

- проект «Билет в будущее» (2019 г.), который направлен на профориентацию школьников 6 – 11 классов, помогая понять, какую выбрать профессию, чтобы в будущем она приносила не только материальный достаток, но и удовлетворение, удовольствие;
- JuniorSkills (2018), часть движения WorldSkills, программа ранней профессиональной подготовки и профориентации школьников 10 – 17 лет, система соревнований школьников по профессиональной компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес»;
- региональный чемпионат по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес», по результатам которого победителем 2019 г. Стала студентка колледжа Хренова Дарья, а призером Сухова Надежда;
- демонстрационный экзамен по компетенции «Физическая культура, спорт и фитнес» (2019 г.);
- региональный этап Всероссийской олимпиады профессионального мастерства «Физическая культура и спорт», где также есть высокие результаты. В финале Всероссийского этапа в г.Ярославль студентка колледжа Демина Владлена заняла 3 место. Все результаты позволяют судить о качественном уровне подготовки студентов специальности 49.02.01 и высоком профессионализме преподавателей, работающих на отделении Физическая культура.

Также в течение учебного года реализуются (как в рамках учебного процесса, так и во внеучебной деятельности) ставшие уже традиционными совместные мероприятия колледжа и работодателей:

- учебная, производственная и преддипломная практика по специальности 49.02.01;
- товарищеские встречи по всем видам спорта;
- совместные спортивные праздники;
- городская спартакиада молодежи и др.

Ежегодно работодатели принимают участие:

- в рецензировании учебных программ и выпускных квалификационных работ;
- в работе комиссии квалификационного экзамена по ПМ 01, ПМ 02;
- в процедуре Государственной итоговой аттестации студентов;
- в чемпионате WorldSkills и демонстрационном экзамене (в качестве экспертов).

Данные по трудоустройству выпускников 2018-2019 учебного года по специальности, а это 80%, позволяют говорить об эффективности взаимодействия Дзержинского педагогического колледжа с работодателями города и области.

**Развитие цветовосприятия детей подготовительной группы
посредством творческих заданий на занятиях
по продуктивным видам деятельности (из опыта наставничества)**

*Вилачева Мария Олеговна,
студентка 4 ДО группы
специальность 44.02.01 Дошкольное образование,
ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»
Камышловский городской округ
Наставник: Темерева Людмила Михайловна,
Воспитатель высшей квалификационной категории
МАДОУ «Детский сад №1»
Камышловский городской округ*

В наше время художественно-эстетическое развитие личности, формирование ее эстетической культуры – одна из важнейших задач, стоящих перед образованием вообще и дошкольным образованием в частности. И поэтому одним из важнейших направлений нашей исследовательской работы является художественно-эстетическое развитие детей старшего дошкольного возраста.

Для организации качественного дошкольного образования создаются различные необходимые условия, разрабатываются критерии оценивания, которые являются не чем иным, как решением инновационных задач федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО).

ФГОС ДО уделяет большое внимание развитию личности дошкольника, мотивации и способностей детей в различных видах деятельности: «созданию благоприятных условий развития детей в соответствии с их возрастными и индивидуальными особенностями и склонностями, развития способностей и творческого потенциала каждого ребёнка как субъекта отношений с самим собой, другими детьми, взрослыми и миром».

В дошкольном возрасте наблюдается активный процесс познания окружающего мира, поэтому немаловажным является художественно-эстетическое развитие ребенка.

Художественно–эстетическое развитие (п.2.6. ФГОС ДО) предполагает развитие предпосылок ценностно-смыслового восприятия и понимания произведений искусства (словесного, музыкального, изобразительного), мира природы; становление эстетического отношения к окружающему миру; формирование элементарных представлений о видах искусства; восприятие музыки, художественной литературы, фольклора; стимулирование сопереживания персонажам художественных произведений; реализацию самостоятельной творческой деятельности детей (изобразительной, конструктивно-модельной, музыкальной и др.) [5].

Многие исследователи (Л.С.Выготский, П.Я.Гальперин, А.В.Запорожец, В.В.Зеньковский, М.Ю.Кистяковская, А.Н.Леонтьев, В.С.Мухина, Д.Б.Эльконин) отмечают, что основой эстетического развития является эмоционально-чувственное отношение к действительности, таким образом, для осуществления процесса эстетического развития следует уделять должное внимание формированию эстетического восприятия объектов окружающего мира. Без помощи и поддержки взрослого дети самостоятельно замечать красоту предметов окружающего мира не смогут [4].

Творчество и дети – это два неразделимых понятия. Лыкова И.А. творчество трактует как особый уровень деятельности, в процессе которой создаются качественно новые материалы и духовные ценности. Важным средством эстетического воспитания детей является изобразительная деятельность (рисование, лепка, аппликация). Изобразительная деятельность не утратила своего широкого воспитательного значения и в настоящее время является едва ли не самым интересным видом деятельности дошкольников. Изобразительная деятельность обладает огромной познавательной силой. Одним из условий художественно-эстетического развития можно считать развитие цветовосприятия. Цвет – это одна из первых характеристик, которую различают дети [6].

Значение развития цветовосприятия в жизни старшего дошкольника очень велико, так как оно создает фундамент для развития словесно-логического мышления, способствует развитию речи, памяти, внимания, воображения. Дошкольник, осваивая окружающий мир, культуру общества, в том числе и цветовую культуру, должен овладеть определёнными эталонами цвета, т.е. научиться видеть мир во всём многообразии цвета и систематизировать то, что видит, и то, с чем он действует. В цвете заключена удивительная сила и тайна, при помощи цвета можно за несколько мгновений «прочитать» человека. Цвет – это начало души и питание нашего тела, он сильнейшим образом вплетен во все человеческое, а также незримо присутствует в каждом из нас, являясь нашим психогенетическим кодом.

История сохранила слова Аристотеля: «Все живое стремится к цвету... Цвета по приятности их соответствий могут относиться между собой подобно музыкальным созвучиям и быть взаимно пропорциональными».

И. Грант писал в своих мемуарах: «Чем больше смотришь на этот мир, тем больше убеждаешься в том, что цвет был создан для красоты, и красота эта — не удовлетворение прихоти человека, а необходимость для него». И это на самом деле так.

Дошкольник еще не имеет разностороннего опыта восприятия цвета. Он воспринимает цвет непосредственно, искренне, увлеченно. Чем больше ребенок видел и знает, чем ярче его эмоции, тем больше возможностей для появления в детском художественном творчестве интересных образов.

Условием для формирования цветовосприятия у старших дошкольников являются творческие задания, направленные на произвольное запоминание цветов и цветовых оттенков. В результате использования в свободной

деятельности и непосредственной образовательной деятельности творческих заданий дети без труда запоминают цвета и их образование, развивают словесно-логическое мышление и мыслительные процессы, память, внимание и творческое воображение. Развитие тонкой чувствительности к цвету начинается с ознакомления с цветами при смешивании красок на палитре: так ребенок лучше чувствует фактуру цвета, видит его изменения, замечает красоту.

Для развития цветовосприятия при использовании творческих заданий в подготовительной группе необходимо в первую очередь заинтересовать и мотивировать ребенка, дать такие задания, чтобы он мог с максимальной силой использовать свои художественные и творческие способности.

В процессе разнообразных творческих заданий дети учатся выделять цвет предметов, называть оттенки цвета, сравнивать предметы по цвету, группировать их по сходству в цвете. Все эти действия развивают и закрепляют знания и представления детей о цвете, способствуют формированию чувства цвета. Дети оперируют имеющимися знаниями о цвете, систематизируют их, обогащают. С помощью заданий ребёнок получает новые знания о том или ином цвете. В то же время в процессе выполнения творческих заданий у детей активизируется цветовой словарь.

Работа с творческими заданиями создает условия для организации как совместной деятельности взрослого и детей, так и самостоятельной игровой, продуктивной и познавательно-исследовательской деятельности детей.

Разработан сборник творческих заданий, направленный на развитие цветовосприятия у детей подготовительной группы. Задания в сборнике имеют различную направленность, делятся по критериям в соответствии с развитием различных умений по цветовосприятию у детей старшего дошкольного возраста и способствуют более успешному и полноценному развитию дошкольников.

Для диагностирования развития различных умений по цветовосприятию у детей старшего дошкольного возраста в современной практике используют методику Г. А. Урунтаевой и Ю. А. Афонькиной, направленную на изучение восприятия цвета. Целью данной методики является изучение особенностей восприятия детей старшего дошкольного возраста. В методике разработаны серия заданий и описаны уровни сформированности и развития цветовосприятия у детей старшего дошкольного возраста. Следовательно, значение развития цветовосприятия детей старшего дошкольного образования для его будущей жизни выдвигает перед теорией и практикой дошкольного воспитания задачу разработки и использования наиболее эффективных средств и методов сенсорного воспитания в детском саду [4].

Во время преддипломной практики будет осуществляться пробация разработанного сборника творческих заданий, которые планируется включать в непосредственно образовательную деятельность, но также и в самостоятельную деятельность детей подготовительной группы.

На данный момент в рамках проекта наставничества «Старт в будущее» мы с педагогом-наставником осуществляем работу по вовлечению

детей в изобразительную деятельность, их мотивированию с использованием интеграции метода проектов с технологией цветовосприятия. Также мы считаем, что важно и привлечение родителей к взаимодействию и совместному творчеству с детьми.

Данная интеграция позволяет интегрировать различные образовательные области ФГОС ДО в образовательном процессе, так, например, было проведено интегрированное занятие по рисованию с использованием манной крупы и опытно-экспериментальной деятельностью на тему: «Необыкновенная снежинка». На данном занятии дети экспериментировали с песком, краской и даже с самой манной крупой. У детей получилось создать самостоятельно мягкий пластилин, что привело их в восторг. Но больший восторг произвел на детей процесс рисования манной крупой на картоне. Работы у всех детей получились яркие, красочные и необычные. Таким образом, данные методы имеют огромное значение в развитии личности ребенка, его эстетического воспитания, всё это способствует развитию самостоятельности детей и подготовке их к школе.

В.А. Сухомлинский подчёркивал, что задачи воспитания и развития могут быть успешно решены только в том случае, если детский сад будет поддерживать связь с семьёй и вовлекать её в свою работу. Взаимодействие с родителями осуществляется через создание единого пространства «Семья – детский сад», в котором всем участникам уютно, комфортно, интересно, полезно. Цель работы с родителями – превращение семьи в сознательный субъект образовательного процесса. Хотелось бы сказать о том, что с каждым годом растёт активность родителей, участвующих в мероприятиях, проводимых как в дошкольных образовательных учреждениях, так и на всероссийских конкурсах. Родители оказывают помощь в изготовлении методических и дидактических пособий и материалов, участвуют в проектной деятельности.

В процессе сотрудничества и взаимодействия с родителями было организовано заочное участие детей старшего дошкольного возраста с родителями и педагогами во II Всероссийском конкурсе для детей дошкольного возраста «Первые шаги в науку - 2020» в дистанционном этапе. Благодаря этому был создан и реализован проект «Две Матрёны, три матрешки и еще матрёшечка» (заняли 2 место). В ходе работы в рамках проекта наставничества планируется разработать и реализовать еще несколько совместных проектов родителей и детей, направленных на развитие цветовосприятия детей старшего дошкольного возраста.

Таким образом, совместная деятельность всех участников воспитательно-образовательного процесса дает безграничные возможности развития творческого потенциала, партнерских отношений и целостного, индивидуального развития личности.

Список литературы:

1. Акимова О.Н.: Развитие цветовосприятия у детей старшего дошкольного возраста посредством изобразительной деятельности. URL: <https://urok.1sept.ru/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%8C%D0%B8/606852/>

2. Гнайкова Н. В. Формирование у детей дошкольного возраста цветовосприимчивости и цветоразличения в условиях ДОУ // Молодой ученый. — 2017. — №11.1. — С. 14-17. — URL <https://moluch.ru/archive/145/40627/>

3. Ильчибаева Е.И.: Статья "Цветовое восприятие в жизни дошкольника". URL: <https://infourok.ru/statya-cvetovoe-voospriyatie-v-zhizni-doshkolnika-963426.html>

4. Урунтаева Г.А., Афонькина Ю.А. Практикум по детской психологии. - М.: Просвещение; Владос, 1995. - 291 с.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования // (утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155);

6. Шеховцова Л. Д., Прокофьева И. В., Маркова Р. И., Резванцева В. Н., Шишаева Е. В. Роль цвета в жизни ребенка // Молодой ученый. — 2017. — №49. — С. 433-435. — URL <https://moluch.ru/archive/183/46940/>

Роль наставничества в формировании профессиональных компетенций будущего учителя начальных классов в период обучения в колледже.

*Голованова Валентина Ивановна,
преподаватель КГКП «Рудненский
социально-гуманитарный колледж
им.И.Алтынсарина», заместитель
директора по учебно-
производственной работе,
e-mail: valentia65@mail.ru,
г. Рудный, Казахстан*

На протяжении всей истории существования общества активно обсуждаются проблемы развития образования, как наиболее важного звена становления человека. Окончательный ответ на все проблемные вопросы пока не найден никем. Ясно одно - профессия учителя крайне ответственная и сложная, ввиду его прямого соприкосновения с формированием основ гражданского общества через влияние на процесс становления мировоззрения будущего поколения людей. Мы должны отчетливо понимать, что каждый учитель вносит свою лепту не только в формирование знаний, умений и навыков ребенка, но и всем своим образом жизни, мышления, внешнего облика, манерой речи, степенью ответственности, общим уровнем развития воздействует на систему ценностей обучаемого. Что или кто может быть важнее учителя?

Радует, что в обществе постепенно пробуждается какое-то правильное понимание роли учителя. Например, в 2019 году в Казахстане впервые был разработан и принят Закон «О статусе педагога», который, конечно, еще требует серьезных доработок, но определенное начало этому движению положено [1]. И в частности статья 13 названного закона посвящена наставничеству молодых специалистов в течение их первого года работы. К сожалению, пока не рассматривается вопрос организации наставничества для практикантов, студентов педагогических колледжей. А проблема в этом направлении существует. В настоящее время наставничество осуществляется на добровольной основе, так как недостаток бюджетного финансирования не позволяет материально стимулировать опытных педагогов школ к наставничеству студентов.

Важно отметить существенную разницу в наставничестве дипломированных молодых специалистов и студентов, обучающихся по избранной специальности. Студент пока только осваивает премудрости учительского труда. Особенно многогранен труд учителя начальных классов. Этому специалисту требуются фундаментальные знания из разных областей науки. Только учитель с широким кругозором, сам имеющий целостное представление о мире способен формировать у младших школьников на доступном уровне знания во взаимосвязях, называемых в школе межпредметными.

При достижении качества подготовки такого специалиста мы сталкиваемся, как минимум, с тремя проблемами:

- 1) недостаток базовой подготовки студента, отражающий фактическое знание учебного материала;
- 2) неумение просто и доступно излагать научный материал с учетом возраста учеников;
- 3) недостаточный уровень владения методическими приемами для обучения.

Проблема недостатка базовой подготовки студента преодолима при наличии у него желания добывать необходимые знания.

А вот вторая и третья проблемы для ускорения качественного результата требуют участия опытного наставника. Причем в условиях подготовки специалиста в качестве наставников работают разные педагоги одновременно: в первую очередь, методисты колледжа - преподаватели частных методик, к которым затем подключаются и учителя школ, под непосредственным руководством которых работают студенты в период производственной практики.

Вывод один: и те, и другие наставники должны хорошо видеть уровень развития студента и направлять его по наиболее короткому и правильному пути становления специалиста, совмещая теорию с практикой.

Проблема заключается в том, что при существующем сегодня подходе к организации производственной практики, когда нет материального стимулирования для школьного наставника (*а уровень сознания многих учителей наших школ напрямую связан с бытовыми проблемами добывания средств для жизни, и аскетов среди них практически нет*), большинство педагогов воспринимает обязанность принять студента на практику с нежеланием, как ненужную повинность. Внутренний протест наставника против бесплатной работы выливается в равнодушное отношение к работе практиканта. Методист колледжа физически не в состоянии охватить вниманием каждого практиканта в силу отдаленности мест практики и недостаточно просчитанной тарификационной нагрузки, соотношения часов теории и практики в связи с введением новых подходов к планированию учебного процесса. В результате студент часто ведет пробные уроки, как умеет, т.е. остается один на один со своими не до конца развитыми умениями. Уже на этом первом этапе мы теряем возможность качественно готовить будущего выпускника.

К сожалению, многолетний опыт наблюдения уроков практикантов показывает их формальный подход к процессу обучения школьников. Для них это пока похоже на профессиональную игру в учителя. Выпускники хорошо усваивают за годы учебы в колледже различные формы работы, приемы ведения урока, интерактивные технологии и т.д. и т.п. Все их внимание направлено на умение применить новые технологии и создать внешний эффект от урока, а суть обучения – создание целостной картины мира, развитие умения размышлять над смыслом, понимать главное, устанавливать связи между явлениями – остается за границами урока. Зачастую только при анализе с методистом проведенного пробного урока студент понимает, какая в действительности цель стояла перед ним. Для многих это становится настоящим потрясением: как же так! Урок вроде проведен - а урока-то, оказывается, и не было! А ведь он провел уже 5-10 уроков, но так и не увидел главного, не увидел, чему он учит детей!

Мы не часто задумываемся над значением слова ОБРАЗОВАНИЕ. Кажется, что все и так понимают, что это такое. А ведь это процесс создания ОБРАЗА человека! Какого человека мы хотим развить? Что нам поставить на первое место? Грамотность? Умение мыслить экономически? Душевную чистоту? Стремление к лидерству? Что-то другое?.. Все зависит от цели,

которая определяется обществом и, безусловно, конкретным человеком для самого себя!

Образование - многогранный процесс, но в его основе должно лежать человеколюбие, познание себя и формирование целостного представления об окружающем нас мире. Наставничество – это способ передачи жизненного опыта подрастающему поколению и здесь не может быть мелочей: внимание наставника к подопечному – первая составляющая успеха.

Определенным решением проблемы наставничества студентов в период обучения в Рудненском социально-гуманитарном колледже стало закрепление студента за конкретной школой на весь период подготовки специалиста с 1 по 4 курс на основе трехсторонних индивидуальных договоров [2]. Договор на прохождение производственной практики в школе призван уравновесить интересы колледжа, студента и работодателя. Обязанности каждого участника процесса строго определены и прописаны по пунктам.

Практика организуется в стройной системе. Сначала в условиях колледжа по конкретному разделу учебной программы проводится непродолжительная по времени (от одной до 3 недель) учебная практика. Ее задача подготовить студента к самостоятельному выходу в школу, максимально предусмотреть возможные трудности в работе. Студенты работают виртуально, проигрывают разные варианты производственных ситуаций, учатся планировать беседы, занятия, проводят фрагменты уроков, воспитательных мероприятий, учатся готовить наглядные пособия.

Затем в течение 4-5 недель на базе различных образовательных организаций под непосредственным руководством наставников предприятий и частично методистов колледжа проводится продолжительная технологическая практика, в ходе которой студенты приобретают конкретные профессиональные умения и навыки в работе с детьми в определенных границах подготовки.

Важно учитывать, что согласно новым тенденциям в системе технического профессионального образования уже несколько лет программа подготовки специалиста составляется таким образом, что студенты выходят на производственную самостоятельную практику, еще не имея полной базы профессиональных знаний. Считается, что такой путь способствует более быстрому обучению. Вместе с тем, на этом этапе имеются определенные трудности. Студент, безусловно, не является готовым специалистом, он пока не завершил обучение и некоторые вопросы методики для него незнакомы. В связи с данным фактом крайне важно, чтобы наставники по месту практики учитывали эту степень готовности и старались создавать более щадящий режим работы. Производственная практика проводится в 3-4 периода на основе блочно-модульного подхода. По этой причине колледж готовит сопроводительное письмо для студента с описанием хода практики и составляет индивидуальный план-график практики, который утверждается

заместителем директора колледжа по учебно-производственной работе и согласовывается с руководством школы.

В завершение обучения на последнем курсе организуется итоговая преддипломная профессиональная практика по специальности. Эта практика является в основном самостоятельной работой студента, самой длительной, масштабной и комплексной, так как охватывает уже разные направления в подготовке специалиста. Задача практиканта в этот период соединить все полученные умения в одном производственном процессе под наблюдением наставника школы и получить отзыв работодателя с заключением о готовности специалиста к работе.

Такая система подготовки специалиста имеет свои плюсы и, конечно, работает на качество подготовки самым непосредственным образом. Ведь все виды практики студент проходит на одном предприятии, он глубоко осваивает принципы работы данной организации, а работодатель имеет возможность наблюдать и растить себе специалиста. В случае, если работодатель рассчитывает перспективную потребность в кадрах и заинтересован в подборе качественных специалистов для своей организации, он заключает договор с несколькими студентами, чтобы иметь возможность отбора лучших выпускников для трудоустройства при наличии вакансии.

Колледж сотрудничает с большим количеством различных организаций. По Костанайской области это составляет 116 школ, из которых 14 партнеров в Рудном. Периодически проводится анкетирование соцпартнеров на предмет удовлетворенности уровнем подготовки специалистов. По результатам последнего опроса 2019 года с участием 21 организации, отмечено, что по полученной специальности в организациях работает 210 выпускников колледжа, из них 193 работают с оценкой «хорошо», 17 отмечены как удовлетворительно работающие. Уровень удовлетворенности качеством подготовки специалистов составил 91,9%. Без помощи социальных партнеров колледжу в подготовке специалистов никак не обойтись, и сотрудничество здесь взаимовыгодно. Вот только две цифры, которые наглядно демонстрируют необходимость совместной работы: со студентами в период практики работает 41 преподаватель колледжа и более 500 наставников учебных заведений-баз практики. Как правило, колледж просит при проведении всех видов практики, чтобы соцпартнеры подключали к работе со студентами только опытных наставников, имеющих стаж работы не менее 5 лет, высшее образование и категорию не ниже первой. Как стимулировать наставника, теперь уже решает базовое предприятие, исходя из своих имеющихся возможностей. Для колледжа дополнительным бонусом от такой постановки вопроса является высокий показатель успешного трудоустройства выпускников.

Сама жизнь подсказывает нам, что только при условии глубокой заинтересованности всех участников процесса в качественном результате формирования современного учителя возможно успешное развитие гражданского общества.

*Материал представлен из личного опыта работы заместителя
директора колледжа по учебно-производственной работе.*

Интернет-документы:

1. Закон Республики Казахстан от 27 декабря 2019 года №293-VI
«О статусе педагога»/ URL:

https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=32091648 (дата обращения: 04.02.20).

2. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 28 января 2016 года № 93 Зарегистрирован в Министерстве юстиции Республики Казахстан 25 февраля 2016 года № 13227. Об утверждении форм типового договора оказания образовательных услуг для дошкольных организаций, организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, типового договора на проведение профессиональной практики и типового договора о дуальном обучении для организаций технического и профессионального, послесреднего образования URL: <http://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013227> Официально опубликовано в ИПС "Әділет" - 11.03.2016

Клуб профессионального самоопределения студентов как основная форма профессионального становления и самоопределения студентов

*Деев Евгений Евгеньевич
Филиал государственного образовательного
учреждения высшего образования
Московской области
«Государственный социально-гуманитарный университет»
в городе Зарайске –
Зарайский педагогический колледж,
г. Зарайск*

*Эффективная система мотивации для наставников
должна быть создана, и это должно быть эффективное современное
наставничество, передача опыта, конкретных навыков.*

В.В. Путин

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции. Особую значимость в педагогической деятельности приобретает проблема профессиональной социализации выпускников (молодых специалистов) в образовательных организациях. Профессиональное

становление молодого специалиста, его адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через создание системы наставничества уже в период его обучения. Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и профессионального самоопределения студентов педагогических колледжей. Основное содержание педагогического наставничества заключается в оказании помощи студентам при изучении нормативно-правовых документов; изучении и внедрении в практику образовательной организации передового педагогического опыта; совершенствовании теоретических знаний и практических умений, педагогического мастерства; ознакомлении с новыми достижениями психолого-педагогических наук и методики обучения; изучении и анализе учебных программ, учебников, пособий, методических рекомендаций; овладении учебным материалом и организации собственного учебно-познавательного процесса; овладении новыми формами и методами оценивания учебных достижений обучающихся; изучении индивидуальных особенностей детей. Наставничество стимулирует потребности будущего педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления будущих молодых специалистов, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

В филиале государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет» в городе Зарайске – Зарайский педагогический колледж основной формой реализации наставничества является Клуб профессионального становления студентов (КПСС). Клуб работает на базе МБОУ «Начальная школа-детский сад» №14 г. Зарайска. Клуб начал свою деятельность 1 сентября 2019 года в рамках экспериментальной работы колледжа. Цель КПСС, во-первых, – дать ориентиры педагогу-наставнику, которые помогли бы определить систему, методику и содержание работы со студентами, исходя из условий образовательной организации и потенциала молодого специалиста, во-вторых, содействовать скорейшему профессиональному становлению студента. Под профессиональным становлением студентов подразумеваются все процессы, способствующие полному раскрытию их потенциала. Основным элементом профессионального становления студента является приобретение практического опыта. Идея наставничества получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время; она очень популярна и

в западных странах. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры.

Целью КПСС является оказание помощи наставляемым, в отношении которых осуществляется наставничество, в приобретении необходимых профессиональных навыков для выполнения в будущем должностных обязанностей, адаптации в коллективе, а также воспитание дисциплинированности и заинтересованности в результатах труда. Основными задачами наставничества являются:

- ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи наставляемому в профессиональной адаптации;
- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей;
- адаптация обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в образовательной организации;
- оказание моральной и психологической поддержки наставляемому в преодолении профессиональных трудностей при выполнении в будущем должностных обязанностей;
- содействие наставляемому в освоении эффективных форм и методов взаимодействия с коллегами и обучающимися, развитии способности самостоятельно повышать свой профессиональный уровень.

Нормативно-правовая база работы КПСС: ФЗ РФ №273 «Об образовании», ст.28,47,48.2. Приказ Министерства образования и науки от 18 апреля 2013 г.№291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования». Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество». Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», Договор о реализации наставничества между колледжем и МБОУ школой-сад №14.

Согласно Положению о КПСС, задача наставника - передать наставляемому опыт и знания, необходимые для работы. Наставник назначается из числа опытных педагогических работников МБОУ «Начальная школа-детский сад» №14 г. Зарайска, соответствующих следующим требованиям:

- имеет опыт работы в должности не менее 3-х лет;
- имеет высокие и стабильные результаты работы;
- пользуется авторитетом в коллективе;
- способен по своим моральным и деловым качествам оказывать квалифицированную помощь наставляемому в работе;

- обладает коммуникативными навыками: умеет находить общий язык с людьми, выстраивать горизонтальные и вертикальные связи, быть гибким в общении;

- обладает управленческими навыками: умеет формулировать и ставить цели и задачи, планировать работу, организовывать и контролировать работу, анализировать полученные результаты и вносить коррективы. Наставник назначается правовым актом руководителя образовательной организации не позднее одного месяца с начала очередного учебного года. Кандидатура наставника утверждается с его личного письменного согласия.

Наставляемые являются членами КПСС и зачисляются в Клуб на добровольной основе.

Продолжительность периода осуществления наставничества составляет не менее одного учебного года. В случае быстрого и эффективного освоения наставляемыми необходимых профессиональных компетенций по ходатайству администрации Зарайского педагогического колледжа осуществляется материальное или моральное поощрение наставника, а также членов Клуба.

Приложение 1

ИНСТРУКЦИЯ ДЛЯ ПЕДАГОГОВ–НАСТАВНИКОВ И СТУДЕНТОВ – ЧЛЕНОВ КПСС

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящая инструкция разработана для регулирования шефства-наставничества в рамках работы Клуба профессионального самоопределения (становления) студентов в филиале государственного образовательного учреждения высшего образования Московской области «Государственный социально-гуманитарный университет» в городе Зарайске – Зарайский педагогический колледж.

1.2. Наставничество - разновидность индивидуальной и групповой учебно-воспитательной работы со студентами, не имеющими длительного опыта педагогической деятельности в общеобразовательных и дошкольных образовательных организациях.

1.3. Наставник — опытный педагог, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

1.4. Студент — выпускник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе колледжа, проявивший желание и склонность к совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

1.5. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную и групповую работу опытного педагога по развитию у студента необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано

наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у студента знания в области предметной специализации и методики преподавания.

1.6. Правовой основой института наставничества являются [Конституция РФ](#), [Законы РФ](#) и [Московской области](#) «Об образовании», законодательства и постановления правительства РФ, Министерства образования Московской области, приказы Ректора ГСГУ и колледжа, настоящая инструкция.

2. ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ НАСТАВНИЧЕСТВА

2.1. Целью наставничества в школе является оказание помощи студентам в их профессиональном становлении.

2.2. Основными задачами наставничества являются:

2.2.1. Привитие студентам интереса к педагогической деятельности и закрепление в будущем учителей в школе, воспитателей в дошкольной образовательной организации;

2.2.2. Ускорение процесса профессионального становления студентов и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные в будущем на него обязанности по занимаемой должности;

2.2.3. Адаптация к корпоративной культуре, усвоение лучших традиций [коллектива](#) ОО и правил поведения в ОО, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей педагога.

3. ОБЯЗАННОСТИ НАСТАВНИКА

3.1. Знать требования законодательства в сфере образования, [ведомственных нормативных актов](#), определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

3.2. Оказывать помощь студентам в разработке методических материалов (рабочих программ, семинаров-практиков, деловых игр и др).

3.3. Проводить анализ методических материалов (рабочих программ, конспектов занятий и уроков, семинаров-практиков, деловых игр и др).

3.4. Оказывать методическую помощь в подготовке уроков, занятий, подборе дидактических материалов, наглядных пособий, учебников и [учебных пособий](#), дополнительной литературы, а также в выборе форм проведения занятий, контроля знаний.

3.5. Анализировать конспекты уроков, занятий, мероприятий (в том числе с родителями и общественностью) студентов с последующим тщательным разбором, учить проводить самоанализ урока, занятия

3.6. Контролировать и направлять работу студента по созданию индивидуального плана педагогического развития, помочь подобрать методическую литературу для этого.

3.7. Личным примером развивать положительные качества студента, корректировать его поведение в ОО, привлекать к участию в общественной жизни ОО, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

3.8. Участвовать в обсуждении вопросов, связанных с педагогической и общественной деятельностью студента, вносить предложения о его поощрении.

3.9. Информировать руководителей ОО о проблемах, возникающих у студента, для оказания психолого-педагогической поддержки.

3.10. Информировать руководителя ОО о профессиональной адаптации студента, составлять отчет по итогам наставничества с заключением о результатах прохождения адаптации, с предложениями по дальнейшей работе.

4. ПРАВА НАСТАВНИКА

Наставник имеет право:

4.1. Вносить предложения руководителю ОО о необходимости подключать для дополнительного обучения студента других сотрудников ОО.

4.2. Проводить мониторинг качества профессионального становления студента.

5. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ НАСТАВНИКА

5.1. Педагог-наставник несёт ответственность за несвоевременное оказание помощи студенту.

5.2. Наставник несёт ответственность за качество проводимых им открытых уроков, мастер-классов, обучающих консультаций, мероприятий и др.

6. УСЛОВИЯ ОПЛАТЫ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАСТАВНИКА

6.1. Выполнение функций педагога-наставника является дополнительной работой, связанной с образовательным процессом и не входящей в круг основных обязанностей работника. Оплата производится из премиального фонда.

7. ПРАВА СТУДЕНТА – ЧЛЕНА КПСС

7.1. Пользоваться образовательными услугами наставников на безвозмездной основе.

7.2. Принимать участие во всех мероприятиях, организуемых наставниками.

7.3. Получать консультативную помощь от наставников и руководителей ОО.

7.4. Использовать безвозмездно в образовательных целях материальные средства обучения базовой ОО.

7.5. Вносить предложения в план работы наставников и руководителей ОО.

8. ОБЯЗАННОСТИ СТУДЕНТА – ЧЛЕНА КПСС

8.1. Выполнять в срок и качественно поручения наставников и руководителей ОО и КПСС.

8.2. Соблюдать правила поведения в базовой ОО.

8.3. Беречь имущество базовой ОО.

8.4. Принимать участие в изготовлении и ремонте оборудования и средств обучения базовой ОО, в разработке всех видов образовательной деятельности ОО.

8.5. Вовлекать в ряды КПСС других студентов.

1. Интернет-источники

1. <http://www.educat-povol.ru/doc/2019/rekomend.nastavnik.pdf>

2. <https://moluch.ru/archive/121/33412/>

3. <https://www.prodlenka.org/stati-obr/blog-uchitelja/2175-rol-nastavnika-v-stanovlenii-molodogo-specialista>

4. <https://www.prodlenka.org/stati-obr/blog-uchitelja/2175-rol-nastavnika-v-stanovlenii-molodogo-specialista>

5. <https://pandia.ru/text/81/491/33826.php>

Здоровьесберегающие технологии в дошкольной образовательной организации

*Корзунина Елена Алексеевна,
Глушкова Елена Леонидовна,
Хацкевич Марина Олеговна.*

e-mail: marinahackevic12939@gmail.com

г. Камышлов

Как известно, в современных условиях развития нашего общества наблюдается резкое снижение здоровья населения. В связи с этим, одной из приоритетных задач реформирования системы образования становится сегодня сбережение и укрепление здоровья обучающихся, формирование у них ценности здоровья, здорового образа жизни, выбор образовательных технологий, адекватных возрасту, устраняющих перегрузки и сохраняющих здоровье дошкольников.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования (далее – ФГОС ДО) должно осуществляться укрепление физического и духовного здоровья обучающихся. Одним из требований к результатам обучающихся является формирование у них установки на безопасный и здоровый образ жизни.

Здоровьесберегающие образовательные технологии как составляющая внедрения ФГОС ДО - это комплекс концептуально взаимосвязанных между собой задач, содержания, форм, методов и приемов обучения, сориентированных на развитие ребенка с учетом сохранения его здоровья [4].

Работа над данной темой была связана с участием в проекте «Старт в будущее» по развитию наставничества в образовании. В ходе проделанной работы нами был получен положительный опыт использования данной технологии в работе воспитателя с родителями и воспитанниками МАДОУ "Детский сад №2" Талицкого городского округа.

В рамках проекта по наставничеству «Старт в будущее» изучались здоровьесберегающие технологии под руководством наставника Корзуниной Елены Алексеевны и куратора от образовательной организации Глушковой Елены Леонидовны, данная работа осуществлялась в несколько этапов.

На первом этапе наставничества было осуществлено знакомство с наставником. В ходе беседы мы определили основные этапы совместной деятельности и предполагаемые формы отчетности.

На втором этапе «Я расскажу – ты послушай!» наставник рассказала о целях использования, содержании и этапах реализации здоровьесберегающих технологий в ДОО. В ходе работы с теоретическим материалом были изучены основные компоненты данной группы технологий.

Здоровьесберегающие технологии в целом делятся на 4 группы:

I. Технологии сохранения и стимулирования здоровья дошкольников

✓ динамические паузы (физкультминутки, включающие пальчиковую, дыхательную, гимнастику для глаз и артикуляционную гимнастику);

- ✓ спортивные и подвижные игры;
- ✓ тренажеры, контрастная дорожка.

II. Технологии обучения ЗОЖ

✓ физкультурные занятия;
✓ гимнастика после сна;
✓ точечный массаж;
✓ бассейн;
✓ спортивные праздники, развлечения;
✓ СМИ (ситуативные малые игры - подражательная ролевая имитационная игра); День здоровья.

III. Технологии музыкального воздействия.

- ✓ музыкотерапия;
- ✓ сказкотерапия.

IV. Технология коррекции поведения [2].

Опыт применения данных технологий в работе педагога был продемонстрирован наставником через экскурсию по группам детского сада, в каждой из которых оборудован "Уголок здоровья". Из беседы с педагогом стало понятно, что в данном уголке находятся традиционные пособия (массажеры, массажные коврики, спортивный инвентарь), а также нестандартное оборудование, изготовленное своими руками, а именно:

- ✓ "Сухой аквариум" (способствует снятию напряжения и усталости, расслабляет мышцы плечевого пояса);
- ✓ пробковый коврик (ходьба по такому коврику делает массаж стоп ног);
- ✓ вертушки, султанчики (необходимы для развития речевого дыхания, тренировки работы легких, увеличения их объема);
- ✓ массажеры, в том числе самодельные (известно, что на ладонях рук есть много точек, массируя которые можно воздействовать на разные точки организма);
- ✓ коврики и веревки с узелками (нужны для массажа ступней ног, который способствует развитию координации движений).

Оздоровительную гимнастику нужно проводить ежедневно после сна, босиком под музыку.

В оздоровительные режимы группы входит спектр медико-восстановительных методик:

- гимнастика для глаз (снимает статическое напряжение глазных мышц, улучшает кровообращение);
- мимические разминки;
- пальчиковая гимнастика (влияет на развитие мелкой моторики, стимулирует развитие речи, внимания, пространственного мышления, помогает развить быстроту реакции) [3].

Здоровьесберегающая деятельность формирует в результате у ребенка мотивацию на здоровый образ жизни, способствует полноценному развитию.

Динамические паузы (2-5 минут) организует и проводит воспитатель во время занятий. Сюда входят элементы дыхательной гимнастики, гимнастики для глаз. Правильное дыхание помогает избежать гайморита, астмы, неврозов, избавляет от насморка, головной боли, простуды, расстройства ЖКТ, сна, помогает быстро восстановить работоспособность после физического и умственного утомления.

Также наставник Елена Алексеевна рассказала о том, какие правила нужно соблюдать, чтобы дыхание детей было полноценным:

1. дышать нужно только через нос, ритмично и равномерно;
2. стараться наполнять легкие воздухом по максимуму на вдохе, а на выдохе максимально выдыхать;
3. занятия должны быть прекращены при возникновении малейшего дискомфорта;
4. дыхательная гимнастика должна проходить в хорошо проветренном помещении, в доброжелательной обстановке;
5. комплекс упражнений воспитанники должны осваивать постепенно; через каждую неделю прибавляется по одному упражнению.

Как показывают наблюдения за детьми, систематическое проведение физкультминуток способствует улучшению психоэмоционального состояния, меняет отношение к себе и своему здоровью в лучшую сторону.

Физкультминутки может проводить кто-то из детей.

Подвижные и спортивные игры должны проводить воспитатели или руководитель физического воспитания. Они используются в качестве физкультурного занятия в спортзале, в игровой комнате или на прогулке.

Релаксацию проводит руководитель физического воспитания, психолог или воспитатели в любом подходящем помещении. Подходит для всех возрастных групп. Рекомендуется использование во время проведения релаксации спокойной классической музыки (Рахманинов, Чайковский, звуки природы).

Гимнастика ортопедическая и корригирующая проводится физкультурным работником или воспитателем в разных формах физкультурно-оздоровительной работы.

Физкультурные занятия должны проходить в хорошо проветренном помещении, 2-3 раза в неделю, в спортзале. Младший возраст - 15-20 минут, средний - 20-25 минут, старший возраст - 25-30 минут. Проводить должны руководитель физкультуры или воспитатели.

Проблемно-игровые ситуации организуются в свободное время, можно во второй половине дня. Строго время не фиксируется, проводятся занятия в зависимости от поставленных педагогом задач. Занятие можно организовать даже незаметно для детей, педагог включается в игровую деятельность.

Целенаправленное формирование элементарных основ психической саморегуляции детей 5-летнего возраста может быть достигнуто через сюжетно-ролевые игры, подвижные игры и физкультминутки.

Коммуникативные игры "Познаю себя" Е.В. Харлмаповой и М.В. Карепановой проводятся психологом один раз в неделю по 30 минут, начиная со старшего возраста. Сюда входят этюды, беседы и игры разного уровня подвижности, занятия рисованием, которые способствуют быстрой адаптации детей в коллективе.

Занятия из серии "Здоровье" для детей и родителей в качестве познавательного развития организуются и проводятся воспитателями один раз в неделю по 30 минут во второй половине дня, начиная со старшего возраста.

Технологии музыкального воздействия реализуются в разных формах физкультурно-оздоровительной работы. Применяются с целью снятия напряжения, повышения эмоционального настроения и т.д. Занятия могут проводить воспитатель и музыкальный руководитель [1].

Здоровьесберегающие технологии, которые применяются в работе с родителями:

- консультации с родителями, беседы, рекомендации по поводу профилактики болезней, пользе дополнительных прогулок и занятий в спортивных секциях, по поводу соблюдения личной гигиены;
- родительские собрания;
- нетрадиционные формы работы с родителями, практические показы;
- анкетирование;
- совместные акции: Дни здоровья, спортивные праздники;
- буклеты, памятки из серии "Пальчиковая гимнастика", "Как правильно закаливать ребенка?";

Создание условий здоровьесберегающего воспитания дошкольников подразумевает:

1. организацию деятельности детей в игровой форме;
2. организацию культуротворчества дошкольников;
3. построение педагогического процесса в образе модели культуры;
4. снабжение деятельности детей игрушками, оборудованием, играми, пособиями [3].

По мнению наставника, Елены Алексеевны, вся эта работа должна проводиться комплексно, на протяжении всего дня. В этой работе должны участвовать и педагогические, и медицинские работники: педагог-психолог, учитель-логопед, воспитатель, инструктор по физкультуре, музыкальный руководитель.

На этапе «Я покажу – ты посмотри» Елена Алексеевна показала способы применения здоровьесберегающей технологии в работе с детьми (на занятие по НОД, во время свободной игровой деятельности, во время прогулки), добавляя комментарии по ходу выполнения. После чего была проведена беседа для анализа усвоенных знаний и определения проблемного поля.

На следующем этапе «Сделаем вместе!» наставник с наставляемым уже пробовали совместно применить данную технологию работе с детьми дошкольного возраста, после чего было получено домашнее задание на подбор новых физминуток, игр, гимнастик и их демонстрацию наставнику, чтобы в дальнейшем уже применять самостоятельно в работе с детьми.

Также была проведена работа по проектированию занятия для детей дошкольного возраста с применением здоровьесберегающей технологии. На этапе «Сделаем вместе» наставник и наставляемый совместно провели открытое занятие с применением данной технологии в МАДОУ "Детский сад №2" Талицкого городского округа

На четвертом этапе «Сделай сам – я подскажу!» наставляемой уже было самостоятельно проведено занятие с использованием здоровьесберегающей технологии. Также на этом этапе была организована работа с родителями (беседа, разработка книжки-малышки с играми, направленные на укрепление здоровья ребенка, родителям были розданы буклеты, где обоснована значимость здоровьесберегающих технологий).

В перспективах дальнейшей работы с наставником предстоит следующий этап «Сделай сам и расскажи, что сделал!». На данном этапе наставляемому предстоит подготовить и провести мастер-класс в ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» с применением изученной технологии, обобщить и представить опыт участия в проекте через оформление портфолио.

Работа в рамках проекта способствовала формированию профессиональных компетенций, связанных с использованием современных образовательных технологий в педагогической деятельности. Совместная деятельность, профессиональное общение позволили повысить мотивацию на освоение профессии.

Список литературы:

1. Еромыгина М. В. Методические рекомендации по использованию здоровьесберегающих технологий в коррекционно-развивающей работе с детьми с ОВЗ / М. В. Еромыгина // Дошкольная педагогика. - 2014. - №3. - С. 46-49.

2. Новые здоровьесберегающие технологии в образовании и воспитании детей. С. Чубарова, Г. Козловская, В. Еремеева // Развитие личности. - №2. - С. 171-187.

3. Смирнова Т. В. Создание здоровьесберегающей среды в группе как средство сохранения и укрепления здоровья детей дошкольного возраста // Молодой ученый. — 2017. — №11.1. — С. 50-55. — URL <https://moluch.ru/archive/145/40663/> (дата обращения: 26.02.2020).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ред. от 21.01.2019)

Практика реализации модели наставничества «будущий специалист – работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО

*Королева Елена Викторовна,
мастер производственного обучения
ГАПОУ ТО «Тюменский техникум
строительной индустрии и городского хозяйства»
e-mail: korolevaelena1963@mail.ru*

Профессиональное образование – это основа конкурентоспособности экономики страны, поэтому необходима такая система подготовки рабочих кадров и прикладных квалификаций, которая позволит обеспечить подготовку квалифицированных рабочих, служащих и специалистов среднего звена в соответствии с потребностями экономики и общества. Это требование и определило цель Стратегии развития системы подготовки рабочих кадров и формирования прикладных квалификаций в Российской Федерации на период до 2020 года, разработанной Министерством образования и науки Российской Федерации в 2013 году. Одна из задач стратегии – консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы подготовки кадров.

В современных условиях деятельность образовательной организации связана с решением целого ряда проблем:

- несоответствие объемов, структуры и содержания подготовки рабочих кадров и специалистов перспективам развития высокотехнологичного производства предприятия;
- несовершенство механизмов социального партнерства образовательных организаций и работодателей;
- недостаточная практико-ориентированность в подготовке кадров для конкретного предприятия;
- несоответствие учебно-материальной базы образовательной организации современному уровню развития высокотехнологичного производства, а также уровня кадрового потенциала образовательного учреждения – инновационным задачам развития производства;
- недостаточная реализация инновационных форм и методов обучения [1, с.50].

Практико-ориентированное обучение – это создание преподавателем условий, в которых студент имеет возможность выявить и реализовать свой интерес к познанию, освоить различные формы учебной деятельности (индивидуальную и совместную), сделать познание привычной и осознаваемой потребностью, необходимой для самоактуализации, саморазвития, оптимальной адаптации в обществе.

Практико-ориентированное обучение способствует формированию следующих качеств у студентов: профессиональной и коммуникативной компетентностей, позитивного отношения к своей будущей профессии, творческого и неординарного подхода к решению профессиональных задач, активной жизненной позиции. Все эти качества, сформированные в стенах образовательной организации, не только помогут адаптироваться к профессии, но и свободно находиться в трудовом коллективе, ощущая свою значимость и компетентность. Важно отметить, что, несмотря на существенные недостатки традиционной формы обучения, получение глубоких теоретических знаний также важно, главное не применять ту или иную форму занятий постоянно. Необходимо помнить: только при грамотном чередовании разнообразных форм, методов, технологий процесса образования реализация практико-ориентированного обучения даст положительный результат

Преодоление данных противоречий возможно на основе интеграции профессионального образования и производства, включая дуальную форму подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена.

Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена характеризуется как образовательный процесс, сочетающий практическое обучение с частичной занятостью на производстве и обучение в традиционной образовательной организации. Эта форма возможна только при реализации механизма социального партнерства.

Рассматривая наставничество как форму обучения на рабочем месте, упор в которой делается на практические навыки, необходимо отметить, что оно направлено на развитие прикладных профессиональных компетенций обучающегося, обеспечивает освоение выпускниками профессиональных образовательных организаций необходимых компетенций для работы на конкретном предприятии. Практика применения элементов дуальной модели подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена на примере Тюменской области осуществляется практически всеми профессиональными образовательными организациями региона.

Наставничество – форма профессионального становления и воспитания обучающихся в условиях производственной площадки организации-работодателя, направленная на совершенствование качества подготовки специалистов, приобретение практических навыков, выполнение трудовых действий в условиях реального производства, адаптацию в трудовом коллективе. Наставник принимает участие в разработке содержания программ практик обучающихся, а также в процедурах оценки профессиональных и общих компетенций; принимает решение о допуске к квалификационным испытаниям. [2,8,с.4].

С 2015 года в отделении с.Ярково «Тюменского техникума строительной индустрии и городского хозяйства» дуальная система обучения достаточно хорошо себя зарекомендовала, особенно для профессии 38.01.02. «Продавец, контролер-кассир». Наше село является районным центром с большим

количеством торговых предприятий различной специализации и, конечно же, с дефицитом квалифицированных продавцов. Дуальная модель для этой профессии наиболее продуктивна и перспективна. В настоящее время уже сформированы партнерские отношения с предприятиями-работодателями, предоставляющими студентам места для осуществления практических видов учебной деятельности и, как правило, места для трудоустройства выпускников. Специалисты торговых предприятий участвуют в разработке содержания обучения, вносят изменения, дополнения и утверждают основную профессиональную образовательную программу с внедрением элементов дуального обучения, выполняют функции наставников на рабочем месте во время практики, участвуют в процедуре оценки общих и профессиональных компетенций по профессии 38.01.02 Продавец, контролер-кассир, участвуют в организации и проведении квалификационных экзаменов, итоговой государственной аттестации при защите письменной экзаменационной работы и выполнении ВПКР в формате реального времени. Положительным результатом дуального обучения является то, что около 60% выпускников трудоустроились по профессии 38.01.02 Продавец, контролер-кассир на предприятии, предоставившем место практики.

Таким образом, использование практико-ориентированных технологий обеспечивает высокий процент трудоустройства выпускников, так как они полностью отвечают требованиям работодателя. Обучение максимально приближено к запросам производства. Достигается высокая мотивация получения знаний, формируется психология будущего работника торговли. Участником дуального обучения может быть самая небольшая торговая организация.

Список литературы

1. *Ишмаева В.В., Социальное партнерство как основа дуальной формы образования: проблемы и перспективы // Дуальная система профессионального образования: опыт, проблемы, перспективы: материалы всероссийской научно-практической видеоконференции (Дмитровград, 25 апреля 2014 г.): Дмитровград, 2014. – 234 с. URL: <http://p11505.edu35.ru/attachments/article/839/%D0%94%D1%83%D0%B0%D0%B%D1%8C%D0%BD%D0%B0%D1%8F%20%D1%81%D0%B8%D1%81%D1%82%D0%B5%D0%BC%D0%B0%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%D1%84%D0%B5%D1%81%D1%81%D0%B8%D0%BE%D0%BD%D0%B0%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D0%BE%D0%B3%D0%BE%20%D0%BE%D0%B1%D1%80%D0%B0%D0%B7%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B8%D1%8F.pdf> (дата обращения: 09.02.2020).*

2. *Иванычева Т.А. Практико-ориентированная (дуальная) модель подготовки квалифицированных рабочих кадров и специалистов среднего звена // Международный журнал экспериментального образования. – 2017. – № 4-1. – С. 65-66; URL: <http://expeducation.ru/ru/article/view?id=11356> (дата обращения: 09.02.2020).*

Научно практическая конференция, как один из инструментов реализации наставничества

*Майбах Анна Яковлевна,
преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский техникум
строительной индустрии и городского хозяйства»,
e-mail: anyuta.mezenceva@mail.ru,
г. Тюмень*

*Ученик — это не сосуд, который надо наполнить,
а факел, который надо зажечь.*

Плутарх

Миллионы молодых, уверенных в себе студентов, обладают неординарным умом и мышлением. Многие из них стараются добиться своего места в жизни в одиночку. Они тратят годы на совершенствование в своей профессии, иногда полностью разочаровываются и меняют сферу деятельности. Но вот в чем суть: если присоединиться к «знатоку этой отрасли», процесс можно значительно ускорить, сэкономив себе целое десятилетие. Оказалось, что в профессиональной деятельности современной молодежи отсутствует очень важное звено – наставник.

Наставничество – это форма участия опытных профессионалов в подготовке и воспитании молодежи по соответствующей профессии. Суть наставничества состоит в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодёжи, в ускорении её адаптации в профессиональной деятельности, оказание помощи и поддержки [1].

Наставник – воспитатель, учитель, человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией [2].

Цель наставничества – эффективная профессиональная адаптация молодого специалиста к профессиональной деятельности.

Этапы наставничества:

1. *Знакомство с обучающимся.* Установление контакта, создание поля доверия.
2. *Анализ имеющихся знаний и умений.* Диагностика квалификационной базы обучающегося. Определение дефицита необходимых навыков.
3. *Планирование процесса обучения, постановка учебных задач.* Составление плана-графика обучения (чему, в каком объеме, за какой период времени и даты).
4. *Обучение и мотивация обучающегося.* Обучение в соответствии с планом-графиком.
5. *Оценка полученных результатов.* Оценка степени освоения навыков обучающегося, при необходимости дополнение обучения.

6. *Завершение процесса наставничества.* Определение эффективности работы.

Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные техники, чтобы дать надлежащий результат. Различные техники могут быть использованы в зависимости от ситуации, типа мышления обучающегося.

Компоненты системы наставничества:

1. Заинтересованность:

- профессиональной организации в профессиональном росте обучающихся;
- наставника в успехах и росте стажера;
- обучающегося в возможности приобрести новые навыки и возможности реализовать себя в выбранной профессиональной деятельности.

2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.

3. Процесс профессиональной адаптации обучающегося.

4. Межличностное общение между наставником и обучающимся в процессе взаимодействия [3].

В целях реализации федеральных и региональных проектов, направленных на развитие (популяризацию) наставничества, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися, в нашем техникуме реализуется механизм наставничества: «Куратор–наставник (педагог) – студент – наставник» (рис.1).

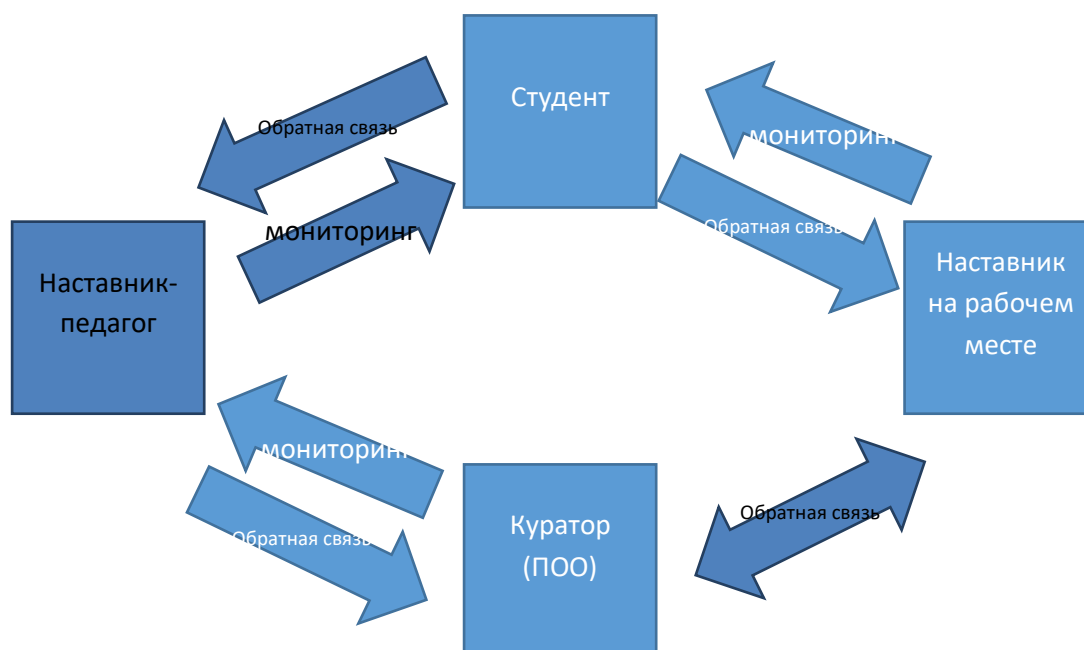


Рис. 1. Механизм наставничества

Пример. Одним из инструментов реализации данного механизма является участие обучающихся техникума в научно-практической конференции «Шаг в будущее» (далее НПК) (рис.2).



Рис. 2 Организация и проведение наставничества через НПК

После совместной работы студентов, наставников и кураторов для защиты предлагается несколько вариантов проектов, готовых к реализации.

Для участия в НПК приглашаются работодатели, предлагающие на выбор студентам специальности 54.02.01 «Дизайн» (по отраслям) несколько кейсов, которые студенты могут выбрать в качестве рабочего проекта.

Победителю вручается сертификат о прохождении стажировки на предприятии, что дает прекрасную возможность познакомиться с тонкостями профессии, приобрести необходимые навыки и профессиональный опыт, который пригодится в будущем — ведь работать эффективно, имея лишь теоретические знания, невозможно. Но не только победитель получает ценный приз, также наиболее отличившимся студентам предлагается пройти производственную практику на предприятии наставника с возможностью последующего трудоустройства.

Так, в техникуме имеется опыт, когда студент после прохождения производственной практики или стажировки выбирал себе реальный проект в качестве темы для выпускной квалификационной работы и после защиты реализовывал данный проект под руководством наставника.

Проанализировав совместную работу, нужно обратить внимание на эффективность и возможность рационального взаимодействия между профессиональной образовательной организацией и предприятием (рис.3).



Рис. 3 Эффективность партнерства

Таким образом, представленный механизм наставничества не только решает важные задачи профессиональной образовательной организации, но и увеличивает заинтересованность предприятий по ведущим отраслям, обеспечивая продуктивное партнёрство.

Список литературы

1. Вагин И.О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014. - 692 с.
2. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>
3. Плиска, О. Наставничество [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://www.rb.ru/blog/pliska/showentry=456434>

Познавательное развитие детей подготовительной группы посредством интерактивных игр

*Мартьянова Ю.Д.,
студентка ГАПОУ СО
«Камышловский педагогический колледж»,
Камышловский ГО
Наставник: Алексеева Т.Н., воспитатель
Научный руководитель: Лотова Г.П.,*

Фундамент активной, инициативной, творческой личности закладывается в дошкольном детстве. Именно в этот период создаются важные предпосылки для познавательного развития детей. Эти направления нашли отражение в трудах таких авторов, как: А. Н. Поддьяков, А. Г. Гогоберидзе, Н. Б. Шумакова, А. М. Матюшкин, Я. А. Пономарев и др.

Формирование познавательного развития – одна из значимых задач, которые решает дошкольное образование, - находит свое отражение в федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее - ФГОС ДО), где определены основные принципы дошкольного образования, среди которых формирование познавательных интересов и познавательных действий ребенка в различных видах деятельности.

Познавательное развитие принято рассматривать как образовательную область, сущность которой раскрывается следующим образом: формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира, их свойствах и отношениях о планете Земля как общем доме людей, об особенностях её природы, многообразии стран и народов мира, развитие воображения и творческой активности; формирование познавательных действий, становление сознания; развитие любознательности и познавательной мотивации.

На ступени дошкольного образования интерактивные игры могут стать помощником в организации познавательного развития. Так как игра – ведущий вид деятельности дошкольников, она имеет широкие возможности для всестороннего развития детей.

Главным преимуществом интерактивных игр является наглядность – инструмент усвоения новых понятий, свойств, явлений. Кроме наглядности, дети также воспринимают новую информацию на слух, с помощью движения объектов. Кроме того, занимаясь с интерактивными играми самостоятельно, ребенок может сам контролировать темп и количество выполняемых заданий, что отвечает принципу индивидуализации, в соответствие с ФГОС ДО. С помощью интерактивных и мультимедийных средств возможно моделировать различные ситуации из окружающей среды, составлять наглядные загадки на различные темы, знакомить детей с временами года, профессиями, жилищами животных, овощами и фруктами и т.д.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы возникла потребность во взаимодействии с педагогом-практиком, реализующим данную технологию в своей профессиональной деятельности. Решением данной проблемы стало участие в проекте «Старт в будущее» по развитию наставничества в образовании. В совместной деятельности с наставником Алексеевой Татьяна Николаевна, воспитателем МАДОУ МАДОУ «ЦРР-детский сад № 4» КГО, мы придерживались этапов наставничества. Началом сотрудничества стало знакомство с наставником, в ходе которого были спланированы основные направления и формы организации совместной деятельности в рамках выбранной темы. Следующим шагом стало выявление профессиональных дефицитов, которые состояли в проектировании игровых занятий по познавательному развитию детей подготовительной группы с использованием технологии интерактивного обучения.

На этапе «Я расскажу - ты послушай» состоялся обмен опытом, в ходе которого в теоретическую часть выпускной квалификационной работы были внесены дополнения о том, что работу с интерактивными технологиями можно организовать в разных формах: индивидуальная форма предполагает самостоятельное решение ребенком поставленных перед ним задач; для решения заданий в паре используется парная форма; при использовании групповой формы, детей делят на подгруппы; если задание выполняют все участники одновременно, данная форма называется коллективная или фронтальная. Также существует планетарная форма –наиболее сложная форма интерактивного обучения. При планетарной форме дети разбиваются на подгруппы, работают над проектами, а затем озвучивают свои исследования.

В ходе дальнейшей работы над исследовательским проектом с руководителем в колледже Лотовой Галиной Петровной мы рассмотрели теоретические основы познавательного развития детей подготовительной группы посредством интерактивных игр. Нашли информацию о том, что ядром познавательного развития является развитие умственных способностей. А способности, в свою очередь, рассматриваются, как условия успешного овладения и выполнения деятельности. В задачах, которые ставит Стандарт, такая формулировка: «формирование общей культуры личности детей, в том числе ценностей здорового образа жизни, развития их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребенка, формирования предпосылок учебной деятельности».

Содержание познавательного развития детей предполагает:

- развитие интересов детей, любознательности и познавательной мотивации.
- формирование познавательных действий, становление сознания.
- развитие воображения и творческой активности.
- формирование первичных представлений о себе, других людях, объектах окружающего мира.

-формирование представлений о свойствах и отношениях объектов окружающего мира (форме, цвете, размере, материале, звучании, ритме, темпе, количестве, числе, части и целом, пространстве и времени, движении и покое, причинах и следствиях).

-формирование представлений о малой родине и Отечестве, представлений о социокультурных ценностях нашего народа, об отечественных традициях и праздниках.

-формирование представлений о планете Земля как общем доме людей, об особенностях её природы, многообразии стран и народов мира.

Игра – тип осмысленной непродуктивной деятельности, где мотив лежит не в ее результате, а в самом процессе. Для детей разных возрастов будут интересны и полезны определенные виды игр. Так, например, для детей старшей и подготовительной группы будут актуальны сюжетно-ролевые игры, для обучения подойдут дидактические игры и т.д.

Игра не только развлекает ребенка, дарит ему радость и веселье, но и развивает его. Посредством игры человек уже с малых лет начинает воспринимать мир: слышать его, осязать, смотреть. Наверное, сам ребенок еще не представляет, что с игры начинается его развитие, его становление в этом мире, для него игра – это радость, приятное и безопасное времяпрепровождение. Для взрослого игра – эффективный способ развития, в том числе развития познавательных действий.

Интерактивная игра представляет собой деятельность дошкольников, которая проходит под контролем воспитателя и направлена на познание окружающего мира и решение поставленных задач. Интерактивная игра может быть организована с помощью коллективной работы или с помощью компьютера.

Интерактивная игра – это вмешательство ведущего в групповую ситуацию «здесь и сейчас», которая структурирует активность членов группы в соответствии с определенной учебной целью. Мир интерактивных игр позволяет участникам лучше познать и понять структуру и причинно-следственные взаимосвязи происходящего.

Метод интерактивной игры интегрирует в себе методы создания благоприятной атмосферы, обмена деятельностью, мысле-деятельности, смысло-творчества, рефлексивной деятельности. В этой связи интерактивные игры объединены в группу интегративных методов. Интерактивная игра является одним из наиболее продуктивных педагогических методов, создающих оптимальные условия развития и саморазвития участников педагогического процесса. Интерактивные игры могут быть представлены в разных формах: печатные, дидактические, компьютерные.

Применение интеллектуального оборудования осуществляется путём использования различных форм организации учебной деятельности, интерактивных игр и методов, способствующих овладению умением общаться. Наиболее популярными возможно обозначить следующие:

-при фронтальной форме работы: микрофон;

- при групповой форме работы: работа в парах;
- при индивидуальной форме работы: интерактивные игры.

Главное в организации интерактивных игр с дошкольниками – создание условий для обретения значимого для них опыта социального поведения. Под интерактивной игрой мы понимаем не просто взаимодействие дошкольников друг с другом и педагогом, а совместно организованную познавательную деятельность социальной направленности. В такой игре дети не только узнают новое, но и учатся понимать себя, других, приобретают собственный опыт.

На этапе «Я покажу - ты посмотри» наставник продемонстрировал занятие с детьми подготовительной группы по формированию экологических представлений через интерактивную игру на тему «Этажи леса. Образование цепей питания в лесу».

Этап «Сделаем вместе» реализовался через создание совместной интерактивной игры для детей подготовительной группы, направленной на развитие речи, где присутствуют задания, соответствующие возрасту и способностям детей. Дети повторили звуки, слоги, закрепили умения составлять описательный рассказ.

Таким образом, участие в проекте способствовало профессионально-личностному саморазвитию и развитию профессиональных компетенций студента, обеспечило возможности профессионального общения и взаимодействия с наставником, повысило интерес к освоению специальности.

Список литературы:

- 1) Анализ педагогического опыта Фирсовой Анны URL: <https://www.maam.ru/detskijsad/interaktivnye-igry-v-detskom-sadu.html>;
- 2) Анализ педагогического опыта Сотниковой Надежды URL: <https://dohcolonoc.ru/stati/11335-poznavatelnoe-razvitie-doshkolnikov.html>;
- 3) Основная образовательная программа «От рождения до школы»;
- 4) Основная образовательная программа «Успех»;
- 5) Основная образовательная программа «ФГОС ДО».

Развитие инициативности детей старшего дошкольного возраста посредством технологии «Сегодня и ежедневно» (из опыта наставничества)

*Наставляемый: Мелехина Д.А.,
студентка ГАПОУ СО
«Камышловский педагогический колледж»,
Наставник: Зубова Н.В.,
воспитатель МАДОУ «Детский сад №2» КГО.,
Научный руководитель: Устьянцева И.Ю.,
e-mail: miss.melehina250100@mail.ru,
г. Камышлов*

Современное состояние общества характеризуется все возрастающей динамичностью и нестабильностью. Сейчас актуально формирование личности, готовой не только жить в меняющихся социальных и экономических условиях, но и активно влиять на них. Настоящее время предъявляет новые требования к личностным качествам человека; в социальной жизни наиболее востребованным является инициативность.

Качество образования есть решение инновационных задач федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования (далее – ФГОС ДО): позитивная социализация, индивидуализация развития, поддержка детской инициативы. Система оценки качества дошкольного образования строится вокруг педагогических условий индивидуализации обучения, условий педагогики поддержки и конструирования возможностей.

Ведь не случайно в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ к направлениям деятельности педагога отнесена и необходимость «развивать у обучающихся самостоятельность, инициативу, творческие способности».

Также в ФГОС ДО в пункте 2.4. указано: «Программа направлена на: развитие инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности». На этапе завершения дошкольного образования ребенок проявляет инициативу и самостоятельность в разных видах деятельности - игре, общении, познавательно-исследовательской деятельности, конструировании и др.

В ФГОС ДО пункте 3.2.1. отмечается, что одним из психолого-педагогических условий является поддержка инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности, а в целевых ориентирах указано, что ребенок способен выбирать себе род занятий, участников по совместной деятельности; способен к волевым усилиям; пытается самостоятельно придумывать объяснения явлениям природы и поступкам людей; способен к принятию собственных решений [4].

Для успешной реализации учебно-исследовательской работы было решено принять участие в проекте «Старт в будущее». Данный проект основан

на технологии наставничества и позволяет наставнику передать свой наработанный практический опыт наставляемому.

В рамках проекта «Старт в будущее» руководителем является Устьянцева Ирина Юрьевна, а наставником Зубова Наталья Витальевна – воспитатель, который применяет технологию «Сегодня и ежедневно» в организации жизни и деятельности детей дошкольного возраста.

На первом этапе проекта «Знакомство» было проведено знакомство с наставником в форме беседы, где мы познакомились лично и узнали много нового, интересного друг о друге. Также обсудили применение технологии «Сегодня и ежедневно» как средство развития инициативности детей старшего дошкольного возраста.

На следующем этапе «Ориентация» удалось определить тему, в соответствии с которой будет планироваться и реализовываться дальнейшая работа. В основу использования данной технологии педагог закладывает применение ежедневных и еженедельных ритуалов, смысл которых необходимо было понять и изучить.

На этапе «Я расскажу – ты послушай!» благодаря Наталье Витальевне (наставнику), была изучена структура выбранной технологии, а именно технологии «Сегодня и ежедневно», ее особенности, а также содержание. Изучая данную технологию, узнали, что деятельность детей можно организовать, опираясь на еженедельные ритуалы и используя ежедневные. Полученные знания были систематизированы и включены в содержание теоретической части курсовой работы.

Изучив теоретическую часть, на этапе «Я покажу – ты посмотри!» наставник показал, как данная технология применяется на практике. Были продемонстрированы на практике такие ежедневные ритуалы, как: минутка грамоты, ритмы. Совместно с Натальей Витальевной был проведен ежедневный ритуал «Капелька желаний». Этот ритуал учит выражать мысли и желания детей. Приходя в детский сад, они будут знать, чем хотят заняться и что нового узнать. На доске висит капелька желаний, и каждый ребёнок, приходя в детский сад, рисует свои желания на маленьких капельках и прикрепляет на общую капельку. Изучив опыт педагога-наставника, нами были внесены дополнения в КТП, конструкторы занятий в виде соответствующих ритуалов.

Сейчас мы находимся на этапе «Сделай». На данном этапе были созданы и реализованы 3 проекта на интересные детям темы. Чтобы определить темы проектов, мы применили такой ритуал, как «капелька желаний». Благодаря этим капелькам, мы узнали, что ребята хотят узнать о растениях, животных и воде. В завершении реализации проектов была проведена интеллектуальная игра «Умники и умницы», где дети смогли проявить свои способности. Сейчас идет подготовка к проведению ежедневного ритуала «Развивающие игры».

Анализ публикаций за последние годы показал, что проблема развития детской инициативности является достаточно актуальной. Так, исследования Ю.Ф. Полякова, К.В. Солоед опубликованные в статье «Развитие инициативности у детей первого года жизни в условиях материнской

депривации», говорят о проблемах снижения детской инициативности. Всё это обосновывает актуальность изучения механизмов и условий развития инициативности детей дошкольного возраста. Формирование гармонично развитой личности, воспитание ее социальной направленности представляет собой важную задачу детской психологии и дошкольной педагогики.

Чтобы разобраться, что понимать под инициативностью дошкольников, необходимо рассмотреть различные точки зрения на понимание инициативности.

Для начала определим, что же такое «инициатива».

Инициатива, согласно словарю иностранных слов, вошедших в состав русского языка, переводится как «первый шаг, почин в дело, начало». Переход от желаний к действиям, к реализации задуманного. Инициатива определена Н. Терским, как любое начальное действие человека, выполняемое в оригинальной нетрадиционной форме.

Д.Б. Богоявленская рассматривает инициативность, как интеллектуальное качество личности и с этой позиции характеризует её как выход мыслительной деятельности за пределы требуемого [1].

Таким образом, инициативность можно рассматривать как интегративное качество личности, характеризующееся мотивационной готовностью к выполнению той или иной деятельности, определенными знаниями (представлениями) о ходе выполнения ее, соответствующими как репродуктивными, так и продуктивными умениями, а также осознанным отношением к цели и результату деятельности.

На основе разнообразия подходов к определению понятия «инициативность» А.С. Жарикова выделяет две группы признаков инициативности.

В первую группу она включает такие признаки, как почин (личный, собственный), начинания чего-либо; умение легко браться за дело и т.д.

Во вторую - признаки, которые характеризуют инициативность с точки зрения побуждения к новому, способности человека видеть новое, чувства нового, постоянства стремлений человека к новому и т.д.

Первую группу признаков автор относит к инициативе, как началу процесса инициации, вторую - к инициативности как к свойству личности, побуждающему к началу процесса инициации.

Инициативность ребенка состоит из трех составляющих:

- побуждающий мотив к новой деятельности;
- принятие ребёнком самостоятельности решений;
- руководящая роль ребёнка в каких-либо действиях.

Анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования дает возможность для выделения основных характеристик понятия «инициативность»: устойчивость, помогающая противостоять негативным влияниям; активность, проявляющаяся в мотивах и волевых качествах; направленность на конкретные достижения в разнообразных видах деятельности; самостоятельность и даже продуктивность в деятельности.

Говоря об инициативности, необходимо отметить, что данное определение часто связывают с импульсивностью. Отличие заключается в том, что импульсивность часто бессознательна, человек поддается импульсу под влиянием влечения, страсти, внезапного желания. Инициатива же чаще осознанна, т.к. ребенок просчитывает определенные будущие шаги, а потому она требует определенного уровня развития памяти, мышления и воли, умения планировать [3].

Можно сделать вывод, что в литературе можно найти достаточно много определений термина «инициативность», отражающих различные подходы к толкованию этого понятия. Под инициативностью понимается существенная сторона воли, состоящая не в простом действии по необходимости или под влиянием чьих-то указаний, а в действиях творческих, требующих смелости, находчивости и ответственности за последствия. Это качество личности проявляется как осознанное стремление к движению, преобразованию, изменению чего бы то ни было.

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод, что инициативность детей дошкольного возраста требует доброжелательного отношения взрослых, которые должны всеми силами поддерживать и развивать эту ценную черту личности. Следует отметить, что инициативность ребенка может заблокироваться, если родители, воспитатели не будут позволять ему действовать самостоятельно, если они постоянно и чрезмерно наказывают его. У значительной части детей наказание вызывает чувство вины, что препятствует развитию любознательности, инициативности и произвольности. Поэтому взрослому важно в процессе обучения, поддерживая инициативность, создавать детям условия для самостоятельного поиска информации. Ведь знания формируются как результат взаимодействия субъекта (ребенка) с той или иной информацией. Именно присвоение информации через ее изменение, дополнение, самостоятельное применение в различных ситуациях и порождает знание и инициативность детей.

Для того, чтобы правильно спланировать и создать благоприятные условия развития инициативности у детей дошкольного возраста, необходимо знать особенности развития данного качества. Значимыми возможностями для развития инициативности у детей дошкольного возраста обладает технология «Сегодня и ежедневно». Важность технологии «Сегодня и ежедневно» заключается в том, что это основа личностно-ориентированного взаимодействия; средство развития личности ребенка и педагога; механизм реализации образовательной программы; форма организации детской жизнедеятельности. Технология обеспечивает равенство возможностей для каждого ребенка в получении качественного дошкольного образования, решает все задачи дошкольного образования. Результат внедрения данной технологии соответствует тем целевым ориентирам, которые заложены в ФГОС ДО.

Технология «Сегодня и ежедневно» разработана *донским педагогом Галиной Михайловной Бревде* и направлена на гармоничное и всестороннее

развитие детей. Но, к сожалению, *малоизвестна за пределами Ростовской области*[2].

Целью данной технологии является организация ежедневной (еженедельной) жизни и деятельности детей в разные возрастные периоды, развитие личности ребенка, подготовка к жизни в современном обществе, формирование предпосылок к учебной деятельности. Особенность технологии «Сегодня и ежедневно» заключается в планировании и организации ежедневных и еженедельных ритуалов, то есть вся технология основана на приеме ритуальной педагогики. Ежедневные и еженедельные ритуалы имеют свою структуру, которую можно очень гибко изменять. Ритуал – это установившийся порядок, упорядочение действий. Галина Михайловна Бревде предлагает использовать как еженедельные, так и ежедневные ритуалы. Также Галина Бревде отмечает, что во все дни недели хорошо исполнять «ежедневный ритуал». Под «ежедневный ритуалом» Бревде понимает единожды обозначенный план работы с детьми на день, в котором с помощью карточек меняется лишь содержание.

Воспитатели детского сада, которые применяют технологию «Сегодня и ежедневно» на практике, считают, что технология положительно влияет на личностное развитие ребенка. Применяя данную технологию, я выявила, что она охватывает все образовательные области: социально-коммуникативное развитие, познавательное, физическое, художественно-эстетическое и речевое развитие. В группах, в которых педагоги применяют технологию, дети отличаются открытостью, коммуникабельностью, сплоченностью, инициативностью. Дети знают много игр, могут высказать свое мнение, сделать свой выбор, внимательны друг к другу, активные.

Таким образом, на теоретическом уровне и на основе анализа педагогического опыта выявлено, что технология «Сегодня и ежедневно» может являться одним из средств развития инициативности у детей дошкольного возраста, так как технология основана на использовании ежедневных и еженедельных ритуалов, в которых оказывается поддержка инициативы, самостоятельности ребенка в разных видах деятельности, дети привлекаются к совместному планированию дня, игровой деятельности, организуется свободный выбор детьми видов и содержания деятельности на день, учитываются познавательные интересы, лидерские качества ребенка. Успешное овладение технологией «Сегодня и ежедневно» состоялось благодаря систематизированной работе с наставником (Зубовой Натальей Витальевной) в течение года. Удалось не только узнать о технологии на теоретическом уровне, но и попробовать применение ежедневных и еженедельных ритуалов на практике.

Список литературы

1. *Бревде Г.М. Сегодня и ежедневно. Живое планирование работы с детьми или Неправильная концепция для радостной работы воспитателя /*

Галина Бревде. - 2-е изд., доп. и перераб. - Санкт-Петербург: Образовательные проекты, 2011.

2. Котырло В.К., Титаренко Т.М. Роль дошкольного воспитания в формировании личности. М.: Прогресс, 2012.

3. Поддержка инициативы и самостоятельности детей в специфических для них видах деятельности: методические рекомендации / сост. Панюкова А.И. Сыктывкар: Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад № 44 общеразвивающего вида» г. Сыктывкара, 2017.

4. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования – М.: Центр педагогического образования, 2014.

Логоритмические упражнения, направленные на формирование темпоритмической организации речи старших дошкольников

*Воробьева Надежда Викторовна,
Кадочникова Анастасия Валерьевна,
Мустафина Елена Юрьевна,
студентка ГАПОУ СО
«Камышловский педагогический колледж»,
Камышловский ГО*

Вырастить ребёнка крепким, сильным, здоровым – это желание каждого родителя и педагога. Но как это сделать, какими средствами и путями?

С каждым годом растёт количество детей с различными нарушениями речи. Это результат недостаточного внимания со стороны родителей, замена живого общения с ребёнком телевидением, увеличение частоты общих заболеваний детей, плохая экология и т.д. Педагогам необходимо искать новые, более эффективные и интересные детям формы коррекции речи.

Все дошкольники, посещающие детские сады, независимо от формы речевого расстройства имеют отставание по различным параметрам.

Дети с расстройствами речи отличаются от здоровых низким уровнем таких качеств, как ловкость и быстрота[3], а также низкой степенью сформированности двигательных навыков, отсутствием автоматизации движений и низкой обучаемостью. Эти особенности сопряжены с низким уровнем развития когнитивных процессов (восприятия, внимания, памяти).

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования (далее - ФГОС ДО) в образовательной области «Речевое развитие» прописаны направления развития, включающие в себя владение речью как средством общения и культуры; обогащение активного словаря; развитие связной, грамматически правильной монологической и диалогической речи; развитие речевого творчества; развитие звуковой и интонационной культуры речи; фонематического слуха[2].

Согласно требованиям образовательной программы «От рождения до школы» (под редакцией Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, М.А. Васильевой) современный педагог ставит перед собой цели и задачи по развитию всех компонентов речи детей: от свободного общения со взрослыми и детьми, овладения конструктивными способами и средствами взаимодействия с окружающими, развития грамматического строя речи, связной речи (диалогической и монологической форм), формирования словаря, воспитания звуковой культуры речи до практического овладения воспитанниками нормами родного языка.

Учитывая требования образовательной области «Физическое развитие» ФГОС ДО, содержание программы должно обеспечить развитие личности, мотивации и способности детей в различных видах деятельности, в том числе и физическом развитии [2].

Физическое развитие включает приобретение опыта в двигательной деятельности, развитие физических качеств, формирование начальных представлений о некоторых видах спорта, овладение подвижными играми с правилами.

Как сохранить здоровье детей? Ответ волнует как родителей, так и педагогов. Известно, что дошкольный возраст является решающим в формировании фундамента физического и психического здоровья. Ведь именно до 7 лет человек проходит огромный путь развития, неповторимый на протяжении всей последующей жизни [3].

Особое значение имеет темпоритмическая организация речи, так как ее нарушение свидетельствует об отклонениях в становлении речевой функции у детей.

Логоритмика – это система двигательных упражнений, в которых различные движения сочетаются с произнесением специального речевого материала. Это форма активной терапии, преодоление речевого и сопутствующих нарушений путем развития и коррекции неречевых и речевых психических функций и в конечном итоге адаптация человека к условиям внешней и внутренней среды. Укрепляется костно-мышечный аппарат, развивается дыхание, моторные, сенсорные функции, чувство равновесия, правильная осанка, походка, грация движений. Чем выше двигательная активность ребенка, тем лучше развивается его речь. С другой стороны, формирование движений происходит при участии речи. Речь является одним из основных элементов в двигательно-пространственных упражнениях [1].

Темпоритмическая организация речи начинает активно формироваться уже в раннем возрасте и является основой для последующего речевого развития в дошкольном возрасте.

Логоритмические занятия направлены на всестороннее развитие ребёнка, совершенствование его речи, овладение двигательными навыками, умение ориентироваться в окружающем мире, понимание смысла предлагаемых заданий, на способность преодолевать трудности, творчески проявлять себя. Ежедневное выполнение в определённое время различных по своему характеру

логоритмических упражнений (утренняя дыхательно-голосовая зарядка с движением, упражнения на расслабление, пение гласных звуков с движением и т.д.) приучает детей к оздоровительному режиму[1].

Под влиянием регулярных логоритмических занятий в организме происходит перестройка различных систем, например, сердечно-сосудистой, дыхательной, рече-двигательной, познавательной и др.

Занятия физической культурой и музыкальные занятия не решают коррекционных задач по развитию психомоторики детей с нарушениями речи. Наиболее эффективным средством развития психической и моторной сферы этих детей являются занятия логопедической ритмикой, которая базируется на использовании связи слова, музыки и движения[3].

Со временем логопедическая ритмика стала неотъемлемой частью логопедической методики.

Таким образом, логоритмические приемы позволяют детям глубже погрузиться в игровую ситуацию, создать благоприятную атмосферу усвоения изучаемого материала и развития творческих способностей. Знания усваиваются детьми быстрее, так как их подача сопровождается разнообразными движениями под музыку, что позволяет активировать одновременно все виды памяти (слуховую, двигательную и зрительную).

В рамках участия в проекте по наставничеству «Старт в будущее» под руководством педагога-наставника Воробьевой Надежды Абелькасымовны, работающей в МАДОУ «Детский сад №41 комбинированного вида» в г. Каменск – Уральский, и руководителя выпускной квалификационной работы в колледже Кадочниковой Анастасии Валерьевны удалось освоить методику проведения логоритмических упражнений, направленных на формирование темпоритмической организации речи старших дошкольников. Данное сотрудничество принесло новый опыт и знания в освоении данной технологии, что способствовало профессиональному саморазвитию. Полученный опыт профессионального общения и взаимодействия в рамках проекта позволит в дальнейшем проектировать профессиональную карьеру.

С наставником Воробьевой Надеждой Абелькасымовной были организованы встречи в целях подготовки, анализа и реализации логоритмических занятий со старшими дошкольниками. В ходе анализа проведенного совместно с наставником, а затем и самостоятельно реализованного наставляемым занятия мы пришли к выводу о достаточно высоком уровне владения данной технологией.

В дальнейшем планируется продолжить работу с наставником, разработать и представить мастер-класс с применением данной технологии, обобщить и представить опыт участия в проекте через разработку портфолио.

Участие в проекте дало возможность приобрести необходимый опыт реализации одной из современных образовательных технологий, повысить профессионально-личностную готовность к работе по сохранению и укреплению здоровья детей старшего дошкольного возраста.

Список литературы:

1. Гавришева Л.Б., Нищева Н.В. Логопедические распевки, музыкальная пальчиковая гимнастика и подвижные игры: В помощь педагогам ДООУ для детей с речевыми нарушениями. – СПб.: «ДЕТСТВО-ПРЕСС», 2015.

2. Дополнительная общеразвивающая программа «Занимательная логоритмика». Раз, два, три, четыре, пять, мы идём с тобой играть: Рус. Дет. Игровой фольклор: Кн. Для учителя и учащихся / Сост. М.Ю. Новицкая, Г.М. Науменко. – М.: Просвещение, 2017

3. Волкова Г.А. Логопедическая ритмика. - М., 2009
Диагностика готовности ребенка к школе / Под ред. Н.Е. Вераксы. – М.: Мозаика-Синтез, 2018

Подготовка педагогических кадров в рамках взаимодействия работодателя и будущего специалиста

*Привалова Инна Геннадьевна,
Воспитатель МАДОУ №8,
Хлынова Анастасия Александровна,
воспитатель МАДОУ №8
г.о. Сухой Лог*

Для привлечения молодых специалистов и создания комфортных условий, обеспечивающих успешную адаптацию в образовательных организациях, существуют различные меры, среди которых особое место занимает система наставничества. Именно система наставничества является действенным и эффективным средством профессионального становления будущего специалиста на начальном этапе деятельности, то есть на этапе адаптации.

Взаимодействие МАДОУ №8 и ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» организовано через участие в реализации регионального проекта по развитию наставничества в Свердловской области «Старт в будущее», являющегося одним из подпроектов проекта «Диагностико-аналитический консалтинг и развивающие практики как условие непрерывного профессионального развития педагогов» (ГАОУ ДПО СО «ИРО» в рамках Федеральной инновационной площадки на период 2019-2023гг).

Участие в данном проекте предполагает совместную деятельность будущего специалиста и представителей МАДОУ № 8 г. Сухой Лог согласно разработанной программе.

Целью наставничества является оказание помощи студенту, наставляемому в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний, и повышение его педагогического мастерства.

Задачи:

- определить уровень профессиональной подготовки молодого специалиста, выявить его затруднения в теоретических и практических вопросах;
- оказать методическую помощь студенту в ликвидации выявленных затруднений, создать условия для развития его профессиональных навыков;
- совместно с молодым специалистом спроектировать и организовать образовательную деятельность с воспитанниками;
- работать рекомендации на перспективу его деятельности.

Работа проводилась в три этапа:

1й этап – диагностический. Наставником был определён уровень профессиональной компетентности будущего педагога, выявлены профессиональные затруднения;

2й этап – основной (практический). В ходе совместной деятельности наставника и студентки была разработана и реализована программа адаптации, осуществлена работа по устранению профессиональных затруднений молодого специалиста, оказана помощь студентке в выстраивании собственной программы совершенствования.

3й этап – аналитический. На этом этапе была проанализирована совместная деятельность наставника и будущего специалиста, дана оценка готовности студентки к профессиональной деятельности. Разработаны рекомендации по её дальнейшему совершенствованию.

В процессе взаимодействия с наставником будущий специалист осваивала современную образовательную технологию детского экспериментирования. Знакомство наставника с молодым специалистом началось с беседы, в ходе которой было выявлено, в каких вопросах студентка испытывает трудности. Основной причиной этих трудностей является недостаток педагогического опыта. Молодому специалисту (студенту) необходимо для работы научиться анализировать и оценивать свою деятельность, видеть и понимать мотивы поведения ребёнка.

Нами был составлен совместный план работы педагога-наставника и студентки.

Для оказания методической и практической помощи студентке опытные воспитатели провели открытые занятия, в рамках которых познакомили наставляемого с новыми образовательными технологиями и применением их на практике.

Совместно с наставляемым были разработаны конспекты организованной образовательной деятельности, обсужден каждый этап и элемент занятия. Наставником было рекомендовано студентке ответственно подходить к предварительной подготовке организованной образовательной деятельности, продумывать игровые приёмы, планировать использование электронных ресурсов.

В ходе выполнения плана студентка совместно с воспитателем-наставником разработала и показала ООД с воспитанниками средней группы МАДОУ. При подготовке к организованной образовательной деятельности

продемонстрировала творческие умения, спланировала занятие с учетом индивидуальных особенностей детей, стремилась найти подход к каждому ребёнку. Много внимания уделила созданию благоприятной атмосферы для развития и образования воспитанников.

На занятии дошкольникам были предложены различные формы работы: познание окружающего мира через проведение опытов, обсуждение хода опытов, оформление выводов проведённой опытно-экспериментальной деятельности. Такая деятельность была выбрана студенткой неслучайно. Она развивает интерес к различным областям знаний, формирует навыки коллективной и самостоятельной работы.

Будущий специалист поставила перед детьми проблемную практическую задачу, которую необходимо было решить в ходе опытов, сумела включить в активную работу всех детей, организовала их бесконфликтное общение.

Совместно с наставником были заранее разработаны карты наблюдения, в которых дети отмечали свои выводы по экспериментальной деятельности.

Анализ организации образовательной деятельности показал, что наставляемая имеет достаточный уровень методической и теоретической подготовки, умеет организовать образовательную деятельность воспитанников, использует современные педагогические технологии, включая ИКТ, игровые и т.д.

В процессе реализации проекта студентка освоила и применила в образовательном процессе технологию детского экспериментирования, разработала картотеку опытов и экспериментов, направленных на формирование экологических представлений старших дошкольников.

За время совместной работы с наставником будущий специалист показала себя активным, исполнительным, инициативным, ответственным человеком; продемонстрировала творческие способности, умение правильно реагировать на различные педагогические ситуации, осуществлять индивидуальный подход к детям.

В целом деятельность студентки в рамках проекта «Старт в будущее» под руководством наставника-воспитателя получила высокую оценку со стороны администрации МАДОУ №8, благодаря чему после завершения обучения в ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» данный молодой педагог был трудоустроен воспитателем в МАДОУ №8. За период работы в МАДОУ №8 молодой специалист зарекомендовал себя как педагог, который стремится к самосовершенствованию, не боится трудностей, что вызывает уважение со стороны родителей воспитанников и коллег.

Таким образом, взаимодействие работодателя с организациями профессионального образования в подготовке будущих специалистов через систему наставничества способствует успешной адаптации молодых педагогов к практической деятельности, помогает решить проблемы с нехваткой педагогических кадров.

Практика реализации модели наставничества «будущий специалист – работодатель» в процессе реализации практико-ориентированного обучения в СПО

*Синева Алёна Викторовна
специалист ЦСТВ, преподаватель,
Государственное автономное профессиональное
образовательное учреждение
Тюменской области
«Тюменский техникум строительной индустрии
и городского хозяйства»
(далее – ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»)
e-mail: alenchkasinewa@mail.ru,
г. Тюмень*

С внедрением ФГОС усилилось внимание к проблеме подготовки специалистов качественно нового уровня. На сегодняшний день задача профессионального образования сводится к тому, чтобы любой начинающий специалист обладал фундаментальными знаниями и умениями, был способен реализовывать их в профессиональной деятельности. Качество же профессионального образования определяется через компетентности обучающихся, которые в дальнейшем обеспечивают выпускнику личностную и профессиональную самореализацию. Всего этого можно достичь, используя систему дуального обучения. По Распоряжению Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р эта система стоит в приоритете. В её основе – комплекс мер, направленных на совершенствование системы СПО на 2015-2020 годы, предусматривающее «последовательное внедрение в СПО практико-ориентированной (дуальной) модели обучения»[1].

В условиях поиска новых образовательных моделей и пересмотра традиционных форм обучения студентов, педагогический коллектив техникума выстраивает собственную модель подготовки высококвалифицированных кадров, способных быстро приспосабливаться к новым условиям, обладающих достаточно высоким уровнем профессиональных умений и востребованных на рынке труда. При этом основной акцент делается на профессиональном самоопределении. Несомненно, положительную стимулирующую роль играет участие студентов в Ворлдскиллс, профессиональных конкурсах, олимпиадах и др. Инициативной группой техникума был разработан проект «Развитие профессионализма студентов через внедрение механизмов карьерного роста в ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ» «Моя карьера». Данный проект принял участие в сентябре 2019 г. во Всероссийском конкурсе «Лучший проект модели профессионального воспитания», где занял почетное 1 место в номинации «Профессионально-ориентирующее направление (развитие карьеры) профессионального воспитания».

Этапы и сроки реализации: сентябрь 2018 г. – сентябрь 2021 г. (3 года). Предпосылками к разработке проекта послужили данные анкетирования

студентов 4 курса, в котором они описали свои ожидания, связанные с выстраиванием карьеры во время обучения в техникуме: адаптация к профессии в техникуме и на производстве - 100%, встречи с работодателями (наставничество) - 96,4%, построение индивидуальной карты «Траектория карьерного роста» - 91,8%, участие в конкурсах профессионального мастерства - 41,4% и др. Существенными показателями, раскрывающими сущность процесса профессионального самоопределения, являются мотивы профессионального выбора, профессионально-ценностные ориентации, наличие индивидуального жизненного плана студента. На сегодняшний день треть студентов, обучающихся в техникуме, имеет диффузную мотивацию, которая складывается из непосредственных интересов и мотивов, порождаемых ситуацией выбора профессии и жизненного пути. Это, в свою очередь, вызывает кризисы в формировании и развитии их личности на данном этапе. Тестирование студентов первого курса показывает наличие следующих проблем: несформированность профессиональной мотивации, незрелая личностная готовность, несформированность индивидуального стиля учебной деятельности.

Цель проекта: формирование профессиональных ориентиров в соответствии с «Траекторией профессиональной карьеры» не менее чем у 75% обучающихся ГАПОУ ТО «ТТСИиГХ» к 1 сентября 2021 г. Реализация проекта предполагала последовательное выполнение намеченных контрольных точек, что, согласно идее проекта, способствовало непрерывности достижения поставленной цели. Перечислим некоторые из них: основы экономического поведения (кураторские часы с привлечением специалистов, кружковая деятельность, серия деловых игр с привлечением специалистов с производства, наставников и преподавателей и др.), построение индивидуальной траектории профессиональной карьеры (диагностики, серия учебно-методических семинаров с привлечением специалистов центра занятости, создание портфолио), раскрытие творческого, познавательного и исследовательского потенциала, необходимого для будущей профессии (научно-практическая конференция, фестиваль прикладного профессионального творчества, практико-ориентированные исследовательские проекты и др.), формирование готовности к профессиональной самореализации (конкурс «Студенческих профессиональных инициатив», работа Волонтерского отряда «Связка», участие в Чемпионате WSRT и т.п.), помощь в адаптации студентов для деятельности в социуме и профессиональной сфере (тренинги, кураторские часы и др.), взаимодействие с социальными партнерами («Независимая экспертиза» центр консультаций, бесед, семинаров с социальными партнерами, экскурсии для обучающихся по предприятиям социальных партнеров, взаимодействие с МФЦПК по получению дополнительного образования, наставничество и др.) (рис.1).

Работа над Проектом уже приносит свои положительные результаты, что не может не радовать. Например, доля студентов, владеющих знаниями и навыками экономического поведения, выросла с 10 % до 36%, доля студентов,

имеющих карту «Траектория профессиональной карьеры», - с 0 до 25%, доля студентов, участвующих в творческих, познавательных и исследовательских мероприятиях, необходимых для овладения будущей профессией, – с 35% до 58%, доля студентов, участвующих в конкурсах профмастерства на различных уровнях проведения, – с 15% до 34%.

Важную роль в организации практико-ориентированного обучения играет наставничество. С советских времен наставничество имеет место быть на крупных предприятиях нашего города: ОАО «Тюменская домостроительная компания», ООО «Завод железобетонных изделий-3», ООО «Завод ЖБИ-5», ООО «Тюменгазстрой» и др. Классическое наставничество при работе со студентами – индивидуальные и групповые встречи для обсуждения актуальных вопросов, тренинги для отработки навыков. Наставник – высококвалифицированный работник, владеющий современными технологиями, работающий на предприятии, имеющий богатый опыт и оказывающий помощь (методическую, психологическую и т. д.) в преодолении возникающих затруднений. Деятельность наставника – часть партнерского взаимодействия между профессиональной образовательной организацией и предприятием работодателя, нацеленного на обеспечение конкурентоспособности и высококачественного результата (квалификация выпускника). Одна из основных задач деятельности наставника – адаптация выпускников техникума к производственной деятельности и последующему профессиональному развитию, закреплению на рабочем месте. Самая большая трудность – это то, что наставничество базируется на добровольных началах и энтузиазме. Однако наибольший интерес представляют инновационные формы наставничества. Рассмотрим некоторые из них. Интересной находкой наставничества был формат взаимодействия во время подготовки и проведения чемпионатов WorldSkillsRussia. Студенты, ставшие призерами, перешли в ранг наставников для новых участников соревнований.

Наставничество – важнейший механизм воспроизводства кадрового потенциала организации. Уверены, что подобная система работы стимулирует непрерывное обучение и развитие сотрудников, повышает конкурентоспособность и качество образования.



Рис.1

Список литературы

1. Медведев Д. А. Распоряжение Правительства РФ от 3 марта 2015 г. № 349-р
2. Канаева Т.А., Профессиональное становление студентов СПО в контексте практико-ориентированных технологий. Современные исследования социальных проблем (электронный научный журнал), №12 (20), 2012.
3. Солянкина Л.Е. Модель развития профессиональной компетентности в практико-ориентированной образовательной среде / Л.Е. Солянкина // Известия ВГПУ. – 2011. – № 1

Секция 5. Информационное, программное, организационно-методическое обеспечение введения наставничества в образовательной организации

Степ-логоритмика как здоровьесберегающая технология в работе с детьми с тяжелыми нарушениями речи

*Анкушина Наталья Викторовна,
инструктор по физической культуре,
Зибенгар Елена Владимировна, воспитатель
муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад №15
e-mail: mkdou15@uobgd.ru
г. Богданович*

Для хорошего образования недостаточно только комфортных зданий. Нужна профессиональная, мотивированная работа педагога, прорывные новые обучающие технологии...

В. В. Путин

Сегодня, в условиях модернизации национальной системы образования, изменений, происходящих в сфере дошкольного образования, значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции, ибо в наш век безумных скоростей педагогам приходится быть в постоянном поиске чего-то нового, необычного для работы с детьми, чтобы быть для воспитанников интересным партнером, со-товарищем, быть с ними на равных, причём с позиции ребёнка.

Педагоги сегодняшнего дня непрерывно диссеминируют свой опыт, передавая коллегам и перенимая у них самое лучшее и современное – это и есть соответствие времени, запросу на образование и установке президента.

Такой возможностью обмена опытом с коллегами, как с опытными, так и с молодыми, для нас стало участие в проекте «Наставничество. Старт в будущее-2020», ибо «наставничество – это неформальный процесс обмена знаниями, социальным опытом и психологическая поддержка, получаемая обучаемым в работе, карьере и профессиональном развитии».

Проект «Наставничество. Старт в будущее» консолидировал в себе разные формы наставничества, и это позволило войти в него педагогам с разным уровнем опыта.

Нас он привлек категорией «Партнёрское наставничество: «равный – равному» (Peer – to – peerMentoring)», где мы увидели для себя, имеющих

большой объем актуальных знаний, педагогического опыта, возможность неформальной коммуникации в длительном периоде сотрудничества в рамках проекта, возможность обмена опытом, а возможно, и чем-то большим.

Исходя из вышесказанного, мы определили гипотезу, что для нас данный проект – это возможность совместного обучения, основанного на рабочем партнерстве в процессе наставничества, и это, в свою очередь, может позволить нам обеспечить в процессе профессионального общения рост профессиональной компетенции обоих педагогов в умении формировать познавательные интересы и познавательные действия ребёнка через его включение в различные виды деятельности, развитие каждого ребёнка в соответствии с его возрастными и индивидуальными особенностями.

Учитывая специфику нашего образовательного учреждения (детский сад комбинированного вида и наличие в нем речевых групп детей с ТНР), мы не могли обойти в своей работе такие современные образовательные технологии, в дальнейшем СОТ, как логоритмика и степ-аэробика, которые в полной мере отвечают направлению работы нашего ДООУ – успешная реализация одного из приоритетных направлений деятельности – «сохранение и укрепление здоровья воспитанников, развитие физических и личностных качеств, коррекция нарушений в развитии.»

Здоровьесберегающие технологии в работе с детьми, имеющими тяжелые нарушения речи – это технологии, направленные на сохранение, поддержание и обогащение здоровья, коррекцию нарушений психического и физического развития воспитанников, так как, наряду с отклонениями в речевом развитии, отмечаются двигательные расстройства, недостаточное физическое развитие, соматическая ослабленность, нарушение координации движений, несформированность речевого дыхания.

Технологии (и логоритмика, и степ-аэробика), выбранные нами для участия в региональном проекте «Наставничество.Старт в будущее-2020» являются звеньями коррекционной педагогики, связывающими воедино слово – музыку – движения, что в свою очередь является формой активной терапии для преодоления речевого и сопутствующих нарушений путем развития и коррекции неречевых и речевых нарушений психических функций.

Уже первые наши шаги в рамках проекта - «Знакомство», «Я расскажу-ты послушай!», «Я покажу – ты посмотри!» - показали, что обе технологии тесно взаимосвязаны и переплетаются между собой целями и задачами.

Рассмотрим взаимосвязь обеих технологий через определение содержания СОТ и взаимное пересечение основных, поставленных перед ними целей и решаемых ими задач.

	логоритмика	степ-аэробика
--	--------------------	----------------------

определение СОТ	<p><i>Логоритмика</i> – это активная терапия, построенная на системе физических упражнений, в основе которой лежит связь между словом (речью), музыкой и движением.</p>	<p><i>Степ-аэробика</i> – это ритмичные подъёмы и спуски со специальной платформы (степ – платформы) под танцевальную музыку иногда с ритмичным проговариванием речевого материала.</p>
Цель СОТ	<ul style="list-style-type: none"> - Преодоление речевых нарушений путем развития, воспитания и коррекции у детей с речевой патологией двигательной сферы в сочетании со словом и музыкой через развитие общей, мелкой и артикуляционной моторики и формирования речевого дыхания. - Выработка способности ориентироваться в пространстве и чётких координационных действий во взаимосвязи с речью. 	<ul style="list-style-type: none"> - Развитие ориентировки в пространстве и чувства ритма. - Развитие эмоциональной сферы посредством художественно-музыкальных средств. - Способствование развитию речевого дыхания и артикуляции. - Развитие координации движений, ориентировки в пространстве.
задачи СОТ	<ul style="list-style-type: none"> - Развивать ориентировку в пространстве, умение согласовывать свои действия с действиями других детей. - Развивать чувство ритма, положительные эмоции через художественное слово, музыкальное сопровождение. - Способствовать развитию речевого дыхания, артикуляционной моторики, речевых умений и навыков. - Развивать координацию движений. 	<ul style="list-style-type: none"> - Расширять функциональные возможности сердечно-сосудистой и дыхательной систем. - Развивать ориентировку в пространстве, умение согласовывать свои действия с действиями других детей. - Развивать чувство ритма, положительные эмоции через художественное слово, музыкальное сопровождение. - Развивать речевое дыхание, артикуляционную моторику, речевые умения и навыки. - Развивать координацию движений.

Как мы видим из краткого сравнительного анализа, обе технологии схожи по целенаправленному воздействию и стимулируют двигательную и речевую активность дошкольников, влияют на коррекцию речевого развития, развивают активный словарь.

Но наблюдения за детьми в ходе применения здоровьесберегающих технологий показали, что детям очень сложно в коррекционной деятельности по автоматизации звуков многократно повторять слоги, слова, неподвижно сидя на стуле, а анализ средств логоритмики показал, что многие логоритмические упражнения, например дыхательную гимнастику, можно выполнять стоя на степе или за степом; и уже после первого пробного занятия стало понятно, что, выполняя движения на степ-платформе, дети с лёгкостью повторяют слоги и слова необходимое количество раз, снимают двигательное напряжение и при этом учатся координировать речь и движение.

К следующему шагу «Сделаем вместе!» мы подошли с мыслью, что через организацию комплексной деятельности воспитателя и инструктора по физической культуре вполне возможно слияние двух технологий, так как они обе содействуют укреплению здоровья, успешному физическому развитию и коррекции речевого развития детей дошкольного возраста.

Так в нашем горизонтальном наставничестве возникла **степ-логоритмика** как процесс выполнения общеразвивающих упражнений на степенях, основных движений, где детям предлагаются задания для закрепления и активизации звуков на основе хорошо знакомых стихов, песенок, потешек, подобранных с учетом сюжета занятия и рабочей программы.

Уникальное сочетание физических упражнений, степеней, музыки, проговаривания стихов в ритм движений или пение в такт любимой мелодии развивает ритмическое чувство, координацию, речь, равновесие, осанку, а также вызывает эмоциональный подъём, чувство радости и удовольствия.

В степ-логоритмике дети выполняют упражнения, проговаривая стихотворные строчки, которые приучают ребенка выполнять задания в определенном ритме, координируя движения и речь.

Для детей дошкольного возраста с речевыми расстройствами этот прием особенно важен, так как, во-первых, у них по-прежнему доминирует ведущий вид деятельности - игра, а во-вторых, индивидуальный внутренний ритм детей с нарушениями речи часто ускорен, или, наоборот, замедлен.

И уже сейчас можно сделать вывод, что в условиях дефицита двигательной активности детей с появлением современного оборудования, с одной стороны, и современных образовательных, здоровьесберегающих технологий, с другой, степ-логоритмика становится эффективным и привлекательным средством речевого развития и развития двигательной сферы детей с тяжелыми нарушениями речи; технологией, позволяющей использовать разнообразные формы организации двигательной активности детей с ТНР в системе взаимодействия специалистов, что способствует развитию у детей координации движений, двигательных операций, умений выполнять движения по словесной инструкции, инициативности в движениях, словесному сопровождению движений, речевому развитию, речевому дыханию.

Эффективность работы участников проекта «Наставничество. Старт в будущее» напрямую связана с тем, насколько правильно выстроена система

взаимосвязей между ними как партнерами, а в рамках нашей категории «равный – равному» ещё и как взаимоподопечными.

У них должно установиться единое восприятие реальности. Хорошие плоды даст наставничество, если у обеих сторон будет система мотивов, побуждающих их к совместным действиям.

И, пожалуй, одним из основных факторов успеха наставничества является парадигма, основанная на философии «я выиграл – ты выиграл».

Только в этом случае передаваемые знания и навыки будут иметь практическое воплощение.

Литература

- 1. Анищенкова, Е.С. Логопедическая ритмика для развития речи дошкольников / Е.С. Анищенкова. - М.: ИЗДАТЕЛЬСТВО "АСТ", 2005*
- 2. Кейс педагога-наставника и начинающего педагога (в рамках регионального проекта развивающей практики наставничества «Старт в будущее») / сост. М.В. Малярова, О.С. Щербакова. Камышлов: МАДОУ «Детский сад № 92» КГО, 2019.*
- 3. Кузина И. Степ-аэробика не просто мода// Обруч 2005 №1.*
- 4. Лопухина И.С. Речь, ритм, движение.- М., 2001.*
- 5. Методические рекомендации по организации работы / сост. О. Л. Павлова. Камышлов : ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж», 2019.*

Наставничество как форма профессиональной адаптации молодого педагога

*Беленькова Елена Владимировна,
заместитель заведующего по УВР
МАДОУ №25
e-mail: moncha2010@mail.ru
г. Мончегорск*

В середине 60-х годов XX века понятие «наставничество» приобрело свое современное значение и рассматривалось как действенная форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. С.Г. Вершловский определил понятия «наставник» и «наставничество» как действенную форму профессиональной подготовки, политического и нравственного воспитания молодежи [2].

Проблеме профессионального становления начинающего педагога в сфере дошкольного образования посвящены исследования отечественных ученых К. Ю. Белой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк и др. По их мнению, период вхождения начинающего педагога в профессию отличается большой напряженностью. Состоится ли новоявленный педагог как профессионал, останется ли в сфере дошкольного образования или найдет себя в другой сфере деятельности, зависит от периода вхождения в профессию.

Советский педагог А.С. Макаренко писал: «Как бы человек успешно не кончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом...» [3].

В современной теории образования основными категориями процесса наставничества являются развитие, воспитание и профессиональная адаптация молодого специалиста в воспитательно-образовательной деятельности.

Профессиональная адаптация – «это процесс вхождения личности в новое социальное окружение с целью совместной деятельности в направлении прогрессивного изменения как личности, так и среды» [1].

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных, личностных компонентов деятельности начинающего педагога и соответствующих им профессионально важных качеств. Наставники подбираются из наиболее подготовленных педагогических работников, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении; имеющих высшее или среднее специальное образование, стаж педагогической работы не менее 5 лет; первую или высшую квалификационные категории.

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь с учетом его индивидуальных склонностей.

Основные задачи работы педагога-наставника:

- обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.

Наставник может выстраивать деятельность в три этапа.

Первый этап – адаптационный. На данном этапе выделены три функции.

1. Первой функцией является знакомство, взаимообмен информацией, консультация по выяснению проблем и тревожности молодого специалиста, составление плана воспитательно-образовательной работы.

2. Проективная (проектировочная) функция заключается в создании условий для выяснения любых вопросов (без стеснения) по изучаемой теме занятия; в конструировании модели предстоящей деятельности, выборе способов и средств, позволяющих в заданных условиях и в установленное время достичь цели, выделении конкретных этапов достижения цели, формировании частных задач.

3. Функция планирования. Посещение педагогом-наставником занятий и режимных моментов. Прогноз и проект являются основанием для разработки

плана воспитательно-образовательной деятельности, составлением которого завершается подготовительный этап педагогического процесса. Наставник разрабатывает и предлагает оптимальную программу педагогической помощи молодому специалисту с учетом его индивидуальных особенностей и возможностей, уровня профессионализма и коммуникативных умений и навыков.

Второй этап – основной. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного. Реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений и навыков молодого педагога.

По итогам диагностического этапа начинающих специалистов условно можно разделить на 3 группы и, в зависимости от группы, определить содержание, цели, формы и методы работы.

I. Педагоги, имеющие недостаточную теоретическую и практическую подготовку.

II. Педагоги с достаточной теоретической подготовкой, но не имеющие опыта практической работы.

III. Педагоги со слабо развитой мотивацией труда.

Содержание и цели работы:

- усвоение теоретического материала, формирование практических навыков;
- овладение навыками практической работы с педагогами, детьми, родителями;
- стимулирование интереса и положительного отношения к педагогической деятельности, осознание своей профессиональной значимости, степени ответственности за воспитание и обучение детей.

Важно использовать не только традиционные, но и инновационные, интерактивные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Основной направленностью интерактивных форм является активизация педагогов, развитие их креативного мышления, нестандартный выход из проблемной ситуации.

Формы и методы работы:

- консультации, семинары-практикумы, круглые столы;
- беседы, взаимопосещения;
- посещение и обсуждение занятий, режимных моментов, педагогические советы;
- дискуссии, анализ педагогических ситуаций;
- «Копилка» педагогического мастерства, педагогическая мастерская, мастер-классы;
- тренинги;
- деловые игры;
- творческие конкурсы.

Третий этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Целесообразность подобной этапности – это управление процессом профессионального становления молодого педагога и его одновременного включения в процессы самоорганизации, саморазвития и самопроектирования.

Этапы работы по наставничеству повторяются циклами с учетом прибытия новых специалистов, потребностей начинающих педагогов и выявлением их профессиональных затруднений.

Прохождение этапа профессионального становления для каждого молодого педагога индивидуально. Профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента. Поэтому проведение систематической работы по формированию традиций наставничества позволяет молодому педагогу получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия.

Таким образом, наставник призван создать условия для развития и саморазвития личности молодого педагога. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо реализовывать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научно-педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. В такой ситуации развитие системы наставничества может стать одним из наиболее эффективных методов профессиональной адаптации молодых педагогов.

Список литературы:

- 1. Агранович, М.Л. Кадры образования – больше дешевых или меньше дорогих [Текст] / М.Л. Агранович, И.Д. Фрумин // Вопросы образования. – 2012. – № 4. – С. 68-80.*
- 2. Вершиловский, С.Г. Организация учебы наставников в трудовом коллективе / С.Г. Вершиловский, А.И. Ходаков. – М., 1987. – С. 5-9.*
- 3. Макаренко А.С. Некоторые соображения о школе и наших детях // Соч.: В 7 т. М.: Изд АПН РСФСР, 1957 т. 7*
- 4. Осухова Н.Г. Становление творческой индивидуальности педагога // Педагогика. 1992. - №3-4. - С.53-57.*

Наставничество как особый вид педагогической деятельности

*Буланбаева Кульзира Шаяхметовна,
Преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский колледж
производственных и социальных технологий»,
e-mail: bulanbaevagulzira@mail.ru,
г. Тюмень*

Ежегодно педагогический состав Тюменского колледжа производственных и социальных технологий обновляется молодыми педагогами. В связи с тем что современная система образования развивается стремительно быстро, молодые педагоги, делая первые шаги в своей профессии, испытывают определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели

Требования Федеральных государственных образовательных стандартов, профессиональный стандарт «Педагог», принципы непрерывного образования предъявляют к подготовке педагогов высокие требования.

С внедрением в процесс современных технологий обучения одной из важных задач становится развитие кадрового потенциала. Работа с молодыми специалистами сегодня является приоритетным направлением в деятельности любого образовательного учреждения

Современный педагог, являясь ключевой фигурой образовательного процесса, должен уметь мобильно и гибко реагировать на изменяющиеся условия, постоянно совершенствуя свою профессиональную компетентность.

Формирование профессиональной компетенции педагогов включает в себя процессы совершенствования знаний: методологических, общепедагогических, предметных, психологических, знаний по управлению учебно-воспитательным процессом и т.д. Вопросы постоянного профессионального роста и развития педагога должны решаться не только в системе курсов повышения квалификации и профессиональной переподготовки, но и с помощью включения педагогов в систему конкурсов, конференций, семинаров, обмена опытом и т.д.

Профессиональное становление молодого педагога – многогранное и сложное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли молодой педагог в сфере образования или будет искать себя в другом деле. Таким образом, проблема профессионального становления личности приобретает все большую значимость.

Чтобы обеспечить педагогам вступление в профессию, необходимы методы профессиональной поддержки, которые помогают им развивать приобретенные компетенции. Одним из наиболее эффективных методов формирования педагогических кадров, является метод наставничества,

способствующий повышению профессиональной компетентности и закреплению в образовательном учреждении. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения [2].

Наставничество следует понимать как динамический процесс развития, в котором наставник выступает в качестве технического помощника и коллегиального консультанта своего подопечного.

Основной целью работы с молодыми педагогами является сопровождение процесса его адаптации, развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, предъявляемые требованиями российского образования. Основной задачей наставника является создание условий для самореализации молодых педагогов. Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным, нужно помнить, что наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, а не поучение неопытного преподавателя или только демонстрация своего собственного опыта[1].

Для осуществления системности в работе с молодыми педагогами используются следующие направления деятельности: повышение научной, теоретической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста; глубокое изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному занятию, овладение молодыми кадрами комплексным подходом к воспитательной работе, овладение методикой воспитывающего обучения; изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организация творческой деятельности молодого педагога; воспитание культуры выбора собственной педагогической позиции[3].

Опыт работы в педагогической деятельности показывает, что начинающие педагоги сталкиваются в основном с трудностями в определении методических аспектов занятий, в разработке и оформлении документации, в осуществлении кураторства. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей работы имеет достаточные знания, но недостаточные умения, так как у него не сформированы профессионально значимые качества, поэтому оказание постоянной методической помощи молодым преподавателям является необходимым.

Являясь председателем цикловой комиссии, считаю необходимым выполнять функции наставника. Знакомить педагогов, входящих в состав комиссии, с нормативно-правовой базой образовательного процесса, помогать в разработке учебно-методической документации: рабочих программ, календарно-тематических планов, технологических карт занятий, методических указаний по выполнению практических и самостоятельных работ, а также содействовать работе методической службы в организации подготовки молодых педагогов к участию в научно-практических конференциях.

Наставничество для меня, как педагога со стажем, является прежде всего эффективным способом повышения своей квалификации, освоения инновационного содержания деятельности и выхода на новый, более высокий уровень профессиональной компетенции. Что касается молодых педагогических кадров, то в этом случае наставничество позволяет не только оказывать им поддержку в процессе профессиональной адаптации, но и в целом способствует развитию карьеры педагога.

Вместе с тем, начинающие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать новые креативные идеи по вопросам работы учреждения, педагогического коллектива. Грамотное управление процессом профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых специалистов Тюменского колледжа производственных и социальных технологий, но и содействует развитию учреждения образования. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами уже с первого дня их пребывания в учреждении образования – один из факторов успешного вхождения в профессиональную среду.

Список литературы

- 1. Балагурова М. С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). — Казань: Бук, 2017. — С. 38-40. — URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/271/12933/> (дата обращения: 24.02.2020).*
- 2. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирск-2015.*
- 3. Митина Л.М. Психология личностно-профессионального развития субъектов образования. М. ; СПб.: Нестор-История, 2014.*

Использование методических материалов по оказанию помощи молодому специалисту в рамках наставничества в образовательной организации

*Воронина Ирина Анатольевна,
учитель ГБОУ СО «Сухоложская школа»,
e-mail: ira.voronina.67@bk.ru, г. СухойЛог*

На современном этапе развития образования вопрос наставничества вновь стал приоритетным и актуальным. Современной школе нужен профессионально-компетентный, методически грамотный педагог, способный к реализации современных запросов общества [1].

В то же время практика показывает, что даже при достаточном уровне подготовленности к педагогической деятельности профессиональная адаптация молодого учителя может протекать неоднозначно. Молодой специалист, приходя в образовательную организацию, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность. Опытный наставник сможет привить молодому работнику высокие нравственные качества, научить секретам профессии, воспитать любовь к труду, желание учиться, овладевать культурой труда и стать активным членом педагогического коллектива.

Деятельность наставника - важное общественное поручение в образовательной организации. Наставником может быть работник, достигший успехов в повышении квалификации, с богатым жизненным опытом, обладающий высокими нравственными качествами и имеющий навыки воспитательной работы.

Наставничество помогает обеспечить единство нравственного и трудового воспитания молодежи, ее успешную адаптацию в образовательной организации [2].

Наставник оказывает молодому специалисту индивидуальную помощь в овладении практическими приемами и способами качественного проведения уроков, выявляет допущенные методические ошибки и способствует их устранению. Он личным примером развивает положительные качества молодого специалиста, корректирует его поведение в школьной среде, особенности взаимодействия с социальными партнерами.

При решении этих задач наставник использует методические материалы и рекомендации, разработанные и утвержденные в образовательной организации.

Ниже рассмотрим некоторые методические материалы, используемые наставником для оказания помощи молодому специалисту по осуществлению образовательной деятельности.

1. Анализ посещения урока

Дата:

Класс:

Учитель:

Предмет:

Тема урока:

Цель урока:

Цель посещения: оказание помощи в рамках наставничества.

Тип урока:

Место урока в системе других уроков:

1. Организация урока:

2. Содержание изучаемого материала:

3. Действия учителя на уроке:

4. Действия обучающихся:
5. Цели и результаты урока:
6. Наличие поурочного плана:
7. Предложения и пожелания эксперта:
8. Выводы по уроку

Деятельность учителя	Баллы		
	2	1	0
Организация урока			
1. Рациональность использования времени на уроке			
2. Оптимальность чередования смены видов деятельности на уроке			
3. Целесообразность использования наглядности и ИКТ			
4. Рациональность методов и организационных форм работы			
5. Контроль за работой обучающихся, объективность оценки их знаний			
6. Степень воспитательного воздействия урока на обучающихся			
7. Организация обратной связи с обучающимися			
8. Своевременное задание на дом, в оптимальном объеме.			
Содержание изучаемого материала			
1. Доступность, научность изучаемого материала			
2. Проблемный характер обучения			
3. Оптимальность объема материала			
4. Актуальность и связь с жизнью			
Поведение учителя на уроке			
1. Знание предмета, общая эрудиция			
2. Учет психолого-педагогических особенностей обучающихся			
3. Дифференцированный подход к обучению			
4. Оптимальное использование методов и приемов			
5. Культура речи			
6. Стиль общения			
Цели и результаты урока			
1. Конкретность, четкость формулировки цели урока			
2. Обучающий эффект проведенного урока			
3. Соблюдение правил охраны труда и ТБ			

2 Деятельность обучающихся	2	1	0
Организация урока			
1. Готовность к уроку (наличие учебных принадлежностей, санитарное состояние кабинета)			
2. Познавательная активность обучающихся			
3. Качество устных ответов			
4. Организация самостоятельной работы			
5. Наличие и эффективность групповых форм работы на уроке			
6. Дисциплинированность, организованность и заинтересованность в учебном предмете			
7. Культура ведения тетрадей			

Оценка в баллах:

- «2» - реализовано полностью
- «1» - реализовано частично

«0» - не реализовано

Эффективность урока (в процентном соотношении):

85%-100% (отлично)

65%-84% (хорошо)

45%-64% (удовлетворительно)

2. Совместный анализ контрольной работы

Дата:

Цель анализа контрольной работы:

№ п/п	Ф.И. обучающегося	Отметка по предмету за предыдущий год	Отметка по предмету за предыдущую четверть	Динамика
1				
2				
	Итого:			

Итого по контрольной работе:

«2» _____ Причина

«3» - _____

«4» - _____

«5» - _____

успеваемость: _____ %, качество _____%.

Анализ ошибок:

Рекомендации:

Список литературы:

1. Реан А. А. Психология личности. СПб.: Питер, 2015.
2. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.
3. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // Молодой ученый. — 2016. — №6. — С. 845-847.

**«Муниципальная модель построения наставнических практик,
основанных на персонифицированном и рефлексивно-диалогическом
взаимодействии»**

*Зламан Елизавета Михайловна,
директор МБУО «ИМЦ»,
e-mail: imc_sneg@mail.ru
Чёрная Елена Михайловна,
старший методист МБУО «ИМЦ»,
e-mail: chornaya-imc@mail.ru,
ЗАО Александровск
г. Снежногорск*

*Успех означает: определить свое предназначение,
максимально реализовать свой потенциал роста
и сеять семена во благо другим.
Джон Максвелл*

Определяющим условием развития и модернизации образовательной системы муниципалитета является обеспечение образовательных организаций квалифицированными педагогическими кадрами. В связи с этим актуализируется проблема специалистов, молодых, активных педагогов, которые смогут реализовать федеральные государственные образовательные стандарты и соответствовать профессиональным требованиям.

На сегодняшний момент в муниципальной системе образования ЗАО Александровск занято 166 молодых и малоопытных специалистов, из них: в общеобразовательных организациях (школах) 45 человек; в дошкольных образовательных организациях 67 человек; в организациях дополнительного образования 14 человек.

Высокий приток молодых кадров поставил образовательные организации перед необходимостью создания условий для их успешной социализации и полноценной самореализации.

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

Наставничество – это «прикрепление» опытного педагога к молодому специалисту для того, чтобы, работая с мастером, начинающий педагог профессионально рос и развивался. Но не все так просто.

На практике мы столкнулись с тем, что даже у самых опытных педагогов возникают сомнения в соответствии их компетенций требованиям профессионального стандарта.

В связи со сложившейся ситуацией было принято решение о создании новой модели построения наставнических практик, основанных на персонифицированном и рефлексивно-диалогическом взаимодействии.

Основой работы послужили методические рекомендации «Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности» [1].

Проектирование модели мы начали с изучения имеющегося уровня профессиональной компетентности педагогов на основе требований к трудовым функциям, трудовым действиям, умениям, знаниям профессионального стандарта [2].

Результаты работы в данном направлении помогли нам:

- наставникам – увидеть возможности в распространении своих достижений (опыта, практики) среди молодых коллег, а методическим службам – использовать успешный опыт для внутриорганизационного повышения профессиональной компетентности педагогов;
- молодым педагогам – увидеть свои профессиональные дефициты, а методической службе – провести анализ проблем и определить возможности решения их на уровне образовательной организации, разработать оптимальные пути их устранения.

Кроме того, полученные результаты легли в основу формирования педагогических дуэтов «молодой педагог – педагог-наставник».

Следующим шагом стала разработка индивидуальных планов профессионального развития, которые включали как достижения, так и выявленные профессиональные дефициты.

Данный шаг способствовал переходу к персонифицированному профессиональному диалогу наставника и начинающего педагога, а также составлению плана работы. Были определены формы взаимодействия, формы развития и демонстрации полученных результатов.

Непосредственная реализация плана проходила как за счёт внутреннего резерва образовательных организаций, так и за счёт резерва муниципальной системы образования.

Поддержка молодых педагогов и педагогов-наставников на уровне муниципалитета обеспечивалась в ходе организации работы Школы молодого педагога «Становление» по двум направлениям: «Шаг за шагом» (выступления, презентация достижений, открытые мероприятия молодых и малоопытных педагогов) и «Передаём опыт молодым» (консультации, практикумы, мастер-классы, открытые мероприятия опытных педагогов и педагогов-наставников).

Вот уже два года подряд молодые и малоопытные педагоги вместе со своими наставниками принимают активное участие в муниципальной квест-игре «В поисках инновационного опыта». Игра нацелена на освоение и использование в практике работы простых и удобных технологий, помогающих превратить обычное занятие/урок в привлекательное событие.

В этом учебном году педагоги активно включились в работу по созданию портфолио «Форсайт профессионального успеха» (инновационный инструмент моделирования будущего), поскольку мы считаем важным, чтобы педагог осознал, что вектор его развития согласуется с вектором развития общества в целом.

Много лет подряд хорошей традицией является проведение муниципальной научно-практической конференции «Педагогическая премьера», в ходе которой молодые педагоги под руководством наставников приобретают опыт публичного выступления.

Безусловно, самым большим показателем того, что мы движемся в правильном направлении, является активное участие молодых педагогов в муниципальном конкурсе «Профессиональное мастерство педагогических работников образовательных организаций ЗАТО Александровск», номинация «Дебют года».

Важной составляющей модели является анализ результатов выполнения индивидуального плана профессионального развития молодого педагога и плана работы педагога-наставника.

Данный анализ позволяет определить степень достижения целей профессионального развития, наметить следующие «точки роста», определить дальнейшие пути сопровождения. По результатам анализа ежегодно проводится корректировка данных планов.

С целью повышения престижа наставничества, поощрения педагогов-наставников и признания их значительного личного вклада в поддержку молодых специалистов образовательных организаций ЗАТО Александровск с 2017 года проводится муниципальный конкурс «Лучший педагог-наставник», в котором принимают участие команды, состоящие из 2-х человек (педагог-наставник и начинающий педагог).

Лучшие практики наставничества представлены в муниципальном электронном сборнике «Педагогический дуэт», который размещён на официальном сайте МБУО «ИМЦ».

Таким образом, спроектированная модель взаимодействия наставников и молодых педагогов в методической системе муниципалитета, построенная на персонификации и рефлексивно-диалогическом взаимодействии, учитывающая требования профстандарта, обеспечивает, с одной стороны, достижение современного уровня профессиональной компетентности педагогических кадров, с другой стороны, адаптацию и психологическую готовность начинающих специалистов к работе в современных условиях.

Список литературы:

- 1. Проектирование индивидуального плана профессионального развития педагога на основе результатов самоанализа и самооценки профессиональной деятельности: методические рекомендации/ сост. Т.Г. Блинова, Е.Н. Жаркова, И.Н. Стукалова, И.Н. Овсиевская. – КГБУДПО АКППРО, 2016. – 16 с.*

2. *Профессиональный стандарт. Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель). Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18.10.2013 г. №544н. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/> (дата обращения: 16.02.2020).*

Особенности организационно – методического обеспечения ведения наставничества в образовательной организации

*Кошечева Татьяна Васильевна,
воспитатель МАДОУ «ЦРР – д\с № 4» КГО,
e-mail: tanya.koshcheeva.70@yandex.ru
г. Камышлов*

Основа моей наставнической деятельности заключается в создании условий для восполнениякакого-либо образовательного дефицита сопровождаемого. В этом отношении моя деятельность как наставника близка педагогической поддержке, научно-практические основы которой разработаны в трудах отечественных авторов 1990–2000-х годов. Я согласна с мнением большинства авторов, что суть педагогической поддержки заключается в том, чтобы помочь начинающему специалисту в преодолении разных трудностей, с которыми сам он не можетсправиться. Трудности у начинающего специалистазаключаются в дефиците возможностей для реализации собственных инициатив, просматривается недостаток организационных или иных механизмов (например, нормативно-правовые и организационно-технические сложности).

Однако во всех случаях внешниетрудности являются вторичным относительно внутренней неготовности сопровождаемого самостоятельно перешагнуть этот барьер. Такая неготовность и названа «образовательным дефицитом». Когда внутренний образовательный дефицит будет восполнен, сопровождаемый будет самостоятельно одолевать внешние препятствия.

Таким образом, сущность моей деятельности наставника в образовании включает не только педагогическую поддержку, но и устранение внутренних образовательных дефицитов наставляемых. Я стараюсь создать условия для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем.

Соответственно практика работы снаставляемыми показывает, что общим признаком всех типов образовательных дефицитов является недостаточная самостоятельностьмолодого воспитателя. Следовательно, конечным результатом своей работы в качестве наставникасчитаюприобретение сопровождаемым умения и желания к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению препятствий, самоуправлению процессами собственного развития, образования, адаптации, карьерного роста и т. д.

Немного расскажу о психолого-педагогической основе своей наставнической деятельности. Моя основная функция наставника – практическая деятельность по сопровождению, в которую наставник включен в качестве человека-профессионала, имеющего соответствующий опыт. Моя задача – погрузить сопровождаемого в новую для него важную трудовую деятельность. Наличие сопровождаемого, обладающего определенным образовательным дефицитом, является центральным фактором, требующим необходимости наставника, и одновременно центральным условием, обеспечивающим возможность наставничества. При этом вид наставнической деятельности и компетенции наставника должны соответствовать типу образовательного дефицита. Считаю базовыми процессами развития сопровождаемого социализацию, самоопределение, идентификацию.

Я как наставник стараюсь оказать педагогическое воздействие на базовые процессы развития не непосредственно, а через вовлечение сопровождаемого в деятельность с последующей организацией ее обсуждения и осмысления полученного опыта. Соответственно, можно сделать вывод, что значимыми методами работы наставника являются организация деятельности сопровождаемого и совместное обсуждение.

В фокусе моего внимания находятся:

- личность сопровождаемого и его внутренний мир;
- базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации в социальной и образовательной среде;
- деятельность сопровождаемого;
- система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности.

Имеет неоспоримое значение в наставнической работе – ее продолжительность. Достижение поставленной цели наставничества, связанное с преодолением образовательного недостатка, нереально в ходе одного, либо нескольких одноразовых событий (консультация, разговор, мастер-класс) и просит наиболее длительного взаимодействия наставника и сопровождаемого.

Окончание периода наставничества можно назвать корректным тогда, когда будет преодолен внутренний образовательный дефицит наставляемого.

Признаком, что молодой специалист усвоил поставленные задачи, является наличие комплекса стабильных поведенческих изменений.

Итак, практика «прикрепления наставника» на заблаговременно обозначенный период видится спорной.

Процессуальными показателями успешности наставнической деятельности считаю: сформированность у сопровождаемого ценностно-смысловых установок, устойчивую внутреннюю мотивацию к деятельности; компетентность сопровождаемого в деятельности, которую он осваивает;

качество образовательной среды и социально-психологической атмосферы, созданной вокруг сопровождаемого.

Считаю необходимым поделиться методами наставнической практики, отличающимися наибольшей эффективностью:

*организация деловой беседы, позволяющей оценить и осмыслить опыт, полученный в деятельности (например, проектной деятельности дошкольников);

*организация особых проблемных, деятельностных, коммуникативных ситуаций, расширяющих опыт сопровождаемого и активизирующих процессы его развития;

*диагностическое оценивание;

*актуализация индивидуальной мотивации;

*личный пример (наставник как носитель образа «успешной взрослости», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности);

*консультирование и информирование.

Общаясь с другими наставниками и анализируя свой опыт наставнической деятельности, считаю необходимым рассказать об ошибках и трудностях, с которыми можно столкнуться. Представляю таблицу «Трудности наставничества».

Трудности наставничества

Ошибки и трудности наставничества	Как не допустить или исправить свои ошибки
1. Наставник не может объяснить новоиспеченному работнику, как необходимо работать, потому что не обладает нужной осознанной компетенцией. Фраза «Смотри и учись» не всегда является действенным практическим руководством для начинающего педагога	1. Нужно уметь давать психолого-педагогическое обоснование своей практической деятельности
2. Не следует думать, что один и тот же метод будет одинаково хорош в работе с разными наставляемыми	2. Необходим индивидуальный подход к каждому молодому специалисту
3. Неправильная формулировка цели предстоящей работы для наставляемого	3. Цель должна быть четкой, измеримой, достижимой, соотнесена с конкретными сроками
4. Определив задачу для наставляемого, наставник не проверяет уровень осознанного понимания поставленной задачи наставляемым. Не интересуется возможностями молодого специалиста, позволяющими ее выполнить.	4. Задайте несколько вопросов для выяснения уровня понимания наставляемым сути поставленной задачи. Не будьте слишком критичны и слишком хвалебны.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что вся вышеизложенная деятельность способствует созданию условий для педагогической поддержки начинающих воспитателей ДОУ.

Список литературы

1. Ахметова С. Г. Новые образовательные технологии в организации неформального обучения персонала компаний // Креативная экономика. – 2012. – № 7. – С. 98–104.
2. Блинов В. И., Есенина Е. Ю., Сергеев И. С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
3. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей [Электронный ресурс] <https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnykh-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-imotivirovat-vzroslyx-lyudej.html>
4. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века // Экономика и образование. – 2016. – С. 92-112 [Электронный ресурс] <http://cyberleninka.ru/article/view/sovremennoenastavnichestvo-novye-che...>
5. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. М., 2013 [Электронный ресурс] Ministry-0-692
6. Методический инструментарий по применению наставничества на государственной гражданской службе. – Москва: Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации, 2013. – С.5,13
7. Наставничество в школе <http://ped-kopilka.ru/blogs/aleksandra-aleksevnafilina/nastavnik-v-sovremenoj-shkole-navigator-v-mire-professionalnyhkompetencii.html>
8. Невская Л. В., Эсаулова И. А. Система развития инновационного кадрового потенциала предприятий // Вестник Пермского национального исследовательского политехнического университета. Социальноэкономические науки. – 2013. – № 21. – С. 72–76.
9. Памятка наставнику [Электронный ресурс] http://www.kadry24.krskstate.rudatbinart23822_pamytk_nastavnikam.pdf

Практические аспекты организации сопровождения молодых педагогов в условиях ДОУ

*Кузнецова Любовь Алексеевна,
заместитель заведующего по ООД
МАДОУ №8,
г.о. СухойЛог*

В современном развитом обществе к профессии педагога относятся с пристальным вниманием, что подтверждается введением в действие профессионального стандарта «Педагог», утвержденного приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации 18.12.2013 №544н. Связано это с тем, что, если в сфере образования работают недостаточно профессионально подготовленные люди, в первую очередь страдают дети, причем потери, которые здесь возникают, обычно невозможны. Это требует от общества создания таких условий, чтобы среди воспитателей оказывались люди, которые подготовлены интеллектуально и морально к работе с детьми, а это по плечу далеко не каждому человеку[2].

В Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования в требованиях к условиям реализации программ дошкольного образования говорится, что «в целях эффективной реализации Программы должны быть созданы условия для профессионального развития педагогических и руководящих работников, ... консультативная поддержка педагогических работников» [1].

Для осуществления качественного педагогического процесса необходим педагог-профессионал, который способен найти новые пути и средства достижения целей, обеспечить новое качество образования. Отсюда следует, что результаты образовательной деятельности образовательного учреждения находятся в прямой зависимости от кадрового потенциала педагогического коллектива учреждения, в связи с чем возрастает значимость методической работы, которая и создает условия для роста и развития профессионального мастерства каждого педагога и всего коллектива в целом.

В 2016-2017 годах вследствие высокого возрастного ценза воспитателей и в результате реорганизации МАДОУ №8 произошло обновление педагогического коллектива. Кадровый потенциал нашего учреждения составляют: 34% начинающих педагогов (в данную категорию входят педагоги-выпускники очного отделения педагогического колледжа (14% (7 человек)) и педагоги, прошедшие профессиональную переподготовку (20% (10 человек)), стаж педагогической деятельности которых составляет менее 2-х лет), 30% - педагоги-стажисты со стажем работы более 25 лет, 30% - педагоги с опытом работы от 5 до 15 лет. Поэтому важной составляющей методической работы в

МАДОУ №8 является введение молодых педагогов в практическую деятельность.

Молодые педагоги затрудняются в применении теоретических знаний на практике, поэтому зачастую снижается мотивация и интерес к педагогической деятельности, появляется неуверенность, пассивность в работе. Если вовремя не оказать методическую поддержку таким педагогам, они со временем просто уходят из профессии.

Учитывая сложившуюся ситуацию с кадрами в целях сопровождения молодых педагогов и оказания им практической помощи в МАДОУ №8 была организована «Школа молодого педагога».

Задачи, решаемые в рамках «Школы молодого педагога»:

1) обеспечить профессиональный и творческий рост молодых педагогов;

2) способствовать внедрению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности; активному освоению приемов работы с детьми и родителями;

3) развить познавательный интерес к профессии.

Для организации сопровождения начинающих педагогов в «Школе молодого педагога» сформирована творческая группа педагогов-наставников: педагог-психолог, учителя-логопеды, музыкальный руководитель, инструктор по физической культуре, воспитатели.

Занятия проводились 1-2 раз в месяц в форме семинаров-практикумов. Темы семинаров были выбраны исходя из профессиональных дефицитов молодых педагогов. В ходе мероприятий опытные педагоги делились с молодыми не только знаниями, но и самое главное – практическим опытом работы. По итогам встречи молодые педагоги получали «Домашнее задание», для закрепления полученной информации. Работа с молодыми педагогами выстраивалась на основе принципов системности, сотрудничества и диалога, доброжелательности, психологической поддержки.

В конце 2017-2018 учебного года, подводя итоги реализации «Школы молодого педагога», было принято решение поделиться опытом работы на муниципальном уровне.

28.06.2018 г. на базе МАДОУ №8 состоялся семинар-практикум «Трансляция опыта работы молодым специалистам по применению инновационных здоровьесберегающих технологий в образовательной деятельности». Данное мероприятие посетило 13 человек (1 заместитель руководителя, 6 – воспитатели из других детских садов). В ходе семинара инструктор по физической культуре поделился с молодыми педагогами опытом работы по применению корригирующей гимнастики в физкультурно-оздоровительной работе; педагог-психолог познакомила с арт-терапией и рассказала о её влиянии на развитие личности ребенка; учитель-логопед продемонстрировала приемы работы с использованием логоритмической гимнастики. В конце проведенного мероприятия для получения обратной связи молодым специалистам было предложено ответить на несколько вопросов. На

вопрос «Насколько проведенное мероприятие соответствовало Вашим ожиданиям» - 61,5 % - 8 человек ответили, что полностью оправдало ожидания, 38,5 % - 5 человек отметили, что было намного интереснее, чем ожидали. На вопрос «Ваше мнение о необходимости введения в практику проведения подобных мероприятий – 100 % ответили, что да, стоит проводить подобные мероприятия. На вопрос будете ли Вы использовать в работе полученный опыт 100 % ответили – да. Таким образом, мероприятие получило высокую оценку.

В 2018-2019 учебном году сопровождение молодых педагогов было продолжено через включение их в конкурсное движение. На базе МАДОУ был организован профессиональный конкурс для молодых педагогов «Первые шаги в профессию». Каждого молодого педагога в процессе подготовки к конкурсу сопровождал педагог-наставник. Конкурс состоял из нескольких этапов:

1. Визитная карточка «Мой путь в профессию», в рамках которой участники конкурса раскрывали ведущие педагогические идеи, жизненные приоритеты, отношение к детям, коллегам, профессии.

2. Разминка. Блиц-опрос на проверку знаний нормативно-правовой документации в области дошкольного образования;

3. В конкурсе ораторского искусства педагоги показали свое умение декламировать стихи.

4. Творческое испытание «Ноу Хау», во время которого педагоги презентовали самостоятельно изготовленное дидактическое пособие для работы с детьми.

На основании качественного анализа можно отметить, что молодые педагоги показали хорошие результаты, готовы к работе над собой, повышению качества своей профессиональной деятельности, что способствовало систематизации теоретических знаний и переводу их в практическую деятельность. Педагоги стали проявлять творческий подход к организации образовательной работы с детьми, более качественно осуществляют планирование и анализ своей профессиональной деятельности.

Выступления на педсовете, открытые мероприятия, подготовка и проведение мастер-классов способствовали формированию у педагогов умения обобщать свой опыт и представлять результаты, данные умения необходимы при проведении аттестационных мероприятий.

В коллективе улучшился психологический климат. Педагоги стали активно взаимодействовать между собой, участвуют в конкурсном движении на уровне ДОУ и занимают призовые места.

Проанализировав организацию детской деятельности, мы отметили, что педагоги стремятся к обеспечению качественного воспитательно-образовательного процесса и нацелены на результат.

В 2019 г. было принято решение об организации сотрудничества с Государственным бюджетным профессиональным образовательным учреждением Свердловской области «Камышловский педагогический колледж» для привлечения молодых специалистов. 01.03.2019 года на базе МАДОУ №8 проведено открытое мероприятие в форме образовательного

квеста «Трансляция опыта работы по реализации основной общеобразовательной программы – образовательной программы дошкольного образования (вариативная часть ООП ДО – парциальная программа «Мы живем на Урале»)» для молодых специалистов дошкольных образовательных учреждений г.о. Сухой Лог и студентов ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж».

Участникам предстояло пройти 5 этапов образовательного квеста. Молодые специалисты познакомились с педагогическими технологиями, применяемыми педагогами МАДОУ №8 в реализации парциальной программы «Мы живем на Урале»: «Применение сенсорных коробочек в ознакомлении дошкольников с природой родного края», «Игровые технологии», «Знакомство дошкольников с легендами Сухоложья средствами пластилинографии», «Организация мини-музеев в условиях ДОУ», «Интеллектуальное развитие дошкольников через развитие межполушарного взаимодействия».

По отзывам участников, мероприятие было интересней, чем они ожидали, представленный педагогами МАДОУ №8 опыт работы молодые специалисты планируют использовать в своей педагогической деятельности.

Взаимодействие с ГБПОУ СО КПК и МАДОУ №8 было продолжено через участие в реализации регионального проекта по развитию наставничества в Свердловской области «Старт в будущее» на базе ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж».

Задачи, решаемые в рамках реализации проекта:

- 1) обеспечить профессиональный и творческий рост молодых педагогов;
- 2) способствовать внедрению педагогами современных образовательных технологий и методов педагогической деятельности; активному освоению приемов работы с детьми и родителями;
- 3) развить познавательный интерес к профессии;
- 4) обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями.

Для участия в проекте были определены пары наставник-наставляемый, выбраны современные образовательные технологии, которые будут осваивать молодые педагоги, составлены планы работы. Три пары участвующих в проекте составили педагоги МАДОУ №8, в двух парах в качестве наставляемых выступили студентки 4 курса колледжа.

В ходе реализации проекта парам предстояло пройти несколько этапов:

1. «Я расскажу, ты послушай» - знакомство с современной образовательной технологией; изучение выбранной технологии на теоретическом уровне через беседу с наставником, изучение психолого-педагогической литературы (на данном этапе наставляемому предстояло сделать подборку теоретических материалов).
2. «Я покажу, ты посмотри» - наставляемый посещал образовательную деятельность, проводимую наставником с применением выбранной технологии.

3. «Сделаем вместе – сделай сам, я подскажу» - наставляемый выполнял задание сначала вместе с наставником, потом самостоятельно. Наставник мог попросить сделать тот или иной шаг заново, если он не удовлетворен качеством выполнения работы.
4. «Сделай сам и расскажи, как сделал» - представление результатов освоения образовательной технологии наставляемым.

В ходе мероприятий опытные педагоги делились с молодыми не только знаниями, но и самое главное – практическим опытом работы. Наставляемые изучили следующие современные образовательные технологии: «ТРИЗ и РТВ в речевом развитии дошкольников», «Технология детского экспериментирования», «Здоровьесберегающие технологии в речевом развитии дошкольников», «Технология лэпбука», «Карты Проппа». Результаты наставничества по передаче положительного педагогического опыта реализации современных педагогических технологий в форме проведения мастер-классов и электронного портфолио представлены на педагогическом совете ДООУ, а также на закрытии первого сезона проекта в педагогическом колледже. По итогам мастер-классов одна пара заняла второе место, три пары – третье.

Сопровождение педагогов в стенах дошкольного образовательного учреждения приводит к установлению доверительно-деловых отношений среди сотрудников, способствует профессиональному развитию всего коллектива, стимулирует педагогов на достижение высоких результатов в профессиональной деятельности. Участие в проекте дало возможность начинающим специалистам овладеть современными образовательными технологиями на практическом уровне, овладеть секретами профессионального мастерства, выстроить конструктивное взаимодействие с опытными педагогами, установить профессиональные связи, найти единомышленников, что позволило уменьшить сроки профессиональной адаптации и получать удовольствие от работы. Одна из наставляемых – студентка колледжа – успешно завершила обучение и принята в МАДОУ №8 на должность воспитателя.

Таким образом, работу по созданию условий для профессионального развития педагогов через внедрение системы наставничества и взаимодействие с ГБПОУ СО «Камышловский педагогический колледж» можно признать целесообразной, актуальной и значимой для педагогов нашего учреждения в целом.

Список литературы:

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. N 1155 г. Москва «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования»
2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в

сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»

Проектная деятельность педагога в ДОУ

*Потапова Елена Вячеславовна,
воспитатель
муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
детский сад №15
e-mail: mkdou15@uobgd.ru
г. Богданович*

В рамках проекта по развитию наставничества в Свердловской области «Старт в будущее», для повышения уровня знаний наставляемого – студента в области применения на практике педагогической технологии проектной деятельности, мной составлен данный алгоритм ознакомления с основами проектной деятельности.

Дошкольное детство – это главный и самый ответственный этап, когда закладываются основы личностного развития: физического, интеллектуального, эмоционального, коммуникативного. Это период, когда ребёнок начинает осознавать себя и своё место в этом мире, когда он учится общаться, взаимодействовать с другими детьми и взрослыми.

На сегодняшний день стоит необходимость формирования компетентной, социально-адаптированной личности, способной ориентироваться в информационном пространстве, отстаивать свою точку зрения, продуктивно и конструктивно взаимодействовать со сверстниками и взрослыми. То есть акцент идет на развитие качеств и социальную адаптацию.

В Федеральном Государственном Образовательном Стандарте Дошкольного образования от « 17 » октября 2013 г. № 1155, который вступил в действие с 1 января 2014г., прописано: нужно развивать мотивационную готовность к обучению, а не просто учить ребенка чтению, письму и т.д. После дошкольной жизни должно появиться желание учиться.

Некоторые пункты документа можно реализовать посредством **проектной деятельности**. Рассмотрим их более подробно.

«Часть 1. Общие положения

В основе Стандарта заложены принципы:

1.4 принципы дошкольного образования(вот некоторые из них):

3. содействие и сотрудничество детей и взрослых, признание ребенка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений;

4.поддержка инициативы детей в различных видах деятельности;

5.сотрудничество Организации с семьёй;

7.формирование познавательных интересов и познавательных действий ребенка в различных видах деятельности;

Часть 2. Требования к структуре образовательной программы дошкольного образования и ее объему

2.1. Программа направлена на:

создание условий развития ребенка, открывающих возможности для его позитивной социализации, его личностного развития, развития инициативы и творческих способностей на основе сотрудничества со взрослыми и сверстниками и соответствующим возрасту видам деятельности;

Часть 3. Требования к условиям реализации основной Образовательной программы дошкольного образования

Указанные требования направлены на создание социальной ситуации развития для участников образовательных отношений, включая создание образовательной среды, которая:

2. способствует профессиональному развитию педагогических работников;

3. создаёт условия для развивающего вариативного дошкольного образования;

5. создает условия для участия родителей (законных представителей) в образовательной деятельности

п. 3.2.5. Взаимодействие с родителями по вопросам образования ребенка, непосредственное вовлечение их в образовательную деятельность, в том числе посредством создания образовательных проектов совместно с семьей на основе выявления потребностей и поддержки образовательных инициатив семьи.»[2]

Метод проектов как педагогическая технология — это совокупность исследовательских, поисковых, проблемных методов, творческих по своей сути, то есть в его основе лежит развитие познавательных навыков детей, умений самостоятельно конструировать свои знания, ориентироваться в информационном пространстве, развитие критического и творческого мышления.

Работа над проектом имеет большое значение для развития познавательных интересов ребенка. В этот период происходит интеграция между общими способами решения учебных и творческих задач, общими способами мыслительной, речевой, художественной и другими видами деятельности. Через объединение различных областей знаний формируется целостное видение картины окружающего мира.

Коллективная работа детей в подгруппах дает им возможность проявить себя в различных видах ролевой деятельности. Общее дело развивает коммуникативные и нравственные качества.

Основное предназначение метода проектов — предоставление детям возможности самостоятельного приобретения знаний при решении практических задач или проблем, требующих интеграции знаний из различных предметных областей.

Из этого следует, что выбранная тема «проецируется» на все образовательные области и на все структурные единицы образовательного процесса, через различные виды детской деятельности. Таким образом,

получается целостный, а не разбитый на части образовательный процесс. Это позволит ребенку «прожить» тему в разных видах деятельности, не испытывая сложности перехода от предмета к предмету, усвоить большой объем информации, осмыслить связи между предметами и явлениями.

Проект - это специально организованный взрослым и выполняемый детьми комплекс действий, завершающийся созданием творческих работ.

Метод проектов - система обучения, при которой дети приобретают знания в процессе планирования и выполнения постоянно усложняющихся практических заданий - проектов. Метод проектов всегда предполагает решение воспитанниками какой-то проблемы.

Метод проектов описывает комплекс действий ребенка и способы (техники) организации педагогом этих действий, то есть является педагогической технологией. Основным тезисом современного понимания метода проектов заключается в понимании детьми, для чего им нужны получаемые знания, где и как они будут использовать их в своей жизни.

Очень легко запомнить и уяснить, что проект – это 5 «П»:

1. Проблема;
2. Проектирование или планирование;
3. Поиск информации;
4. Продукт;
5. Презентация.

Существуют и основные требования к использованию метода проекта в детском саду:

- в основе любого проекта лежит проблема, для решения которой требуется исследовательский поиск;
- обязательные составляющие проекта: детская самостоятельность (при поддержке педагога), сотворчество ребят и взрослых;
- развитие коммуникативных способностей детей, познавательных и творческих навыков.

Основной целью проектного метода в ДОУ является развитие свободной творческой личности ребёнка.

Общие задачи развития, специфичные для каждого возраста:

- 1) обеспечение психологического благополучия и здоровья детей;
- 2) развитие познавательных способностей;
- 3) развитие творческого воображения;
- 4) развитие творческого мышления;
- 5) развитие коммуникативных навыков.

Задачи развития в младшем дошкольном возрасте:

- 1) вхождение детей в проблемную игровую ситуацию (ведущая роль педагога);
- 2) активизация желания искать пути разрешения проблемной ситуации (вместе с педагогом);
- 3) формирование начальных предпосылок поисковой деятельности (практические опыты).

Задачи развития в старшем дошкольном возрасте:

- 1) формирование предпосылок поисковой деятельности, интеллектуальной инициативы;
- 2) развитие умения определять возможные методы решения проблемы с помощью взрослого, а затем и самостоятельно;
- 3) формирование умения применять данные методы, способствующие решению поставленной задачи, с использованием различных вариантов;
- 4) развитие желания пользоваться специальной терминологией, ведение конструктивной беседы в процессе совместной исследовательской деятельности.

Примерная форма плана реализации проектной деятельности в старшей и подготовительной группе ДОУ

Месяц	Название проекта/тип	Формы организации проектной деятельности	Задачи по проекту	Задачи по формированию предпосылок УУД

Таким образом, метод проектов в работе с дошкольниками сегодня – это оптимальный, инновационный и перспективный метод, который занял достойное место в системе дошкольного образования.

Список литературы:

1. Веракса Н.Е. Проектная деятельность дошкольников. Пособие для педагогов дошкольных учреждений / Н.Е.Веракса, А.Н.Веракса. - М.: Мозаика-Синтез, 2008. - 112 с.
2. Виноградова Н.А. Образовательные проекты в детском саду. Пособие для воспитателей и родителей / Н.А.Виноградова, Е.П.Панкова. - М.: Айрис-Пресс, 2008. - 208 с.
3. Евдокимова Е.С. Технология проектирования в ДОУ / Е.С.Евдокимова. - М.: ТЦ Сфера, 2006. - 64 с.
4. Пахомова Н.Ю. Проектное обучение - что это? / Н.Ю.Пахомова. // Методист. - 2004. №1. - С.42.
5. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения: Пособие // Л.С.Кисилева, Т.А.Данилина, Т.С.Лагода и др. - М.: АРКТИ, 2003 - 96 с.
6. Федеральный закон от 29.12.2012 №273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»
7. Федеральный Государственный образовательный стандарт дошкольного образования [Текст]: утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013г., №1155 / Министерство образования и науки Российской Федерации. – Москва: 2013г.

Роль наставника в современном образовательном процессе

*Потапова Наталья Викторовна,
Уральский технологический колледж
– филиал ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский
ядерный университет «МИФИ»,
магистр права и языкознания,
e-mail: potapova_natalya@mail.ru,
г.Заречный Свердловской области*

В настоящее время российская образовательная система переживает эпоху перемен. Возродив институт наставничества, перенеся его из советской образовательной системы, исследователи до сих пор не решили вопрос о том, каким образом должны быть учтены современные реалии: изменение образовательной парадигмы (субъект-субъектный подход в образовании), экономических условий ее существования, а также вопрос о преодолении образовательных лакун в сфере владения ИКТ-технологиями поколением педагогов, которые должны реализовывать наставничество.

Заметим, наставничество зародилось в 70-х-80-х годах XX века в условиях другой экономической реальности – плановой экономики [1], в то время как сейчас педагоги работают в условиях рыночной экономической системы. Поэтому в настоящее время стоит вопрос о том, каким образом адаптировать данный институт в целях, чтобы он заработал эффективно уже в условиях рыночной конкуренции. Ведь именно для данной экономической системы свойственно правило конкуренции: выживает сильнейший, а любое содействие имеет в своей основе товарно-денежные отношения.

В науке приводят различные понятия наставничества. Так, например, согласно точке зрения Никитиной В.В., наставничество – это тип подготовки лица к профессиональной деятельности с помощью опытного наставника, где последний выступает в качестве учителя [2]. С древнейших времен ученые делали попытки выделить основные задачи наставника. Так, исходя из идеи Сократа «Я знаю, что ничего не знаю», можно сделать вывод, что философ подчеркивал одинаковое положение наставника и воспитуемого, по сути, невозможности наставничества. Платон подчеркивал безграничную власть наставника над своим подопечным, в связи с чем очень важно быть умеренным в своей деятельности. Известный российский ученый К.Д. Ушинский подчеркивал важность дополнения теоретических знаний и практического опыта в педагогической деятельности [3]. Поэтому институт наставничества очень важен как возможность для молодого педагога приобрести необходимый практический опыт для своей успешной профессиональной деятельности.

При этом в настоящее время особое значение приобретает вопрос о качестве подготовки педагогических работников. Представляется важным повышение престижа профессии педагога, в том числе за счет повышения заработной платы, реальной возможности профессионального и личностного развития. Ведь педагог – это тот, кто ведет своих учеников вперед, выступает проводником в современной жизни. Поэтому педагог должен быть в курсе всех новинок в сфере искусства, науки и техники. При этом в настоящее время среди выпускников педагогических ВУЗов наблюдается ситуация очень низкого процента желающих связать свою жизнь с педагогикой [4]. Это подтверждает факт недостаточной престижности профессии педагог. Поэтому в настоящее время крайне важно на государственном уровне принять меры по предусмотрению дополнительных социальных гарантий для педагогов в целях поднятия престижности профессии, обеспечения дальнейшего отбора претендентов на должность педагогов на конкурсной основе. Тем самым будет снят вопрос о профессионализме молодых педагогов.

Очень важным является вопрос о способах наставничества, а также о том, кто может выступать в качестве такового. Представляется, что наставник – это лицо, обладающее не только опытом педагогической деятельности, но, прежде всего, определенными компетенциями: компетенциями в сфере методики преподавания, ИКТ- компетенциями, компетенциями в сфере психологии и т.д. Поэтому среди опытных педагогов в качестве наставников целесообразно выбирать преподавателей, обладающих указанными компетенциями. В условиях информационного общества, когда обучающиеся могут получить информацию сами, задача педагога – помочь ученикам в поиске необходимой информации и ее систематизации, а также мотивации к обучению. Так, Дмитрий Быков сравнивает современного педагога с художником, который может научить своих учеников, и, соответственно, молодого педагога, держать в руках палитру, ведь взять краски они могут сами[5].

Кроме того, важно, чтобы наставничество было возмездным. На наш взгляд, наставником должен быть педагог, который занимается данной деятельностью как основной, а не в дополнение к педагогической деятельности. Только в этом случае можно говорить об эффективном существовании института наставничества в российском образовании.

Список литературы

1. *Исторический словарь // enc-dic.com: URL: <http://enc-dic.com/history/Nastavnichestvo-27565.html>.*
2. *Никитина В.В. Корпоративная культура. Электронное учебное издание. Учебное пособие по дисциплине «Управление персоналом». – М.: МГТУ им. Н.Э. Баумана, 2012. – 52 с.*
3. *Льюис Г. Менеджер-наставник. – М.: изд-во Баланс-клуб, 2002. – 192 с.*
4. *Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области IT-*

технологий как одна из задач управления в сфере образования // *technomag.edu.ru*: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. – 2013. – Вып. 4. URL: <http://technomag.edu.ru/doc/565163.html>. (дата обращения 16.02.2020).

5. Быков Д.Л. О школе и подростках // URL: https://www.youtube.com/watch?time_continue=6&v=MYgpfgCu0Xk&feature=emb_title (дата обращения 16.02.2020).

«Виртуальное» наставничество как технология обучения программированию

*Райхерт Т.Н.,
заведующий кафедрой педагогики
и методики преподавания, к.п.н., доцент
Нижнетагильский филиал
ГАОУ ДПО СО "ИРО"*

IT-специальности являются на сегодняшний день наиболее перспективными и популярными среди молодёжи при выборе ими будущей профессии. Глобальное преобразование содержания и форм обучения по данному направлению в образовательных организациях среднего специального и высшего образования обусловлены совокупностью объективных условий.

В первую очередь, имеет значение явление, характеризующееся в современном обществе как «ускорение времени». Историческое развитие показывает, что постоянно происходит сокращение сроков разработки и внедрения новых технологий, замена совокупности рутинных профессиональных обязанностей компьютерными программами. Уже очевидно и подтверждается результатами многочисленных международных исследований качества образования, что экономика нуждается в специалистах, готовых применить компетенции 21 века: мобильность, коммуникабельность, креативность.

Современная молодёжь по некоторым направлениям деятельности, в частности, связанным с IT-технологиями, заметно опережает старшее поколение и по темпам освоения, и по широте применения новшеств. Это явление было предсказано в научных исследованиях устройства общества: в классификации Маргарет Мид, выделявшей стадии развития общества в зависимости от темпа жизни и темпа происходящих в нем изменений, происходит естественный переход от патриархальных, традиционных форм устройства, где носителем основной информации является старшее поколение, к префигуративной культуре, где все страны образуют единую коммуникативную сеть и темп изменений в хозяйственной и общественной жизни настолько велик, что старшее поколение вынуждено учиться у младшего.

Сегодня мы должны постоянно адаптироваться к социально-экономическим преобразованиям, происходящим в обществе, овладевать новыми технологиями и наукоемкими производствами, осмысливать свое место в социокультурной среде, быть социально и профессионально мобильным, осваивать новые социальные роли, менять профессию. Как только современный человек перестает учиться, он попадает в ситуацию функциональной неграмотности или профессиональной некомпетентности, что отрицательно сказывается на его жизни.

Второе важное явление, которое следует учитывать, выстраивая содержание современного образования, – интеллектуальное усложнение всех технологических процессов, в которые вовлечены люди.

Понятно, что первобытные люди жили в состоянии огромной неопределённости, они не умели, как мы теперь, защищаться от погодных явлений и природных катаклизмов, они испытывали на себе всю агрессию внешней среды, не могли обеспечивать достаточный уровень безопасности и вынуждены были много трудиться для обеспечения элементарного физиологического выживания. Их жизнь была полна опасности и непредсказуемости, т.е. источником знаний был конкретный опыт, получение которого отнимало много времени, сил, а иногда и саму жизнь. Впоследствии вся культура человечества была направлена на уменьшение энтропии условий, снижение доли хаоса в окружающей среде с тем, чтобы сделать жизнь наиболее предсказуемой, а значит, безопасной. Знания перешли в обобществлённую, абстрактную форму, их передача стала возможна в «теоретическом» виде от человека к человеку. Появление первых форм образования в виде передачи готового опыта стало очень сильно экономить время и ресурсы. Только при таком способе передачи информации стало возможно развитие технологий и науки. Традиционно именно господствующие технологии становились основанием для определения исторических периодов: огонь, пар, электричество и так далее, от эпохи к эпохе. Сегодня ИТ-технологии и искусственный интеллект определяют многие способы нашей деятельности, кроме того, они появляются и сменяются все чаще и чаще, соответственно, и эпохи становятся все короче. Предположительно, недалек тот момент, когда создаваемые человеком роботы, наделенные не только знаниями фактов, но и знаниями правил мышления, станут способны к самостоятельным умозаключениям и принятию решений, не заложенных изначально в программе. Тогда человек окажется в условиях полноценного диалога с машиной. Тогда все, что нас окружает, станет очень сложным и непредсказуемым, как и в пещерные времена.

Но уже сейчас мы находимся на той стадии, когда время жизни технологии сравнимо со временем получения профессионального образования. Значит, неотвратимо возникнет ситуация, когда изучаемые технологии станут устаревать раньше, чем закончится срок обучения в колледже, техникуме, вузе. Таким образом, на первый план выходит вопрос адаптации на всех уровнях – от

конкретного человека до государства, а значит, важнейшей задачей современного общества является создание открытой и быстро адаптирующейся образовательной среды, которая обеспечит максимально быстрый процесс получения актуальных знаний.

Конкретизируем поставленную проблему относительно учебного процесса по получению IT-специальностей и рассмотрим новый подхода к обучению в области прикладной информатики, в частности к обучению программированию в широком смысле. Уже сегодня нужны выпускники, подготовленные к профессиональной деятельности в постоянно и интенсивно изменяющихся условиях, только такие специалисты смогут успешно самореализоваться и чувствовать себя комфортно в современном обществе, а также обеспечить его стабильное развитие и интеграцию в мировое образовательное и экономическое пространство, обеспечивать, в конечном счёте, прогресс общества.

Федеральные государственные образовательные стандарты всех уровней образования уже ориентированы на формирование компетентностей. Среди условий, которые должны обеспечить необходимое качество профессионального образования, можно выделить следующие: фокусировка на задачах из профессиональной практики; интеграция усвоения и применения знаний и навыков; персональная ответственность студента; обучение в сотрудничестве; новые формы оценивания; использование ИКТ.

Предприятия-работодатели также проявляют заинтересованность в подготовке не просто специалистов в области прикладной информатики, а специалистов именно под свои потребности: владеющих знаниями и навыками работы в конкретном программном продукте, в конкретной среде, программирующих на конкретном языке. Таким образом, проблема профессиональных образовательных организаций состоит как раз в сложности построения «единственно правильной» концепции обучения по направлению на фоне технологического плюрализма в сфере потенциального трудоустройства и инерции в оценке обществом статуса инженерно-технического работника.

Один из путей решения проблемы предлагают сами работодатели. Программы сотрудничества с вузами и колледжами направлены на «целевых» студентов и ориентированы на объединение теоретического и практического обучения, совершенствование навыков работы в команде, необходимых в условиях современной инновационной экономики.

Изменение психологического и социального статуса современных студентов также является ключевым фактором влияния на структуру профессиональной подготовки. Современные студенты – это поколение digitalnative, имеющее определенные особенности существования в информационной среде, они не испытывают недостатка в информации, скорее имеется проблема ее избытка. Роль преподавателя теперь сводится не к

предоставлению как можно большего объема информации по изучаемому предмету, а, напротив, к ограничению ее объема с выделением наиболее ценных ее элементов. К тому же студенты подвержены клиповому мышлению и, как правило, затрудняются извлекать самостоятельно нужные сведения из большого и монотонного информационного массива.

Как организовать обучение студентов, чтобы, выходя из стен образовательной организации, они имели представление о всем спектре информационных технологий и инструментов, востребованных на данный момент, и навыки работы с ними? Как это будет коррелировать с требованиями ФГОСов? Можно ли это сделать в условиях, когда время появления первых учебников в продаже совпадает с окончанием среднего срока жизни технологии, когда список новых технологий постоянно расширяется?

Один из путей решения обозначенного противоречия состоит в идее «виртуального» наставничества. За основу учебного материала берутся публикации в интернете в виде уроков и статей, а также техническая документация по изучаемой технологии (среде, программном продукте). Практика показывает, что, как правило, работа студентов на практических занятиях с готовыми уроками, статьями из интернета, вызывает затруднения, иногда значительные. Действительно, авторами статей и уроков в сети являются молодые люди в возрасте студентов или чуть старше. Материал написан ими на их языке, и методика освоения материала также принадлежит им. Задача преподавателя в таком случае состоит, в основном, в сборе материала, его анализе, отборе и компоновке в некий последовательный курс с учетом уровня обучаемых студентов в данном вузе. Такой материал является уже адаптированным и под потребности, и под возможности конкретных студентов. Освоение построенного таким образом учебного курса (или его фрагмента) является менее трудоемким и более продуктивным. При этом между преподавателем, авторами статей в сети и студентами складывается некое творческое взаимодействие, хотя каждая сторона процесса мотивирована по-своему.

С одной стороны, мотивация авторов статей состоит в добровольном самообразовании, для студентов же материал становится обязательным в рамках данной дисциплины и как бы «принудительно» ими осваивается. С другой стороны, у авторов статей уже есть работа, и они ищут пути личного развития или продвижения. Но студенты, которыми читается данный материал, учатся на старших курсах, и у них впереди также проблема поиска хорошей работы, то есть они естественным образом заинтересованы в получении актуальных умений и навыков. При этом мотивация преподавателя, выбор материала для изучения основаны именно на том, чтобы максимально расширить багаж компетенций выпускаемых студентов с целью облегчить им вопросы трудоустройства. Преподаватель так же, как и автор статьи, становится участником процесса «популяризации» материала. При таком соотношении участников образовательного процесса автор обучающих материалов в интернете становится «виртуальным» наставником, поскольку

часто к нему можно обратиться напрямую в комментариях к материалу или в форуме. Причём к обсуждению могут быть привлечены и другие профессионалы в данном вопросе, так как они тоже «в сети» и, как правило, охотно вступают в диалог и делятся профессиональными наработками и решениями. Преподаватель же выступает в роли эксперта, который с высоты своего образования и опыта может отобрать необходимый для учебного процесса материал, а также в роли координатора взаимодействия следит за тем, чтобы профессиональный диалог не ушёл в сторону от изучаемой темы.

Современное общество находится в среде быстро развивающихся технологий, которые на каждом витке своего развития непрерывно усложняются. Если взять типичный трудовой контракт на три года, то к концу этого периода рынок спроса на специалистов сильно изменит свою структуру и специалист неизбежно будет вынужден осваивать новые технологии. Уже сегодня срок освоения новой технологии сравнялся с периодом жизни этой технологии на рынке труда. Поэтому сегодня крайне актуально освоение новых мобильных форм обучения (самообразования), соответствующих новым условиям. Любой вуз или колледж в частности и вся система образования в целом в силу своей естественной инерционности не способны оперативно ответить на эти запросы дня. Сегодня попытки поиска новых форм повышения квалификации в сообществе практикующих специалистов методом проб и ошибок, безусловно, приводят в интернет. Именно поэтому при создании учебных курсов по программированию и другим информационно-коммуникационным технологиям отдается предпочтение материалам из сети перед классическими печатными изданиями, которые, в большинстве своем, в первые пару лет появления новой технологии можно найти только на английском языке. Учитывая, что любая новая технология в области программирования сегодня подчиняется неким общим закономерностям, в ходе проектирования курса эти закономерности должны учитываться, в частности, технология сборки программного обеспечения. В ходе развития технологий программирования очень быстро был пройден путь от линейной программы, в которой операторы построчно нумеровались (Basic), до объектно-ориентированных технологий и технологий DotNet - сборки ПО из готовых приложений. И если основной задачей подготовки IT-специалистов сегодня становится формирование компетенций, то можно попытаться научить студентов технологии сборки из объектов готовых программ, используя справочники, в которых перечислены объекты и их свойства. Сегодня ведь никого не удивляет, что сборщики современной электронной техники не вникают в теорию устройства и работы микросхем, хотя и создают новые прикладные устройства.

Наконец, разнообразные программные продукты имеют общую структуру. Любая программа должна обеспечивать диалог между пользователем и компьютером. Диалог реализуется через интерфейсы, основой которых являются формы. Создание и внешний вид форм в разных средах имеет мало отличий. На формах размещаются объекты, обеспечивающие

необходимый функционал программы. На этом этапе также достигнута глубокая унификация. Наконец, объекты формы должны реагировать на действия пользователя. И только на этом этапе полностью проявляется специфика используемого языка программирования. Но даже на этом этапе во многих современных средах встроена библиотека событий и нужный код полностью или частично генерируется автоматически. Таким образом, владея навыками сборки программ в одной среде достаточно просто перейти в другую. Необходимые навыки сборки составляют еще одну сквозную линию учебного курса нового типа.

Предложенная нами концепция «виртуального» наставничества при обучении по IT-специальностям является, на наш взгляд, продуктивной и перспективной с точки зрения устранения противоречий, обострившихся в современном профессиональном образовании на пути непростого перехода нашего общества к инновационной экономике.

Литература.

1. Райхерт Т.Н., Сыромятников В.Н. Концепция динамического обучения прикладной информатике в вузе. // Информатики и образование. №2012. №5.

Наставничество как важный элемент профессионального развития молодого педагога в условиях профессиональной стандартизации

*Солдатова Татьяна Александровна,
воспитатель МАДОУ № 8,
e-mail: soldatova.1983@mail.ru,
г. Сухой Лог*

*Терешонок Людмила Ивановна,
воспитатель МАДОУ № 8,
e-mail: tereshonok.mila@mail.ru,
г. Сухой Лог*

Одним из ключевых условий инновационного развития и конкурентоспособности российской экономики является формирование и развитие кадрового потенциала. Стандартизация образования и введение профессионального стандарта предполагают системное переосмысление существующей практики деятельности педагогических работников. В условиях развития молодого педагога профессиональный стандарт выступает нормой, образцом (мерилом), эталоном современных требований к его профессионально-педагогической компетентности.

Очень часто молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Своевременная поддержка молодого

специалиста и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию. В связи с этим возникает необходимость в своего рода программе формирования человека, который будет не только технически грамотным специалистом, но и морально преданным профессии, которую он выбрал. По нашему мнению, система наставничества способствует подготовке высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в соответствии с современными стандартами и передовыми технологиями.

Наставничество – одна из форм передачи педагогического опыта. В результате совместной деятельности начинающий педагог осваивает профессиональные приемы под непосредственным руководством педагога-мастера, что способствует успешной адаптации к профессиональной деятельности. Период вхождения молодого педагога в профессию отличается напряженностью, поскольку требует личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, напрямую зависит, состоится ли молодой специалист как профессионал и останется ли он в сфере дошкольного образования. Либо, несмотря на то что он потратил много времени на получение образования, будет искать себя в другой сфере деятельности.

Анализ психолого–педагогической литературы по вопросу наставничества в образовании позволил сделать вывод о том, что процесс, направленный на повышение профессиональной компетентности молодого педагога носит поэтапный характер:

1-й этап – адаптационный;

2-й этап – основной;

3-й этап – контрольно-оценочный.

По нашему мнению, эти этапы можно разложить на 4 ключевые сферы:

- вхождение в профессию - ознакомление с функциональными правами и обязанностями;

- вхождение в коллектив – ознакомление с формальными и неформальными нормами и правилами образовательной организации (традиции, формы взаимодействия и так далее);

- выявление имеющегося социального и личностного опыта молодого специалиста, возможность применения положительных сторон этого опыта в работе учреждения;

- процесс объединения наставника и молодого педагога в единую жизнеспособную команду.

В МАДОУ № 8 работа педагога-наставника начинается с выявления профессиональных затруднений в деятельности молодых педагогов. Диагностика проводится по трем направлениям: умение планировать работу, организация методической деятельности, взаимное посещение ООД и других режимных моментов. Диагностика позволяет выявить проблемное поле в сформированных профессиональных компетенциях молодых специалистов. Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательной организации:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа в педагогической деятельности;
- выпускниками педагогических учебных заведений;
- выпускниками непедагогических образовательных учреждений, которые не имеют трудового стажа педагогической деятельности в образовательной организации;
- педагогическими работниками, нуждающимися в расширении и углублении профессиональных знаний и овладении новыми практическими навыками.

С целью организации эффективного взаимодействия используются различные формы и методы сопровождения и профессиональной адаптации молодого педагога:

- 1) индивидуальные (консультирование, беседы, анкетирование, наблюдение, тестирование, самообразование, участие в конкурсах);
- 2) групповые (семинары, тренинги, практикумы, мастер-классы, участие в конкурсах и выставках различного уровня).

Удобным способом методической помощи молодым специалистам стало применение ИКТ-технологий. Например, общение в программе «WhatsApp» позволило экономить время, мгновенно реагировать на возникшую проблему, дало возможность оказать помощь во время подготовки молодого педагога к ООД, в том числе и в вечернее время. Использование электронной почты позволило делиться разнообразными методическими разработками – мультимедийные презентации, конспекты, видео и так далее.

План работы с молодыми специалистами включает в себя:

- анализ рабочей программы, выявление трудных тем;
- систему работы, по оказанию помощи в ведении документации ДОО;
- составление планов проведения различных режимных моментов;
- заполнение листа самооценки;
- методическую помощь в составлении портфолио (ведение «портфолио» позволяет не только увидеть собственный профессиональный рост, но и является первой ступенькой в подготовке к дальнейшей аттестации).

Таким образом, организация наставничества в детском саду обеспечивает эффективность работы коллектива как единой команды профессионалов–единомышленников. Молодой специалист получает необходимые знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, учится выстраивать конструктивные отношения с наставником и коллегами. Наставник развивает свои профессиональные качества. Когда эта работа проводится организованно и систематически, это позволяет подготовить высококвалифицированного специалиста для работы. В результате в образовательной организации улучшаются взаимоотношения между коллегами, отмечается повышение профессионализма всех педагогических работников, что приводит к высокому уровню подготовки кадров.

Список литературы

1. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.
2. Клаттербак, Дэвид. Международная школа практической педагогики. Встреча с профессором [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://worldtutors.ru/>.
3. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.mkarm.ru.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ

*Трофимова Марина Михайловна,
заместитель заведующего по УМР
муниципальное автономное дошкольное
образовательное учреждение
центр развития ребёнка - детский сад № 44
«Серебряное копытце»
detskeysad44slog@yandex.ru
г. Сухой Лог*

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. 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.

Наставничество – один из терминов, который в третьем тысячелетии снова стал модным. Нам хорошо известно, что наставничество сыграло огромную роль в становлении духовности российской нации, что особенно четко прослеживается со времени принятия христианства на Руси. У русских монахов сложилась четкая система воспитания молодых в духе христианского учения и морали. Духовные ценности наставничества развивались у ремесленников, крестьян, военных, особое наставничество было в русской литературе и в сфере государственного управления.

В настоящее время проблемы наставничества стали очень актуальными для предприятий и организаций различных сфер деятельности, во всех уголках земного шара. В первую очередь в Северной Америке, Европе, Японии и других странах Азиатско-Тихоокеанского региона. И в России по примеру

других стран мира мы вновь вспомнили о нашей народной традиции – наставничестве.

Ежегодно с 2018 года Агентство стратегических инициатив проводит Всероссийский форум «Наставник», направленный на развитие профессиональной среды наставничества. Проходят окружные и региональные форумы, съезды, конференции по данной теме, где обсуждаются не только вопросы организации работы наставников, но и, более широко, возможности наставничества как механизма передачи знаний и создания особой корпоративной культуры.

В нашем образовательном учреждении разработана собственная стратегия, собственная система наставничества, накоплен определённый опыт организации такой деятельности, и мы делимся с педагогической общественностью лучшими практиками через работу Муниципального Ресурсного центра.

В моем понимании наставник – это **коучинг, тьютер, андрагог.**

Коучинг— «частный репетитор по профессии».

Тьютер- «домашний учитель, наставник, опекун».

Андрагог – «преподаватель, обучающий взрослых».

Наставник– это человек, обладающий определенным опытом и знаниями, высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией. Для нас наставничество является возвращением молодых специалистов через передовую частную практику лучших сотрудников детского сада.

Секрет популярности явления наставничества в нашем ДОУ, на мой взгляд, связан с тем, что все три стороны: и ученик, и учитель, и учреждение – получают определённую выгоду.

В первую очередь учреждению «наставничество» позволяет сократить время, которое обычно требуется новому сотруднику на адаптацию, т.е. для того, что бы освоиться на новом месте и начать работать с максимальной отдачей. Важно также отметить, что благодаря наставничеству новички детально знакомятся с работой учреждения, целями, задачами и проблемами, сильными и слабыми его сторонами. Они получают непосредственную помощь в решении собственных проблем, в планировании собственной деятельности.

Администрацияполучает «внутренних тренеров», которые своим примером несут определённый корпоративный стандарт и контролируют его соблюдение сотрудниками.

Опытные работники (наставники) берут на себя ответственность – и получают выгоду от этой роли – при всех ее сложностях и дополнительной нагрузке. К тому же наставничество является признаком доверия руководства, признания заслуг сотрудника, и также «тренер» наставник имеет дополнительные ежемесячные выплаты.

Ученики (молодые специалисты) получают поддержку на всем протяжении процесса формирования и совершенствования навыков и быстро повышают свою профессиональную компетентность.

Проект «Наставничество» у нас в детском саду стартовал 5 лет назад. Назначение наставника производится при обоюдном согласии молодого специалиста и предполагаемого наставника. Мы практиковали разные формы выбора наставников:

- назначение лучших специалистов;
- подбор кадров;
- выбор наставника молодым специалистом.

Наставничество устанавливается над следующими категориями сотрудников образовательного учреждения:

- впервые принятыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- выпускниками очных высших и средних специальных учебных заведений, прибывшими в образовательное учреждение по распределению;
- выпускниками непедагогических профессиональных образовательных учреждений, завершивших очное, заочное или вечернее обучение и не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях;
- специалистами, переведенными на другую работу, если выполнение ими служебных обязанностей требует расширения и углубления профессиональных знаний и овладения новыми практическими навыками;
- педагогами, нуждающимися в дополнительной подготовке;
- вновь принятыми сотрудниками.

Основной принцип «делай со мной, делай как я, делай лучше меня!» вполне себя оправдал в данном проекте. Такой подход имеет большую эффективность, особенно, если сочетается как с традиционными формами работы, так и с нетрадиционными.

К традиционным методам относятся: беседы, консультации, посещение и обсуждением занятий.

К нетрадиционным методам относятся: психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, диспуты, конкурсы, круглые столы, «мозговые штурмы», разработка и презентация моделей занятий, презентация себя как педагога, защита творческих работ и т.д.

Для координации действий наставников и молодых специалистов ежегодно составляется план работы. План на 2019-20 учебный год.

№	Сроки	Мероприятие	Участники
1	10.10.19	Деловая игра «Ищу наставника»	Сорокина И.Л. , - заведующий МАДОУ №44; Трофимова М.М. - зам. зав. по ВМР; Носкова Т.В. – педагог- психолог

2	21.11.19	Тренинг для молодых специалистов и их наставников «Давай сработаемся».	Сорокина И.Л. , - заведующий МАДОУ №44, Трофимова М.М. - зам. зав. по ВМР, специалисты ДОУ.
3	17.12.19	Творческий отчет по итогам работы проекта «Наставничество» за 5 лет (2014-2019 годы)	Трофимова М.М. , зам. зав. по ВМР
4	23.01.20	Круглый стол на тему: «Наставничество: лучшие практики»	Трофимова М.М. , зам. зав. по ВМР наставники
5	26.02.20	Семинар «Нормативно-правовая и методическая база молодого специалиста»	Трофимова М.М. , зам. зав. по ВМР наставники
6	26.03.20	Презентационные площадки по демонстрации мастер-классов молодыми специалистами по внедрению и реализации современных образовательных технологий в образовательном процессе.	Трофимова М.М. , зам. зав. по ВМР наставники
7	23.04.20	Семинар-практикум: «Личный сайт молодого специалиста»	Трофимова М.М. , зам. зав. по ВМР наставники
8	20.05.20	Финал педагогических конкурсов ДОУ «Начало», «Лучший наставник», «Лучший педагогический дуэт»	Сорокина И.Л. ,заведующий МАДОУ №44, Трофимова М.М. - зам. зав. по ВМР

Ко всем мероприятиям молодые специалисты готовятся вместе с наставниками. Отчетами работы «педагогических дуэтов» служат «дневники сопровождения», а итогом становится конкурс для молодых специалистов «Начало» и конкурс на звание «Лучший наставник года». Победители этих конкурсов заносятся на доску Почета ДОУ, и им назначается премия в соответствии с Положением о стимулировании педагогических работников МАДОУ №44.

Список литературы:

1. *Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия [Текст] / А.А. Щевьева// Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. - 2010. - №3. - С. 213-223.*
2. *Круглова, И.В. Организация наставничества в школе [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038>.*

3. *Патрушев А. Наставничество сегодня — необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. С. 26-30.*

4. *Сташенко А.Г., Чеглакова Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс] // Корпоративные университеты. - 2008. - № 15. - С. 37-49.*

5. *Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьн.технологии. 2001. - № 6. - С.39-60.*

Сведения об авторах

п/п	Ф.И.О.	Статус	Город	Организация	e-mail
1.	Агапова К.А.	студент	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	aga.kse.ale@inbox.ru
2.	Анкушина Н.В.	инструктор по ФИЗО	Богданович	МАДОУ «Детский сад № 15»	Lisenok_rjii@mail.ru
3.	Афонасьева Е.С.	преподаватель	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	e.afonasiaeva@yandex.ru
4.	Бахарева Ю.И.	студент	Сухой Лог	МАОУ СОШ № 17	abramova.nata@mail.ru
5.	Беленькова Е.В.	зам. директора по УВР	Мурманская обл. г. Мончегорск	«Детский сад № 25 компенсирующего вида»	moncha2010@mail.ru
6.	Бугаева О.В.	учитель-логопед	Сухой Лог	МАДОУ №8	olgabugaeva77@mail.ru, annasonya1982@mail.ru
7.	Бугров А.С.	преподаватель	Екатеринбург	ГАПОУ СО УрЖТ	bugrant2@gmail.com
8.	Буланбаева К.Ш.	преподаватель	Тюмень	ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»,	bulanbaevagulzira@mail.ru
9.	Вдовенко В.М.	старший воспитатель	Мурманская область г. Кандалакша	МБДОУ «Детский сад №15 компенсирующего вида»	vera-555-60@mail.ru
10.	Вейсова М.Н.	преподаватель	г.Дзержинск, Нижегородская область	ГБПОУ «Дзержинский педагогический колледж»	inys2007@rambler.ru
11.	Вилачева М.О.	студент	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	vila4eva.marya@yandex.ru
12.	Воронина И.А.	учитель	Сухой Лог	ГБОУ СО "Сухоложская школа"	ira.voronina.67@bk.ru
13.	Гуринская Т.В.	учитель начальных классов	Талицкий район п. Тройцкий	МКОУ «Троицкая средняя общеобразовательная школа № 62»	uehbycrfz@mail.ru
14.	Голованова В.И.	преподаватель КГКП, зам.	Казахстан г.Рудный	КГКП «Рудненскийсоц	valentia65@mail.ru

		директора по УПР		иально-гуманитарный колледж им.И.Алтынсарина»	
15.	Деев Е.Е.	преподаватель	Зарайск	ГОУ ВО МО "ГСГУ" в г. Зарайске, МО	deev1962@yandex.ru
16.	Донгузова А.М.	воспитатель	Сухоложский район с. Филатовское	МБДОУ №45 «Ромашка»	sam-next@yandex.ru
17.	Егоров Н.И.	преподаватель физического воспитания	Дзержинск	ГБПОУ «Дзержинский педагогический колледж»	nnovWHR@yandex.ru
18.	Елисеева А.Л.	учитель начальных классов	Ирбит	МАОУ Муниципального образования город Ирбит "Средняя общеобразовательная школа №9"	a.eliseeva7@mail.ru
19.	Захарова С.Г.	воспитатель высшей категории	с. Обухово Свердловская обл.	МКДОУ Обуховский д/с	irina-smertina@mail.ru
20.	Зламан Е.М.	директор	Мурманская обл. г. Снежногорск	МБУО «ИМЦ»	imc_sneg@mail.ru
21.	Злобин Ю.Д.	преподаватель	Челябинск	ГБПОУ "Челябинский педагогический колледж №2"	zkviktorovna@mail.ru
22.	Золотухина И.А.	старший воспитатель	Камышлов	МАДОУ «Детский сад №1» КГО	konopyska2010@yandex.ru
23.	Иванова И.А.	воспитатель	Камышлов	МАДОУ «Детский сад №13» КГО	k.tanitta@mail.ru
24.	Кирякова О.А.	зам. заведующего по ВМР	с. Филатовское Сухоложский район	МБДОУ № 45 «Ромашка»	olga190778@yandex.ru
25.	Киселева Л.В.	педагог-психолог	Богданович	МАДОУ «Детский сад №15» комбинированного вида	kiseleva.lyudmila@yandex.ru
26.	Кожевникова С.Э.	воспитатель	Камышлов	МАДОУ «Детский сад №16» КГО	zenkova2015marina@mail.ru
27.	Кузнецова Л.А.	заместитель заведующего по ООД	Сухой Лог	МАДОУ «Детский сад №8»	persik9213@mail.ru
28.	Кузнецова Н.Ю.	учитель-логопед	Камышлов	МАОУ «Школа	KamShkola7@ya

				№ 7» КГО	ndex.ru
29.	Комарова М.С.	воспитатель	Сухой Лог	МБДОУ №23 «Ромашка»	ms.komarovamariya@mail.ru
30.	Корзунина Е.А.	студент	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	marinahackevic12939@gmail.com
31.	Королева Е.В.	мастер производственного обучения	Тюмень	ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»	korolevaelena1963@mail.ru
32.	Костарева С.Э.	заместитель директора по социально-педагогической работе, ГАПОУ СО "ЕПТ"	Екатеринбург	ГАПОУ СО "ЕПТ"	kostareva@ekpt.ru
33.	Кощеева Т.В.	воспитатель	Камышлов	МАДОУ "ЦРР - д\с № 4"КГО	tanya.koshcheeva.70@yandex.ru
34.	Лисина Г.А.	преподаватель педагогике и психологии	Курган	ГБПОУ "Курганский педагогический колледж" Куртамышский филиал	g.lisina@yandex.ru
35.	Лязер Т.А.	музыкальный руководитель	Камышлов	МАДОУ "Детский сад №1"	LiazerTV@yandex.ru
36.	Майбах А.В.	преподаватель	Тюмень	ГАПОУ Тюменской области «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства»	anyuta.mezenceva@mail.ru
37.	Макотрина М.А.	воспитатель	Сухой Лог	МБДОУ №23 "Ромашка"	mariya_nikolaeva_1997@list.ru
38.	Мелехина Д.А.	студент	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	
39.	Мартьянова Ю.Д.	студент	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	
40.	Мустафина Е.Ю.	студент	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	
41.	Нагибина Е.А.	учитель	Камышлов	МАОУ «Школа	elena.nagibina201

		английского языка		№ 7» КГО	8@yandex.ru
42.	Павлова Т.В.	воспитатель	Богданович	МАДОУ «Детский сад № 15» комбинированно го вида	tayana2111@mail.ru
43.	Паргачева Н.В.	музыкальный руководитель	Талица	МКДОУ «Детский сад №19 «Тополёк»	79086324713@yandex.ru
44.	Путанс С.В.	воспитатель	Сухой Лог	МБДОУ №23 "Ромашка"	sveta.putans@yandex.ru
45.	Попова Е.В.	воспитатель	Камышлов	МАДОУ "ЦРР - д\с № 4"КГО	Elizabeht96@mail.ru
46.	Потапова Е.В.	воспитатель	Богданович	МАДОУ «Детский сад № 15» комбинированно го вида	mkdou15@uobgd.ru
47.	Потапова Н.В.	магистр права и языкознания, преподаватель обществознания (включая экономику и право) и иностранного языка	Заречный Свердловской области	Уральский технологический колледж – филиал ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский ядерный университет «МИФИ»	potapova_natalya@mail.ru
48.	Привалова И.Г.	воспитатель	Сухой Лог	МАДОУ №8	privalovainna2014@yandex.ru
49.	Прокопчук О.Д.	учитель начальных классов	Камышлов	МАОУ «Лицей №5» КГО	prokopchukolga99@mail.ru
50.	Райхерт Т.Н.	заведующий кафедрой педагогике и методике преподавания	Нижний Тагил Свердловской области	Нижнетагильский филиал ГАОУ ДПО СО "ИРО"	reichert@yandex.ru
51.	Решетникова З.Б.	учитель английского и немецкого языка	Талицкий район п. Тройцкий	МКОУ «Троицкая СОШ № 62»	zblested@mail.ru
52.	Синева А.В.	специалист ЦСТВ ГАОУ ТО "ТТСИ и ГХ"	Тюмень	ГАПОУ ТО «Тюменский техникум строительной индустрии и городского хозяйства» (ГАПОУ ТО «ТТСИ и ГХ»)	alenochkasinewa@mail.ru
53.	Солдатова Т.А.	воспитатель	Сухой -Лог	МАДОУ «Детский сад № 8»	soldatova.1983@mail.ru
54.	Степанова Г.А.	воспитатель	Камышлов	МАДОУ "ЦРР -	timstepanov

				д\с № 4"КГО	@mail.ru
55.	Телегина Е.Н.	преподаватель	Челябинск	ГБПОУ "Челябинский педагогический колледж №2"	zkviktorovna@mail.ru
56.	Темяковская К.Э.	Студент 4 курса	Камышлов	МАДОУ «Детский сад комбинированного вида №14» КГО	temyakovskaya.ksen@gmail.com
57.	Трофимова М.М.	заместитель заведующего по ВМР	Сухой Лог	МАДОУ №44 "Серебряное копытце"	komisar-marina@mail.ru
58.	Устьянцева И.Ю.	заместитель директора	Камышлов	ГАПОУ СО «Камышловский педагогический колледж»	kettyus@yandex.ru
59.	Фоминых Е.В.	старший воспитатель	Богданович	МАДОУ «Детский сад № 15 комбинированного вида»	alena.maksi2012@yandex.ru
60.	Чингина Н.Н.	старший воспитатель	Камышлов	МАДОУ «Детский сад «Радуга №5» КГО	metoddou5@yandex.ru
61.	Шахматова Л.И.	воспитатель	Сухой Лог	МАДОУ «Детский сад № 8»	shahmatova_luda@mail.ru

Ответственные за выпуск: Устьянцева И.Ю.

Редактор сборника: Касьянова А.В.

Компьютерная верстка: Бабошина Ю.Н.

Сайт: www.kpk.uralschool.ru

Факс: 8(34375) 2-08-03

Е-mail: zam.kpk@list.ru

Телефон: 8(34375) 2-08-03

Адрес: 624860 Свердловская обл., г.Камышлов,
ул.Мааяковского,11

