Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского

Арзамасский филиал ННГУ

Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании

СБОРНИК СТАТЕЙ УЧАСТНИКОВ
ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ

2–3 ноября 2023 г.

Арзамас
Арзамасский филиал ННГУ
2024

УДК 376:159.9 (063)
ББК 88.621+74.66я43
Н 32

Печатается по решению учёного совета Арзамасского филиала ННГУ
(протокол № 11 от 16.10.2023 г.)

Рецензенты:
Ромм Татьяна Александровна,
доктор педагогических наук, профессор,
заведующий кафедрой педагогики и психологии
Института истории, гуманитарного и социального образования
Новосибирского государственного педагогического университета,
г. Новосибирск
Ковров Владимир Викентьевич,
кандидат педагогических наук,
доцент Севастопольского государственного университета, г. Севастополь

Редакционная коллегия:
Щелина Тамара Тимофеевна,
директор Арзамасского филиала ННГУ,
доктор педагогических наук, профессор (научный редактор)
Федосеева Наталия Викторовна,
кандидат педагогических наук, доцент,
Арзамасский филиал ННГУ (ответственный редактор)

Н 32 **Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании**: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции, 2–3 ноября 2023 г. / науч. ред. Т.Т. Щелина, отв. ред. Н.В. Федосеева; Арзамасский филиал ННГУ. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2024. – 307 с.
ISBN 978-5-6049500-3-6

В сборнике представлены статьи, раскрывающие теоретико-методологические основы организации и реализации системы наставничества в сфере образования, психолого-педагогические, организационно-технические и практические аспекты реализации наставнической деятельности педагогов, ученых, руководителей образовательных организаций, в том числе специализированных образовательных организаций для обучающихся с ОВЗ, учреждений социальной защиты и помощи населению. Издание содержит материалы докладов ученых, специалистов, научных сотрудников, аспирантов, соискателей, заинтересованных в поиске эффективных путей решения проблем наставничества. Статьи участников опубликованы в рамках второго издания по материалам Всероссийской научно-практической конференции «Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании: модели, формы, перспективы, риски».

УДК 376:159.9 (063)
ББК 88.621+74.66я43

Всероссийская научно-практическая конференция
«Наставничество как трансфер к новым возможностям в образовании:
модели, формы, перспективы, риски» проводится при финансовой поддержке
Фонда «Соработничество» (договор гранта 52-2300228)

ISBN 978-5-6049500-3-6 © Арзамасский филиал ННГУ, 2024

СОДЕРЖАНИЕ

Глава I
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ПЕДАГОГОВ И ВОСПИТАТЕЛЕЙ

Антонова М.Ю., Клюева Е.В.	Семейное волонтерство как средство управления формированием социальной активности младших школьников …….	9
Астахова О.В., Горицкова С.В., Тарасова И.П., Першина Е.И., Мошкова С.Г.	Подходы к реализации наставничества в МБОУ СШ №10……	14
Близнец Е.Н., Смык А.А.	Роль балинтовской группы в повышении профессионального самосознания педагогов-психологов ……...	19
Булыгина Г.И., Запрягаева Ю.С., Захарова И.Б., Некрасова К.А., Сычева Т.В.	Практика наставничества в ДОО с отдельными категориями наставляемых…….	24
Воронцова Н.И., Кочнева М.А.	Наставничество как стратегия непрерывного развития учителя и обучающегося…….	27
Голованова В.С., Дворянова С.И., Калашова А.А.	Формирование семейных ценностей у учащихся начальной школы в урочной деятельности……..	31
Грачева А.Ю.	Возможности районного методического объединения педагогов-психологов для организации наставничества……..	34
Емельянова М.М.	Реализация качественно новых форм наставничества в процессе взаимодействия с родительской общественностью: из опыта работы	38
Жиженина Л.М.	Вакцинация детей как один из факторов поддержания здоровья общества……..	43
Зайцева О.Н., Архипова Н.Н.	Наставничество как процесс целенаправленного формирования личности молодого педагога: из личного опыта ……..……..	49
Калинина Т.В.	Педагогический потенциал наставничества в деятельности центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в личностно ориентированном сопровождении профессионального роста учителя ……..	52

Королев А.А.	Использование информационных технологий в осуществлении надзора за соблюдением прав и свобод несовершеннолетних……..	58
Кужель Е.С.	Профессиональное становление молодых педагогов через менторство……	61
Кузнецова О.В., Сегина И.М.	Наставничество как ресурс профессионального становления молодого педагога…….	66
Лихачева Н.Н., Слигузова Н.В.	Роль семьи в развитии фонематических процессов у старших дошкольников с общим недоразвитием речи…….	69
Лихачева Н.Н., Щекалева Н.Н.	Включение родителей в коррекционно-образовательный процесс на этапе формирования лексико-грамматических категорий у дошкольников с общим недоразвитием речи…	73
Марина А.В.	Год семьи в деятельности отделения дополнительного образования и профессионального обучения Арзамасского филиала ННГУ ……..	78
Полякова Т.А.	Проектирование стратегий педагогического сотрудничества семьи и школы в реализации программ здоровьесбережения детей ……	81
Пушкарева Е.А., Старлытова Т.Ф.	Использование робототехники при формировании экологических представлений у старших дошкольников ……...	86
Самохвалова И.Ю.	Особенности воспитания современных дошкольников……..	92
Сине Ван	Виртуальная реальность и эстетический опыт: новые возможности в концепциях образовательного коучинга……	95
Сизова Е.С., Писарева Е.А.	Наставничество как эффективный инструмент развития педагогов ……..	100
Смирнова С.А.	Цифровое наставничество как способ повышения IT-компетенции педагогов……...	103
Соколов С.В.	Менторство как ресурс профессионального развития…….	106
Стародубова Т.В.	Наставничество в хореографическом коллективе как одно из условий современного этапа модернизации российского образования……..	110
Сяоинь Фэн	Цифровое оборудование и информационно-компьютерные методы преподавания музыки в Китае……..	115

Усанова Е.С.	Организация наставнической деятельности как условие совершенствования профессиональных компетенций молодого воспитателя ……..	118
Черненко О.В.	Модель наставничества в условиях дошкольной образовательной организации…….	122
Чиковкина С.А.	Роль педагога-наставника в адаптации молодого воспитателя в ДОУ …….	130
Шишулина М.В., Башкирова Н.И., Аверина О.В.	Методическое сопровождение профессиональной деятельности молодых педагогов как одна из форм наставничества…….....	134

Глава II

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

Аверина А.А., Катермина В.В.	Роль наставничества при обучении фонетике с использованием цифровых ресурсов……...	137
Базарнова Н.Д., Кирьянова К.А., Скосырева А.Д., Титова Д.Д.	Наставничество как средство выявления профессиональных дефицитов молодых педагогов……..	141
Безбородова Е.В.	Наставничество в дошкольной образовательной организации: традиции и инновации……..	146
Белякова А.В., Рудобелец К.А.	Роль педагога в социализации обучающихся в условиях деятельности детских и молодежных общественных объединений……...	150
Белякова Е.С.	Организационно-педагогические условия развития коммуникативной готовности педагогов дошкольных образовательных организаций (ДОО) к общению с родителями дошкольников……...	154
Бурлакова Е.В.	Наставничество как средство оптимизации взаимоотношений подростков со сверстниками в условиях образовательного учреждения	159
Бычкова А.Р.	Роль руководителя школы как наставника в педагогическом коллективе……..	163
Газзаева Е.Р.	Организация школы наставничества в современных образовательных учреждениях…….	167
Гоглева А.В.	Наставничество как форма личностно-профессиональной адаптации молодых специалистов к будущей профессии: краткий обзор	171
Гришина М.Н.	Эффективность наставничества в образовании: анализ практик и возможностей…….	175

Дейч Г.Н.	Наставничество как стимулирующий фактор для профессионального роста педагога-наставника……..……....	179
Егоров Г.В.	Социализации ребенка с ограниченными возможностями здоровья …….	184
Емельянова Е.П.	Роль наставничества в процессе формирования лидерских компетенций специалиста в образовательном учреждении …….	192
Зимина Е.Д.	Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: из опыта работы сельской школы……..	196
Кашина Г.И.	Потенциал наставничества при оказании помощи молодым классным руководителям в развитии взаимодействия с подростковыми коллективами……	200
Киткова В.О.	Исследование понимания сущности наставничества современными школьниками……..	205
Киткова В.О.	Технологии наставничества в профилактической работе педагога-психолога с неблагополучными семьями…….	209
Кригер В.И.	Роль наставничества в профилактике низкого социометрического статуса детей младшего школьного возраста в системе дополнительного образования……..	213
Кузнецова Е.В.	Психолого-педагогическая помощь воспитателям в развитии межличностных отношений у детей старшего дошкольного возраста как вид наставничества…….	217
Кулагина С.В.	Наставничество как механизм эффективного управления адаптацией молодых педагогов в условиях общеобразовательной организации	221
Кытин С.П.	Особенности «точек роста» классного руководителя как фактора развития профессионального мастерства педагога (к постановке проблемы)……..	225
Лобашова Д.А.	Наставничество как компонент современной системы образования Российской Федерации	230
Ломакина Е.И.	Роль наставника в осуществлении психолого-педагогической профилактики нарушений детско-родительских отношений в семьях подростков……	236

Матвеева Н.В.,	Наставничество в системе высшего образования как форма эффективного взаимодействия с людьми с ОВЗ……	239
Мохова Е.Н., ***Кулакова Е.Н.***	Наставничество как метод профилактики социальных страхов студентов-первокурсников	243
Паньшина А.С.,	Роль наставничества в профилактике нарушений межличностного взаимодействия младших школьников в условиях ЦЦОД «IT-КУБ» г. Княгинино…….	247
Пожидаева А.П.	О путях внедрения ценностей Российского движения детей и молодежи в детском лагере (из опыта работы во Всероссийском детском центре «Орлёнок»)……...	252
Потапова В.А.	Роль педагога-наставника в формировании познавательной активности детей старшего дошкольного возраста…….	255
Приползин А.Н.	Деятельность педагога-психолога как наставника классного руководителя в работе со старшими подростками……	259
Пузанова Д.А.	Тьюторство как вид современного наставничества при сопровождении обучающихся с ограниченными возможностями здоровья……	263
Ракушина К.А.	Навыки эффективного общения подростков со сверстниками как фактор развития наставничества……..……..	267
Слотина Е.С.	Наставничество как одна из практик социального проектирования ……..	271
Стручкова Н.В.	Наставничество как одна из форм работы с младшими школьниками с девиантным поведением……	276
Уткина А.С., ***Съедугина А.С.***	Роль наставничества в создании эффективного сотрудничества: школа – вуз……..	280
Федонина К.В., ***Сучканцева Д.С.***	Образ молодого педагога-наставника: взгляд студентов вуза……..	284
Чепак В.О.	Работа с родителями как направление профилактики конфликтов младших школьников…..	290

Шиморина С.Н. Практика наставничества «Быть рядом» в работе с учащимися с ограниченными возможностями здоровья ……. 296

Шокурова Я.Д. Наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию 301

Щекалева К.С. Наставничество как одно из условий эффективного управления инновационной деятельностью в образовательной организации…… 305

Глава I
АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ И ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА: ОПЫТ ПЕДАГОГОВ И ВОСПИТАТЕЛЕЙ

СЕМЕЙНОЕ ВОЛОНТЕРСТВО КАК СРЕДСТВО УПРАВЛЕНИЯ ФОРМИРОВАНИЕМ СОЦИАЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

М.Ю. Антонова[1], Е.В. Клюева[2]
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
[1]магистрант; e-mail: missis.antonovamarina@yandex.ru
[2]к.п.н., доцент; e-mail: klyueva.lena@list.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье раскрывается понятие социальной активности младших школьников, рассматривается возможность управления ее формированием с помощью вовлечения их совместно с родителями в волонтерскую деятельность.

Ключевые слова: социальная активность; младший школьник; семейное волонтерство; управление.

В настоящее время развитие российского общества характеризуется наличием больших возможностей для реализации потенциала гражданской активности, о проявлениях которой свидетельствует широта тематики социально значимых проектов – участников ежегодных конкурсов на предоставление грантов Президента Российской Федерации. В связи с этим формирование социальной активности у детей и молодёжи является важнейшей задачей системы образования. Специалистами доказано, что становление личности как полноценного субъекта общественной деятельности происходит в начальной школе.

В соответствии с социально-психологической трактовкой под социальной активностью понимается «… сложное интегративное качество личности, которое проявляется в инициативной, направленной, социально значимой деятельности и готовности действовать, развивая себя и других, что является условием самоопределения человека в обществе» [4, с.2]. В результате изучения социальной деятельности молодежи С.В. Зверева, С.С. Трофимова дали характеристику трем типам социальной активности – личностно направленной, референтно направленной и общественно направленной, подчеркнув при этом, что ценность для общества имеет только третий тип социальной активности. На формирование у младших школьников общественно направленной активности, проявляющейся в готовности действовать в интересах социума, и должны быть нацелены педагоги.

В.В. Зинченко, изучившая особенности формирования этого личностного образования у учащихся начальных классов, конкретизировала его структуру

и включила в нее следующие компоненты: внутреннюю позицию, основанную на потребностях; систему общественных и личных мотивов; ценностные ориентации; самооценку и оценку другого; социально ценные качества – ответственность, сознательность и самостоятельность [5, с.2]. Эти компоненты можно считать ориентирами для учителей при формулировании задач практической работы с детьми.

Позиция младшего школьника во многом определяется той социальной ролью, которую он займет в обществе, а также сформированными у него взглядами и убеждениями. Вот почему воспитательными результатами первого уровня, достигаемыми в социально преобразующей деятельности, Д.В. Григорьев и П.В. Степанов считают социальные знания и понимание учащимися социальной реальности [3]. Именно знания, приобретаемые школьниками, позволяют не только включаться в общественно полезные дела, но и составляют основу для проявления инициатив в преобразующей деятельности. Следует отметить, что в младшем школьном возрасте кроме личных мотивов (личное благополучие, стремление получить одобрение и похвалу взрослых, удовлетворить потребности в игре и т.д.) проявляется стремление заботиться о других людях. У учащихся развиваются способности заботиться об успехе всех детей класса, выполнять нравственные нормы, связанные с помощью другим людям [1]. Поэтому участие детей в волонтерской деятельности представляет важнейший ресурс управления формированием социальной активности у младших школьников.

Волонтерская деятельность – это обширный круг действий, который включает традиционные формы взаимопомощи и самопомощи, официальное предоставление услуг и другие формы гражданского участия [3].

На современном этапе идеи и ценности добровольческой деятельности получили новое осмысление, обрели ощутимую поддержку и помощь государства. Целенаправленно был усовершенствован Федеральный закон № 135-ФЗ от 11.08.1995 г. «О благотворительной деятельности и добровольчестве (волонтерстве)» (редакция 2018 г.), Распоряжением Правительства Российской Федерации № 2950-р от 27.12.2018 г. утверждена «Концепция развития добровольчества (волонтерства) в РФ до 2025 года».

Общественный интерес к организации и функционированию добровольчества обусловил рост научного поиска, направленного, в том числе, и на выявление различных ресурсов, детерминирующих развитие этого вида деятельности в современных условиях. Этой проблематике посвящены работы П.И. Бабочкина, Г.П. Бодренковой, Л.А. Кудринской, В.Г. Лапиной, Е.А. Луговой, М.В. Певной, Л. Е. Сикорской и других.

Сегодня продолжается рост потребности общеобразовательных организаций в программах внеурочной деятельности по приобщению к культуре волонтерства, направленных на достижение образовательных результатов в освоении учениками социальных знаний, формировании положительного отношения к базовым национальным ценностям, опыта социально значимых действий. Созданы и реализуются программы внеурочной деятельности для учащихся начальной школы. Так, к примеру, в практике начального образования получи-

ла апробацию программа курса внеурочной деятельности с обучающимися 7–11 лет «Добрые дела каждый день» Е.Б. Береговой, И.Б. Шульгиной, составленная на основе Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования с учётом требований к личностным и метапредметным результатам освоения основной образовательной программы начального общего образования [2]. Материал занятий дает возможность знакомить обучающихся с существующими сегодня социальными проблемами, понятиями благотворительности и добровольчества.

Поскольку интерес младших школьников к общественной работе весьма и весьма неустойчив, то ведущим методом работы с детьми должен стать пример взрослых. Значимость этого метода обусловлена еще и тем, что возрастной особенностью учащихся начальных классов продолжает оставаться доверие к взрослым, завоевать которое можно продемонстрировав свою социальную ответственность в делах на пользу окружающим людям. Проявления активности взрослых в решении социальных проблем выступят фактором возникновения и поддержки желания и стремления детей участвовать в общественно полезных делах. И хотя зачастую учитель является для младших школьников непререкаемым авторитетом по сравнению с родителями, но его педагогического ресурса недостаточно для вовлечения детей в волонтерскую деятельность. В этом процессе необходима помощь семьи. Педагогу предстоит выступить инициатором объединения усилий с родителями в том, чтобы на личном примере транслировать детям возможность участия в социально значимых делах и опыт оказания помощи нуждающимся в ней людям.

Вовлечение родителей в добровольческую деятельность Ю.С. Моисеева и Ю.В. Кудинова рассматривают как важнейшее направление социально-педагогической работы в школе. Они указывают на сложность организации данного направления, слабую его представленность во многих образовательных учреждениях, но вместе с тем на его востребованность. Исследователи описали поэтапность его организации: 1 этап – определение круга интересов и внутренних потребностей будущих волонтеров; 2 этап – анализ социально значимых проблем; 3 этап – решение современных социально-значимых задач в процессе взаимодействия друг с другом [6]. Мы учли их рекомендации, организуя участие учащихся 3 «Г» класса муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения средней школы № 9 г. Выксы и их родителей в добровольческой деятельности, взяв за основу модули программы Е.Б. Береговой и И.Б. Шульгиной.

В раздел «Работа с родителями» плана работы классного руководителя были добавлены мероприятия волонтерского отряда «Учимся доброте», включающего представителей семей учащихся.

Задачи:

1. Вовлечь младших школьников и их родителей в совместное участие в акциях и общественно полезных делах.

2. Научить участников организовывать и проводить мероприятия на благо общества вместе с семьей.

3. Акцентировать внимание родителей и школьников на семейных ценностях и традициях.

Таблица

План работы семейного волонтерского отряда «Учимся доброте»

№	Название мероприятия	Срок реализации
1.	Знакомство с правилами деятельности волонтёра	Сентябрь
2.	Экологический десант (уход за комнатными растениями в классе и на третьем этаже)	Сентябрь
3.	Агитбригада «Книжки в порядке» (помощь по ремонту книг школьному библиотекарю)	Сентябрь
4.	Поздравление пожилых людей с Днём пожилого человека в Совете ветеранов (выступление с музыкальным номером)	Октябрь
5.	Благотворительная акция «Лохматый друг» (сбор кормов для бездомных животных в городской питомник)	Октябрь
6.	Пятиминутка «Спасибо зарядке» (проведение физкультминутки для воспитанников детского сада «Золотой ключик»)	Октябрь
7.	Агитбригада «Бережное отношение к воде» (выступление перед классным коллективом)	Ноябрь
8.	Изготовление буклета по ПДД (раздача буклетов в начальной школе)	Ноябрь
9.	13 ноября – Всемирный день доброты. «Наши добрые дела» (круглый стол в классном коллективе)	Ноябрь
10.	Акция «Кормушка» (изготовление кормушек для птиц)	Декабрь
11.	Акция «Зимние забавы» (проведение игр в группе продленного дня)	Декабрь
12.	Благотворительная акция «В Новый год с добрыми делами» (помощь Дому малютки)	Декабрь
13.	Акция «Заснеженные дорожки» (уборка снега в д/с «Вишенка»)	Январь
14.	Игровая программа «Зимние забавы» (лепка снеговиков в д/с «Ручеек» и игры с детьми)	Январь
15.	Акция «День спонтанного проявления доброты» (добрые дела в классе)	Февраль
16.	Поздравление ветерана Великой Отечественной войны и тружеников тыла на квартирах с Днём защитника Отечества (творческий вечер)	Февраль
17.	Видеооткрытка «Женский день» (поздравительный ролик для школьной группы «В Контакте»)	Март
18.	Акция «Тайный друг» (сбор канцтоваров для воспитанников детских садов)	Март
19.	Программа «Весенняя канитель» (игровая программа для классного коллектива)	Март
20.	Экомарафон «Чистый город» (уборка пришкольной территории)	Апрель
21.	Акция «День Земли» (круглый стол)	Апрель
22.	Акция «Память» (рассказ о ветеранах Великой Отечественной войны, изготовление подарков, открыток к празднику Победы)	Май
23.	Акция «Ура лету!» (рисунки мелками вместе с воспитанниками детских садов)	Май

Реализация данного направления в течение учебного года позволила выделить следующие особенности:

1. Волонтерству – возраст не помеха. Участвовать могут все члены семьи без исключения.

2. Семейное волонтерство начинается с двух членов одной семьи, то есть нет обязательного условия привлечения всех.

3. Данное направление волонтерства является эффективным средством психологической и педагогической помощи разным категориям семей: многодетным, малообеспеченным, семьям-опекунам, семьям-беженцам и вынужденным переселенцам, а также семьям, находящимся в трудной жизненной ситуации.

4. У детей и их семей появляется еще одна возможность попробовать себя в новой социальной роли, сформировать новые семейные традиции.

Таким образом, организация участия в волонтерской деятельности с малых лет совместно с членами своей семьи дает возможность осознавать собственную общественную значимость, мотивирует на участие в преобразовании окружающей действительности и приобретение социального опыта. Положительный пример родителей активизирует желание детей помогать окружающим людям. Семейная добровольческая деятельность становится стимулом для саморазвития, самовыражения, самоуважения и самоорганизации, превращаясь в образ жизни. Для развития семейного волонтерства и совершенствования его как ресурса необходимо создать условия для формирования позитивных установок для вовлечения семей в добровольческую деятельность.

Литература

1. Антонов Б.В. Мотив как средство активизации познавательной активности младших школьников // Психология и педагогика: современные методики и инновации, опыт практического применения. – 2014. – №5. – С. 55–59.

2. Береговая Е.Б., Шульгина И.Б. Программа курса «Добрые дела каждый день» (проект «Школа позитивных привычек»). – Н. Новгород, 2019 – 30 с.

3. Григорьев Д.В., Степанов П.В. Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор: пособие для учителя. – М.: Просвещение, 2011. – 223 с.

4. Зверева С.В., Трофимова С.С. Модель развития социальной активности детей и подростков в процессе деятельности клубного объединения в системе дополнительного образования. – URL: https://spbappo.ru/wp-content/uploads/2019/06/1.%D0%9C%D0%BE%D0%B4

5. Зинченко В.В. Формирование социальной активности младших школьников в трудовой деятельности. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-sotsialnoy-aktivnosti-mladshih-shkolnikov-v-trudovoy-deyatelnosti/viewer

6. Моисеева Ю.С., Кудинова Ю.В. Семейное волонтерство как направление социально-педагогической работы в школе. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/semeynoe-volonterstvo-kak-napravlenie-sotsialno-pedagogicheskoy-raboty-v-shkole/viewer

7. Примерная рабочая программа воспитания для общеобразовательных организаций (одобрена решением Федерального учебно-методического объединения по общему образованию, протокол от 23 июня 2022 г. № 3/22). – URL: https://институтвоспитания.рф/programmy-vospitaniya/ooy/programma-vospitaniya/ (дата обращения: 21.02.2024 г.)

ПОДХОДЫ К РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В МБОУ СШ №10

О.В. Астахова[1], С.В. Горицкова[2], И.П. Тарасова[3], Е.И. Першина[4], С.Г. Мошкова[5]

МОУ «Средняя школа №10»

[1]заместитель директора по УВР; e-mail: Olga.struewa@yandex.ru

[2]учитель математики и экономики; e-mail: lana.goritskova@mail.ru,

[3]учитель математики; e-mail: tipzurina@gmail.com

[4]учитель начальных классов; e-mail: evgpershina@yandex.ru

[5]учитель начальных классов; e-mail: s.moschckowa@yandex.ru

Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлены различные подходы к реализации наставничества в МБОУ СШ №10 г. Арзамаса. Даны определения понятиям «Наставничество», «кадровый потенциал», «педагог-наставник» и др.

Ключевые слова: наставничество; профессиональный рост; программы; классное руководство.

В условиях модернизации системы российского образования важнейшим приоритетом для государства является рост кадрового потенциала, непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников. Определенные возможности для развития этих процессов создает наставничество педагогических работников в образовательных организациях.

Так как коллектив МБОУ СШ №10 в последние годы активно пополняется молодыми специалистами – вчерашними студентами Арзамасского филиала ННГУ, то у нас накопился большой опыт реализации наставничества.

В целях оказания помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а также профессиональной адаптации в МБОУ СШ №10 создано положение о наставничестве, дорожная карта «Целевая модель наставничества», программа наставничества для работы с молодым педагогом, которая предусматривает следующее взаимодействие «педагог – педагог». Это классический вариант поддержки молодого педагога опытным педагогом-профессионалом, где на первый план выходит не столько перечень необходимых компетенций и предметных знаний, сколько вдохновляющий пример успешного наставника.

Ежегодно приказом МБОУ СШ №10 утверждается список наставников-педагогов и наставляемых, согласно производственной необходимости. Программа наставничества состоит из трёх этапов и рассчитана на один год реализации, но может быть продлена по мере необходимости. Первый этап диагностический, направлен на выявление затруднений молодого педагога, которые помогают выстроить траекторию работы с наставляемым: разработка программы по самообразованию, взаимопосещение уроков, воспитательная работа. Второй этап практический, направлен на создание благоприятных условий для профессионального становления молодого педагога, оказание методической помощи. Третий этап – аналитический: подведение итогов работы, рефлексия.

Данная программа способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, где педагог-наставник должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации. С этой целью используются следующие формы работы:

– разработка индивидуальной программы самообразования;

– участие в семинарах, обсуждениях, встречах;

– участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства;

– создание педагогического сайта;

– подготовка к аттестации.

Работа в образовательной организации должна начинаться с создания индивидуальной программы самообразования. Знакомство с нормативными документами в сфере образования, локальными актами образовательного учреждения, изучение методической литературы способствуют развитию профессиональной компетентности молодого педагога.

Целью проведения семинаров является обучение молодых специалистов эффективным методам и приемам работы с обучающимися на уроке и во внеурочное время. Получение актуальных знаний о современных образовательных технологиях учебно-воспитательного процесса помогает учитывать различный уровень готовности ребенка к обучению в современной школе. Применение нескольких технологий уже говорит о профессионализме педагога.

Конкурсы педагогического мастерства – одно из средств повышения профессиональных навыков и умений. Они создают благоприятную среду для развития творческого потенциала, коммуникативных способностей, систематизации собственных разработок, презентации своих достижений. Подготовка и участие в конкурсах становятся настоящей школой повышения уровня педагогической компетентности.

Систематизация дидактических материалов, методических разработок уроков, презентаций, тестов, электронных учебников, видеоресурсов, тренажеров просто необходима учителю в современном информационном обществе. Персональный сайт учителя – это тот инструмент, который позволит сделать процесс образования более эффективным. Сайт может не только передавать официальную информацию о школе или демонстрировать достижения учителей и учеников, он может стать полезным инструментом при организации проектной деятельности, при подготовке к государственной итоговой аттестации учащихся.

Предложенные выше формы работы ведут к аттестации педагогического работника, главная цель которой – подтвердить соответствие учителя квалификационным требованиям профессионального и образовательного стандартов. Новая модель направлена на оценку уровня педагогического мастерства учителя вне зависимости от места его работы, учитывает требования профессионального стандарта; предметные компетенции определены предписаниями Федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. На данном этапе впервые предъявляются единые для всех требования к предметным, методическим, психолого-педагогическим и коммуникативным компе-

тенциям, а оценочные материалы позволяют дать объективную оценку профессиональным навыкам педагога [1].

Далее обозначим направления работы в области наставничества из опыта работы ШМО учителей русского языка и литературы.

Начинающий учитель русского языка и литературы особенно нуждается в поддержке, так как на нем лежит ответственность за организацию подготовки обучающихся к ГИА по одному из обязательных предметов. Методическое объединение учителей русского языка и литературы активно решает эту проблему. Наставник в данной ситуации становится для начинающего работника проводником в школьную среду, знакомя его не только с коллективом коллег, учителей русского языка и литературы, но и организационно-методическими особенностями преподавания предмета, обеспечивая при этом его профессиональное и психологическое благополучие.

Учитель-наставник после беседы по выявлению проблем у начинающего учителя совместно с ним разрабатывают план методической поддержки, выстраивая мероприятия таким образом, чтобы в каждом находила свое отражение единая методическая тема педагогического коллектива школы и конкретно методического объединения учителей русского языка и литературы «Повышение эффективности образовательной деятельности и обеспечение качества образования путем применения современных подходов в преподавании предметов гуманитарного цикла в условиях реализации ФГОС и внедрения обновленных ФГОС». Это, например, вопросы овладения ИКТ-компетенциями, оценивания знаний обучающихся на основе тестирования, включения в образовательный процесс обучающихся с разными потребностями и возможностями (одаренные школьники, обучающиеся со сниженной мотивацией к обучению, дети, для которых русский язык не является родным и т.д.).

На этапе вхождения молодого специалиста в педагогическую деятельность его внимание сосредоточено на знакомстве с нормативно-правовой документацией в области образования и актуализации приоритетных направлений в методике преподавания русского языка и литературы в условиях реализации ФГОС. Далее взаимодействие наставника и наставляемого акцентируется на совершенствовании педагогического мастерства.

В течение года, согласно утвержденному плану мероприятий, организуется, например, методическое сопровождение по следующим темам: «Основные проблемы молодого учителя», «Технологическая карта как современная форма проектирования урока, соответствующая требованиям ФГОС», «Продуктивные задания как средство формирования универсальных учебных действий», «Исследовательская деятельность как основной метод развивающего обучения в условиях реализации ФГОС», «Современный инструментарий контроля и оценки достижений стандартов образования». Совместные беседы, обмен опытом способствуют развитию не только молодого педагога, но и самого наставника.

Важно отметить, учитель-наставник анализирует процесс развития у молодого коллеги профессиональных компетенций, корректирует план в зависимости от выявленных проблем, именно поэтому значимость приобретает отчет наставника о работе молодого специалиста.

Остановимся на этапах наставничества из опыта работы учителя начальных классов.

При работе с наставляемым молодым специалистом – учителем начальных классов традиционно используются следующие формы обучения:

1. Обучение без отрыва от основной работы.

2. Обучение, основанное на личном опыте и практике.

3. Ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта.

Особое значение имеет подготовка наставником разных «памяток»:

- организация работы с неуспевающими учениками;
- анализ и самоанализ урока;
- организация работы с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

За время деятельности наставника происходит знакомство с системой общеобразовательного учреждения «изнутри», принципами деятельности всех структурных подразделений школы. Разрешаются конфликтные ситуации, возникающие в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; создается атмосфера взаимопомощи и сотрудничества; происходит осознанность значимости и важности работы.

Очень мощным критерием эффективности наставнической поддержки является личный пример наставника, так как достижения в профессиональных конкурсах стимулируют профессиональное самосовершенствование молодого учителя. В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель активно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы.

Особое значение имеет наставничество в процессе работы классного руководителя.

Придя в школу, молодой специалист становится не только учителем-предметником, но и классным руководителем. Начинающий специалист плохо представляет себе повседневную работу. Чтобы овладеть педагогическим мастерством, научиться использовать различные формы работы, необходима помощь опытных классных руководителей.

Для успешной адаптации, для создания условий, позволяющих интересно и эффективно реализовывать работу с детьми и родителями, создаются школьные методические объединения классных руководителей, одной из основных функций которых является наставничество.

Основными направлениями формы наставничества «Классный руководитель – классный руководитель» являются анкетирование и диагностика, информирование и методика работы с детьми, родителями, учителями-предметниками, контроль и анализ работы начинающего педагога.

Для работы наставника с молодым классным руководителем необходимо выявить, насколько комфортно ему в коллективе, определить сильные стороны в работе и затруднения, которые он испытывает, уточнить причины. Для этого составляются опросники, анкеты, проводится собеседование. По итогам иссле-

дований составляется план устранения проблем: работа с психологом и администрацией.

Классному руководителю необходимо знать нормативно-правовую базу, уметь вести документацию, находить различные формы работы с детьми, родителями. Чтобы данный вид деятельности не вызывал затруднения у начинающего педагога, составляется список документов, положений, должностных инструкций по классному руководству. Одним из документов классного руководителя является план воспитательной работы. Для его составления классный руководитель-наставник проводит консультации, совместно определяются формы проведения классных часов, праздников, открытых мероприятий, направления деятельности, составляется социально-педагогическая характеристика класса.

Эффективность работы классного руководителя зависит от взаимодействия с родителями. Педагог-наставник помогает подобрать тематику родительских собраний, составляет список методической литературы по работе с родителями, оказывает помощь при составлении рекомендаций родителям по устранению пробелов в поведении учащихся.

Большую роль в наставничестве играет личный пример самого наставника. С этой целью молодой классный руководитель посещает классные часы и внеклассные мероприятия, родительские собрания и консультации педагога-наставника.

Профессиональный рост начинающего педагога с точки зрения классного руководства можно определить с помощью анализа и контроля его деятельности наставником. Для этого тот следит за ведением школьной документации своего подопечного, оценивает его работу с родителями и детьми, являясь слушателем на том или ином мероприятии, определяет качество проведения. Молодому специалисту предлагается провести самоанализ своей деятельности и наметить пути дальнейшего роста в области классного руководства.

Практика наставничества среди учителей имеет огромное значение. Благодаря ей молодые классные руководители успешно преодолевают трудности, стремятся повысить свои профессиональные качества в работе с детьми и родителями, находят новые формы и методы работы.

Разработка и внедрение системы наставничества педагогических работников в образовательная организация [2] является одной из приоритетных задач в современном мире.

Таким образом, все представленные подходы к реализации наставничества в МБОУ СШ №10 способствуют закреплению молодого педагога не только в профессии, но и в нашей образовательной организации, а спустя два-три года молодой педагог проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту.

Литература

1. Модель аттестации учителей с использованием ЕФОМ: как и зачем проходить аттестацию…// Современная научно-технологическая академия. – URL: https://www.snta.ru/press-center/model-attestatsii-uchiteley-s-ispolzovaniem-efom-kak-i-zachem-prokhodit-attestatsiyu-pe

2. Правительство Российской Федерации: официальный сайт. – URL: http://government.ru

РОЛЬ БАЛИНТОВСКОЙ ГРУППЫ В ПОВЫШЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОСОЗНАНИЯ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ

Е.Н. Близнец[1], А.А. Смык[2]

[1]ГУО «Средняя школа №32 г. Гомеля»

педагог-психолог; e-maul: elenachervontseva@mail.ru

[2]УО «Гомельский государственный университет им. Франциска Скорины»

ст. преподаватель; e-maul: horchykau@mail.ru

Республика Беларусь, г. Гомель

В статье рассматривается балинтовская группа как способ повышения профессиональной компетентности педагогов-психологов; представлена тематика семинаров; раскрыта технология и структура балинтовской группы.

Ключевые слова: педагоги-психологи; балинтовская группа; профессиональное выгорание; личностный и профессиональный рост; технология.

В современных условиях педагоги-психологи особенно подвержены эмоциональным нагрузкам. Этому способствуют профессиональные стрессогенные факторы: психолог является предметом наблюдения и оценивания; необходимость постоянно подтверждать свою компетентность и статус; необходимость разрешать конфликтные ситуации в течение короткого времени; высокая ответственность; постоянная эксплуатация своих коммуникативных, экспрессивных, организаторских способностей; многочасовая работа, не оцениваемая должным образом; информационная перегрузка; специфика атмосферы преимущественно женского коллектива; необходимость постоянного общения.

Предложенный метод (балинтовская группа) может быть эффективно использован в группах педагогов-психологов, осуществляющих сопровождение профессионально замещающих семей. Профессиональная деятельность данного специалиста непосредственно связана и даже зависит от качества общения с приемными детьми/ воспитанниками, приемными родителями, родителями-воспитателями, их социальным окружением.

В балинтовской группе педагоги-психологи смогут отрефлексировать свой коммуникативный опыт, повысить профессиональную компетентность, личностный и профессиональный рост.

Практическая значимость проекта заключается в оказании методической помощи педагогам-психологам; осознанности профессиональной деятельности, более глубокого и осознанного анализа педагогами-психологами своей работы и ее коммуникативных аспектов, устранения у них чувства профессионального «одиночества». Обеспечение им эмоциональной поддержки в кругу коллег, повышение их профессиональной самооценки и степени удовлетворенности своей работой способствует предупреждению профессионального выгорания.

Предполагаемые результаты:

- повышение профессионального самосознания педагогов-психологов, осуществляющих сопровождение профессионально замещающие семьи;
- личностный и профессиональный рост участников проекта;

- улучшение межличностных коммуникаций с учащимися, администрацией, замещающими родителями;

- повышение осознанности в профессиональной деятельности;

- получение поддержки от профессионального сообщества;

- осознание и принятие границ личной и профессиональной компетенции;

- снижение профессионального стресса;

- профилактика профессионального выгорания педагогов-психологов, осуществляющих сопровождение профессионально замещающей семьи.

Новизна и оригинальность содержания проекта: балинтовская группа является инновационной формой психологической поддержки педагогов-психологов, осуществляющих сопровождение замещающих семей в нашей стране.

Балинтовская группа – это способ развития профессионального самосознания и профилактики профессионального выгорания. Балинтовская группа направлена на повышение профессиональной компетентности педагогов-психологов, их профессиональный и личностный рост, способствует снижению эмоционального выгорания и профессионального стресса [1].

Цель – внедрить эффективный метод (балинтовская группа) в систему психологической и методической поддержки специалистов (педагогов-психологов) учреждений образования, осуществляющих сопровождение профессионально замещающих семей, направленный на повышение качества оказания психолого-педагогической поддержки замещающим семьям, а также развитие профессионального самосознания, повышение их профессиональной компетентности, личностный и профессиональный рост.

Задачи:

– прояснение основных проблем в профессиональной деятельности, с которыми сталкивается педагог-психолог при сопровождении профессиональной замещающей семьи;

– анализ проблем педагога-психолога в профессиональной коммуникации при сопровождении профессиональной замещающей семьи;

– создание условий для развития осознанного отношения к профессиональной деятельности;

– развитие самосознания личности педагога-психолога в процессе реализации профессиональной деятельности;

– оказание поддержки молодым специалистам в профессиональном становлении;

– содействие профессиональной самореализации педагогов-психологов;

– проработка конкретных консультационных случаев в системе «психолог – клиент» в профессиональной деятельности педагога-психолога в учреждении образования;

– профилактика и предотвращение кризиса в профессиональной деятельности педагога-психолога, снижение эмоционального выгорания и профессионального стресса.

Обозначим тематику семинаров с элементами балинтовской группы.

Установочная конференция «Балинтовская группа как метод повышения профессионального самосозания педагогов-психологов, осуществляющих сопровождение замещающей семьи».

1. Нормативно-правовая база, рабочая документация педагога-психолога, осуществляющего сопровождение профессиональных замещающих семей.

2. Диагностика детско-родительских отношений в замещающей семье: инструментарий и процедура проведения.

3. Профилактика насилия в замещающей семье.

4. Психологическая готовность к профессиональному самоопределению детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

5. Профилактика суицидального поведения детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

6. Эмоционально-поведенческие нарушения у детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

7. Отчетная документация педагога-психолога, осуществляющего сопровождение профессиональной замещающей семьи.

8. Проблема эмоционального выгорания педагога-психолога и способы ее преодоления.

Опишем работу в форме балинтовской группы (анализ одного случая).

Эффективность работы в балинтовской группе зависит от соблюдения всеми участниками правил работы, таких как конфиденциальность, спонтанность, искренность, уважение к мнению других, профессиональная поддержка. Так как работа в группе направлена на повышение профессионального самосознания, то целесообразно избегать оценки (в первую очередь, запрещены должны быть оценки негативного характера), советы, неконструктивную критику в отрицательном ключе (правило «СТОП», правило конфиденциальности). Но при этом будет способствовать продуктивности деятельности в группе полифония точек зрения, обсуждение, направленное на поиск новых смыслов в отношениях и новых взглядов на коммуникацию.

Объектами балинтовской группы как средства повышения профессионального самосознания являются «коммуникация, эмоции, чувства, иррациональные идеи и установки, психологические защиты, переносы, контрпереносы, ожидания, смысл» [2].

Первичный шеринг – выяснение ожиданий и проблем, дефицитов (с чем «пришел») каждого участника балинтовской группы.

Технология работы балинтовской группы состоит из восьми последовательных этапов, или «шагов» [3]. Эти шаги используются при работе группы над повышением профессионального самосознания педагога-психолога, сопровождающего профессионально замещающие семьи.

Первый «шаг» – «определение заказчика» из числа участников балинтовской группы, тех, кто представит на рассмотрение вопрос. Ведущий спрашивает: «Кто хотел бы представить на рассмотрение свой случай, проблему, создающие ситуацию дискомфорта?». Определяется один или несколько желающих (количество желающих определяется возможностями продолжительности работы). На презентацию вопросов отводится небольшое количество времени (в течение 1–2 минут), поэтому представить их нужно четко, лаконично. Определенной формы здесь не требуется. Однако от их содержательной четкости

и конкретности будет зависеть понимание их заказчиками и их дальнейший выбор для последующего обсуждения.

Вторым «шагом» алгоритма работы группы выступает рассказ «референта» о трудном случае из практики своей профессиональной деятельности. Здесь необходимо дать ему возможность высказаться, поэтому целесообразны «мягкие» ограничения во времени. Руководитель и члены группы внимательно слушают.

Третий «шаг» – точное формулирование «референтом» запроса к группе по своему случаю, вынесенному на обсуждение. На этом этапе ведущий помогает «референту» сформулировать запрос к группе, в котором заложено желание получить новые знания и (или) групповую поддержку.

Четвертый «шаг» – вопросы группы к участнику, представившему случай. Должны приниматься во внимание вопросы всех участников группы, так как это позволяет увидеть проблему с разных сторон. На этом этапе «референт», предъявивший вопрос, то есть озвучивший свой запрос к группе, часто обнаруживает, что почему-то забыл или оставил без внимания какие-либо важные аспекты своего случая. Это позволяет ему дополнить свой рассказ на третьем этапе, прояснить некоторые до этого неосознаваемые моменты, иначе взглянуть на применение в данной конкретной ситуации на правильность и уместность применения в работе с профессиональной замещающей семьей своих профессиональных умений и навыков.

Поэтому пятым этапом работы балинтовской группы как средства повышения самосознания профессиональной деятельности педагога-психолога можно определить повторное и окончательное формулирование «референтом» вопросов, которые он хотел бы вынести на обсуждение. Завершением его является условное выдвижение «референта» «за круг».

Шестой «шаг» представляет собой интерактивную форму взаимодействия в виде свободной дискуссии с ответами группы на запросы «референта». Будет уместным использование формализации деятельности: например, ответы на вопросы по кругу, двухрядный круглый стол, молчаливый мозговой штурм, карусель и т.п. Все участники должны ответить на поставленные перед ними вопросы.

Седьмой «шаг» предполагает возврат «референта». Ведущий обобщает ответы группы (следует отметить, что здесь возможны варианты различной фиксации сказанного: аудиозапись ответа, график-схема, создание записи на флипчате и т.п. Это добавит удобства всем участникам группы, будет содействовать эффективном поиску решения. Он высказывает собственное видение ситуации, представленной «референтом» на обсуждение, предположений о причинах возникших у «референта» трудностей. Важно для этого этапа работы благодарить каждого участника взаимодействия: «референта» за предоставленный случай и смелость при его разборе, а участников группы – за поддержку сотрудника.

Восьмой «шаг» – это шаг рефлексивный. В первую очередь, предоставить информацию о своих ощущениях должен «референт». Его высказывания могут касаться собственного эмоционального состояния и впечатлений о работе группы.

Балинтовская сессия может заканчиваться высказываниями отдельных членов группы о своих ощущениях и впечатлениях. Главным условием на этом

завершающем этапе, равно и на других, является соблюдение норм профессиональной этики, основ профессионального этикета. Кроме того, решаются организационные вопросы, принимаются предложения.

В качестве основных требований, обеспечивающих успешность работы балинтовской группы как средства повышения профессионального самосознания и снижения уровня выгорания у педагогов-психологов, можно определить следующие [4]:

– работа группы должна основываться на реальных случаях из психолого-педагогической практики членов группы, вызывающих внимание у всех. Это значимо, так как выдуманные случаи не имеют профессионально-личностной окрашенности, поэтому не могут вызвать нужной заинтересованности;

– центром обсуждения должны являться взаимоотношениях «психолог – ученик (педагог, родитель)», так как именно это поле деятельности педагога-психолога, место его становления как профессионала;

– целью деятельности группы не является поиск универсального «единственно верного решения». Смысл состоит именно в диалоге и наличии разных предложений. Все точки зрения равноправны и одинаково приемлемы, если высказаны корректно;

– группа закрыта, насколько это возможно;

– члены группы поощряются к высказыванию предположений, гипотез, версий. Советы, указания, оценки, поучения не допускаются.

С 2022 года и по сегодняшний день на базе государственного учреждения образования «Гомельский городской социально-педагогический центр» реализуется проект «Proff-опора: Балинтовская группа как метод повышения профессиональной компетентности педагогов-психологов, осуществляющих сопровождение профессиональных замещающих семей».

Таким образом, балинтовская группа дает специалистам возможность обсудить методологические проблемы и использовать методический арсенал работы как наиболее эффективный способ профилактики и коррекции профессионального выгорания и повышения профессиональной компетенции; создает педагогам-психологам новую среду для профессионального роста, для взаимного обучения, построенного на тесном сотрудничестве и сплочении ее участников в совместных усилиях по достижению целей своего профессионального развития.

Литература

1. Винокур В.А. Балинтовские группы: история, технология, структура, границы и ресурсы. – СПб.: СпецЛит, 2019 – 263 с.

2. Зеер Э.Ф. Психология профессий. – М.: Академический проект: Фонд «Мир», 2006. – 336 с.

3. Самоукина Н.В. Психология и педагогика профессиональной деятельности. – М.: Владос, 1998 – 456 с.

4. Кулаков С.А. Практикум по супервизии в консультировании и психотерапии. – СПб., 2002 – 386 с.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОО С ОТДЕЛЬНЫМИ КАТЕГОРИЯМИ НАСТАВЛЯЕМЫХ

Г.И. Булыгина[1], Ю.С. Запрягаева[2], И.Б. Захарова[3], К.А. Некрасова[4], Т.В. Сычева[5]
МБДОУ «Детский сад № 343»
[1]заведующий; e-mail: ds343_nn@mail.52gov.ru
[2]воспитатель, [3]воспитатель, [4]страший воспитатель, [5]воспитатель
Россия, г. Нижний Новгород

В статье освещается практический опыт дошкольной образовательной организации по реализации моделей наставничества с отдельными категориями наставляемых. Авторами раскрывается цель, специфика и содержание каждой модели наставничества.

Ключевые слова: наставничество; молодой специалист; профессиональный рост; профессиональное развитие; профессиональные дефициты; кадровое ядро.

Практика наставничества в дошкольных образовательных организациях (далее – ДОО) не является новой. Однако объявление Президентом Года педагога и наставника в Российской Федерации, введение квалификационной категории «педагог-наставник» с 1 сентября 2023 года позволили обратить более пристальное внимание педагогического сообщества на данный вопрос.

Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемой частью образовательной, воспитательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста педагогов, развития кадрового потенциала. Взаимодействие с каждой категорией наставляемых имеет свою специфику.

В МБДОУ «Детский сад № 343» реализуется три модели наставничества в зависимости от категории наставляемого:

– наставничество в отношении студентов средних и высших учебных заведений, прибывающих в ДОО для прохождения учебной практики;

– наставничество в отношении молодых специалистов, впервые поступающих на работу;

– наставничество в отношении педагогов, имеющих профессиональные дефициты.

Целью наставничества в отношении студентов-практикантов является углубление теоретических знаний, получаемых в ходе профессионального образования, и подготовка к возможной будущей профессиональной специализации. Особенности процесса наставничества в отношении данной категории наставляемых чаще всего определяется видом и программой практики, которая разработана направляющей стороной. Наличие плана-задания практики, с одной стороны, облегчает деятельность педагога-наставника от ДОО, с другой стороны – педагог-наставник может иметь свой уникальнейший опыт работы и практические секреты мастерства, которые он хотел бы передать будущему специалисту, но они не вписываются в рамки программы практики.

Наставники проводят ряд общих мероприятий для всех студентов-практикантов. Прежде всего, педагог-наставник знакомит студента с возрастны-

ми особенностями воспитанников, посещающих данную возрастную группу, распорядком дня и примерным расписанием занятий, основными видами деятельности детей в зависимости от возраста. Обращает внимание наставляемого на особенности взаимодействия с воспитанниками – интонационную выразительность речи педагога, способы переключения внимания, способы активизации игры. Знакомит с рабочей и отчетной документацией, методическими пособиями, используемыми в работе, которые соответствуют образовательной программе дошкольного образования учреждения. В дальнейшем студент-практикант наблюдает за профессиональным общением наставника с детьми, родителями (законными представителями), коллегами; пробует свои силы в проведении некоторых занятий и мероприятий. Несомненным положительным моментом является возможность наставляемого получить информацию о плюсах и минусах профессии, ещё раз утвердиться в правильности выбора своей будущей профессии.

Наставничество в отношении молодых специалистов, поступающих на работу впервые, помогает повысить профессиональную компетентность начинающего педагога, быстро адаптироваться к работе в дошкольной образовательной организации, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками образовательных отношений. Молодой специалист может рассчитывать на поддержку наставника в течение трех лет.

Наставником становится педагог, имеющий стаж работы более десяти лет и стабильно высокие результаты профессиональной деятельности. Помимо отличного владения профессиональными навыками, наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремленность, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приемами коммуникации и высокую самоорганизацию. Немаловажной для наставника является способность увлечь и заинтересовать своего подопечного, это в значительной мере повышает мотивацию подопечного и самого педагога-наставника [1; 9].

На каждый учебный год разрабатывается программа наставничества, включающая не менее 72 часов сопровождения молодого специалиста. Сопровождение включает в себя проведение образовательных мероприятий для наставляемых лиц (мастер-классы, решение кейсов, практикумы), посещение и анализ образовательных мероприятий наставляемых лиц, проведение консультаций для наставляемых лиц по вопросам подготовки к образовательной деятельности, обеспечение сопровождения наставляемого лица при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня, а также иных профессиональных мероприятиях, направленных на представление педагогических опыта и практики. Также педагог-наставник обеспечивает ведение личного сайта (блога, страницы в сетевом сообществе), страницы на сайте образовательной организации, где размещает рабочую и методическую документацию, которая может пригодиться в работе его подопечным.

Наставничество в отношении педагогов, имеющих профессиональные дефициты, подразумевает создание условий для формирования у них готовности самостоятельно разрешать тот или иной тип социальных, образовательных или профессиональных проблем. Данный вид наставничества реализуется в индивидуальной форме и форме работы творческих групп по различным направлениям.

В индивидуальной форме реализуется наставничество в отношении педагогов, слабо владеющих информационно-коммуникативными технологиями. В данной ситуации, как правило, наставниками становятся молодые специалисты, имеющие высокий уровень компьютерной грамотности, владеющие текстовыми и графическими редакторами. Они проводят с наставляемыми индивидуальные практические занятия, оказывают помощь при составлении мультимедийных презентаций, обработке изображений и видео, знакомят с сайтами и сетевыми сообществами, которые будут полезны для приобретения и обмена опытом с коллегами.

Руководителем творческой группы назначается педагог, который имеет стабильные высокие результаты по данному направлению – является победителем конкурсов профессионального мастерства, в том числе конкурсов методических разработок, автором методических разработок, транслирует свой опыт работы на различных уровнях в рамках научно-методических мероприятий. Заседания творческих групп проводятся не реже двух раз в месяц. Руководитель группы проводит обзоры методической литературы и периодической литературы, мастер-классы, семинары-практикумы, решение образовательных ситуаций, оказывает практическую помощь в подготовке к творческим конкурсам. Кроме того, для проведения обучающих мероприятий привлекает социальных партнеров – дошкольные образовательные организации, в которых развито данное направление работы, учреждения культуры (досуговые центры, библиотеки, музеи).

В настоящий момент в ДОО имеются творческие группы по формированию предпосылок финансовой грамотности детей старшего дошкольного возраста, развитию бережливости детей старшего дошкольного возраста, гражданскому и патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста. Творческая группа формируется на один учебный год. В конце учебного года подводятся итоги работы и принимается решение о закрытии или продолжении работы группы. Данный формат взаимодействия педагогов очень актуален в настоящее время в связи с изменениями, происходящими в системе общего образования.

В целом, реализация различных моделей наставничества позволяет сформировать кадровое ядро учреждения, упростить профессиональную адаптацию и ускорить процесс профессионального становления молодых специалистов, преодолеть профессиональные дефициты и стимулировать появление и развитие новых компетенций педагогов с любым стажем профессиональной деятельности, выйти педагогам-наставникам на новый профессиональный уровень.

Литература

1. Наставничество в практике дошкольных образовательных организаций Мурманской области: методические рекомендации / И.И. Игнатович, Ю.Н. Зимина. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2022. – 52 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ УЧИТЕЛЯ И ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Н.И. Воронцова[1], М.А. Кочнева[2]
МБОУ «Средняя школа № 3 им. В.П. Чкалова»
[1]учитель биологии высшей категории; e-mail: voroncova2018@mail.ru
[2]учитель биологии высшей категории; e-mail: marischka52@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В условиях модернизации системы российского образования приоритетом для государства является развитие ее кадрового потенциала, непрерывный рост профессионального мастерства педагогических работников. Этой цели служит создание Единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников. Одной из важнейших задач современного образования является создание условий для раскрытия и реализации творческого потенциала личности. Часто педагоги не помогают обучающимся реализовать их потенциал только потому, что не знают, как это сделать. Таким образом, система наставничества становится наиболее востребованным и актуальным методом в процессе обучения.

Ключевые слова: деятельность наставника; традиционные методы обучения; современные методы обучения; демонстрация; проектный метод; кейс-стади; коучинг; ошибки наставничества.

Для формирования нового поколения наставником выступает учитель, наставничество используется в обучении детей разных возрастных категорий:

- со старшеклассниками – для целей профориентации;
- со студентами (практиканты) – для профессиональной специализации;
- с новыми сотрудниками – для знакомства со структурой образовательной организации, адаптации в новом коллективе.

В нашей статье мы подробно рассмотрим первую категорию, – наставничество старшеклассников. На сегодня нашей главной задачей является подготовить будущих выпускников к новой образовательной деятельности в системе профессиональной подготовки, которая сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации внутренних ресурсов.

Основная цель наставника – это помощь человеку в преодолении препятствий. Трудности могут возникнуть в разных направлениях: технические сложности, реализация и написание проектов. Педагог устраняет внешние и внутренние препятствия, формирует самостоятельную готовность.

В первую очередь нужно оценить внутренний мир сопровождаемого, практические основы, при этом обязательно учитывается длительность деятельности. Невозможно преодолеть все препятствия за одну встречу, урок, консультацию.

В практике наставнической деятельности применяются как традиционные, так и современные методы обучения. Традиционные методы выступают чаще всего средством привлечения внимания к информации, воздействия на эмоциональную сферу, современные – характеризуются использованием максимального количества возможностей вовлечения в активную деятельности.

Таблица

Деятельность наставника

№ этапа	Деятельность
1	Совместно с обучающимся составить план реализации выбранной цели
2	Помочь на определенных этапах, не стесняя его самостоятельности
3	Дать нужные советы и рекомендации при выборе литературы
4	Обеспечить учебно-методическим, материально-техническим материалом
5	Помогать подбирать и закреплять информацию
6	Анализировать результаты, проводить диагностику затруднений и вносить соответствующие корректировки
7	Осуществлять подготовку участников к конкурсам форумам, научно-практическим конференциям, фестивалям
8	Сформировать банк действий, при необходимости сделать корректировки

В качестве традиционных можно выделить **инструктаж.** Наставник через пошаговые указания или демонстрацию собственных действий предлагает наставляемому выполнить операции, которые необходимо усвоить. В данном случае необходимо объяснить приемы выполнения работы; пронаблюдать, как эти действия выполнит обучающийся, под вашим контролем; выполнить некоторые моменты вместе (учитель является помощником). Метод рассчитан в основном на воспроизведение действий наставляемым, механическое их запоминание. Инструктаж предоставляет возможность запомнить алгоритм действий, зафиксировать его.

Демонстрация. Алгоритм действий наставника: показ и пояснение приемов выполнения операций; предоставить самостоятельную практику до автоматизма и безошибочного выполнения; проконтролировать процесс выполнений и указать на недостатки. Преимущество перед инструктажем состоит в том, что в рамках демонстрационного метода присутствует возможность мониторинга и оценки действий наставника и самоконтроля учащегося при воспроизведении своих действий вслед за наставником. Это в определенной мере позволяет наставляемому развивать самокритичность, самоконтроль.

В традиционных методах применяются лекции, беседы, дискуссии.

Современные методы обучения более гибки, мобильны, динамичны, изменяемы в зависимости от ситуации и решения той или иной задачи. Рассматриваемые нами современные методы можно объединить в две группы по характеру проблемности и интерактивности.

К первой группе можно отнести когнитивные интерактивные методы, интенсивно воздействующие на познавательную сферу за счет решения проблем. Например, это проектный метод и кейс-стади. Ко второй – диалогово-интерактивные, основанные на многочисленных обратных связях, контактах, общении, коммуникации. Целесообразно сюда отнести технологии коучинга.

Проектный метод. Самостоятельная постановка целей обучения при проектном методе обуславливает необходимость самостоятельного поиска, отбора, обобщения и анализа данных. Задача преподавателя – помогать учащимся, отвечать на вопросы, консультировать.

Проектный метод позволяет в ходе наставничества решить следующие задачи в отношении развития наставляемых:

- Развитие умений в самостоятельной постановке и достижении цели;
- Формирование навыков работы с данными;
- Обучение применению полученных знаний на практике;
- Опыт в проведении исследований и презентации результата.

Работа над проектом может быть индивидуальной или групповой, второй вариант предполагает также развитие коммуникационных навыков.

В отношении развития наставника совершенствуются навыки постановки проблемных вопросов, поиска интересных материалов для обучаемых, который может стать предметом исследования, улучшаются партнерские умения и навыки при работе над коллективными проектами: педагоги учат устанавливать контакты с различными партнерами проектов и т.п. Стало быть, происходит постоянное развитие обоих субъектов проектной деятельности.

Кейс-стади. Благодаря использованию данного метода у наставника развиваются умения формулировать различные виды текстовых задачи, подбирать и выстраивать данные в них, а также сопутствующие этому навыки критического осмысления информации, применения методических и психологических знаний в практике проектирования таких задач.

В процессе их решения наставляемые (ученики) учатся применять полученные теоретические знания на практике, правильно оценивать факты и соотносить их со своими знаниями, заявлять и аргументировать свою позицию. Для решения кейса нужно произвести анализ предложенной ситуации и найти оптимальное решение.

Коучинг. Коучами могут быть и сами педагоги, и более компетентные учащиеся, молодые специалисты. Коучинг сфокусирован не на общем развитии, а на достижении четко определенных целей. Преимущества коучинга – в непрерывном развитии наставника, в том, что он должен овладеть данной технологией, например пройти курсы. Опыт наставника не ограничивается только одними постоянными методами. Кроме того, вооружившись коучингом и осознав необходимость постоянного совершенствования, педагог будет нуждаться в данном процессе. При использовании данной технологии также необходимо постоянно расширять знания из психологии, методики, педагогики.

Задачей коуча является оказание помощи учащемуся в поиске наиболее подходящего способа решения задачи. Наставник должен помочь подопечному найти и осознать свои зоны роста и научить его продвигаться в них, поэтому наставляемый вооружается умениями самооценки: оценивания своих способностей и возможностей и сфер их применения. Опираясь на эти факторы, он учится решать поставленные задачи.

Таким образом, традиционные и современные методы взаимодействии наставника и наставляемого имеют потенциал для их постоянного развития.

Однако знание методов эффективного взаимодействия не исключает возникновения ошибок. Характеристика некоторых из них позволит сделать процесс наставничества более осознанным и эффективным.

Ошибка 1. Наставник не умеет передать опыт, не может разъяснить алгоритм действий, т.к. сам находится в стадии бессознательной компетентности. Он как гениальный художник, который говорит подмастерью «учись», но сам не помогает, не может объяснить, что и как нужно делать. **Правило.** Для того чтобы быть наставником, необходимо вернуться из стадии бессознательной компетентности в стадию осознанной компетентности. В данном случае необходимо весь процесс действий осуществить самому, отработать, переосмыслить, только в этом случае он сможет вовлечь наставляемых в деятельность, а они будут видеть и понимать, что он компетентен в данном вопросе.

Ошибка 2. Опасно заблуждаться, думая, что если с одним обучаемым был эффективен один прием, то он будет эффективен и с другим. Именно при использовании современных интерактивных методов индивидуальный подход, как правило, невозможно не учитывать. Методы построены на нем. Их смысл заключается в поиске пути к каждому, с учетом его особенностей. **Правило.** Наставник должен определить и выработать с каждым обучаемым стиль общения. Профессиональная позиция наставника зависит от уровня обучаемого и ситуации.

Ошибка 3. Отсутствие самомониторинга или сниженная его реализация: поставив задачу, наставник забывает проверить, насколько понял ее обучаемый и достаточно ли у него ресурсов для ее решения. **Правило.** Используйте как минимум три развивающих вопроса после постановки задачи. Обратная связь – это методика бесконфликтной критики, направленной на то, чтобы собеседник сам захотел изменять свое поведение.

Взаимодействие наставника и наставляемого ведется в режиме внеурочной деятельности: консультации по предметам, отработка умений и навыков, устранение пробелов в знаниях обучающегося, беседы, знакомство с дополнительной литературой, с ресурсами интернета по определенным темам, подготовка к конкурсам и олимпиадам, участие в конкурсах и олимпиадах, проектная деятельность, классные часы, внеурочная работа, подготовка к мероприятиям школьного сообщества, совместные походы на спортивные и культурные мероприятия, способствующие развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество (особенно важно для задач адаптации).

Литература

1. Альманах тьюторских практик и технологий. Выпуск 1. 2012–2015 гг. / под ред. С.А. Степанова, М.Ю. Чередилиной. – Тверь: СФК-офис, 2016 – 222 с.

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

3. Бобро Т.П., Казакова Л.Н., Фролова В.Н. Наставничество как форма профессионального развития педагога среднего профессионального образования: теоретические аспекты // Современная наука: проблемы и перспективы развития: материалы Всероссийской заочной научно-практической конференции (Уфа, 29 мая 2020г.) – Уфа: ИРО РБ, 2020. – С.143–147.

4. Ковалева Т.М., Климова Т.А., Лазорева Л.И. и др. Личностно-ресурсное картирование как средство работы тьютора. И не только. – М.: Ресурс, 2018. – 104 с.

5. https://dpo-ilm.ru/laboratory-news/1003201

6.https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html

7. https://ber-school.edusite.ru/p151aa1.html

ФОРМИРОВАНИЕ СЕМЕЙНЫХ ЦЕННОСТЕЙ У УЧАЩИХСЯ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ В УРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

В.С. Голованова[1], С.И. Дворянова[2], А.А. Калашова[3]
МБОУ «Средняя школа № 1 им. М. Горького
с углублённым изучением английского языка»
[1]учитель начальных классов; e-mail: golovyasha@rambler.ru
[2]учитель начальных классов; e-mail: svetl.dv@yandex.ru
[3] учитель начальных классов; e-mail: kate-arina@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Проблема формирования семейных ценностей обучающихся является сегодня одной из самых актуальных. Семейные ценности – это не дорогие украшения, платья, бытовая техника или дом. Это часть исторической памяти семьи, наследие, обычаи, традиции, которые идут от наших прадедов. Семейная ценность – это то, что отличает одну семью от другой, служит достоянием для потомков, предметом гордости и уважения к старшим поколениям. В школе основная ответственность за воспитание учащихся ложится на плечи учителя. Любой учитель на каждом уроке стремится внести свой посильный вклад в формирование личности ребенка, его отношения к окружающему обществу, в том числе и семье. Наиболее ценными для формирования семейных ценностей у учащихся начальной школы являются уроки литературного чтения, окружающего мира, ОРКСЭ.

Ключевые слова: семья; семейные ценности; родители и дети; начальная школа.

Семейные ценности, такие как семейные артефакты, воспоминания, история и традиции семьи, играли и продолжают играть важную роль в воспитании и образовании. С раннего детства необходимо рассказывать детям о происхождении и истории семьи, чтобы они понимали значение семейных связей. В школе педагоги, включая классных руководителей, несут ответственность за формирование у учащихся понимания семейных ценностей через уроки, классные часы и организацию семейных мероприятий. Каждый учитель также вносит свой вклад в развитие личности ученика и его отношения к обществу, включая семейные ценности.

Для формирования семейных ценностей у учащихся начальной школы особенно важны уроки литературного чтения, окружающего мира и ОРКСЭ. В учебной программе по литературному чтению содержится много произведений, способствующих нравственному развитию и воспитанию учеников, затрагивающих темы семейных отношений. Среди них работы таких авторов, как В. Осеева, Н. Артюхова, Н. Зощенко, А. Платонов, Я. Аким, Ю. Яковлев, В. Драгунский и Л. Толстой, а также множество других произведений.

Конечно, учебные занятия по литературному чтению не могут полностью решить проблему межличностных отношений в семье. Однако изучение и анализ художественных произведений, где показаны взаимоотношения между разными поколениями в семье, между братьями и сестрами, позволяют детям понять причины конфликтов в семье, учат анализировать отношения между людьми и находить правильные образцы поведения. Народная мудрость гласит: «Вся семья вместе – и душа на месте».

Обсуждая данную тему, мы затрагиваем важность уважительного отношения младших к старшим, например при анализе басни Л.Н. Толстого под названием «Старый дед и внучек». В ходе работы дети задумываются над тем, почему родители мальчика обращаются бесчеловечно со стариком, как старик

чувствовал себя в семье, почему родители заплакали, увидев сына, который мастерил из дерева корыто, и почему Л.Н. Толстой назвал эту басню именно так. Ученики усваивают урок «золотого правила этики» – относись к другим так, как ты бы хотел, чтобы они относились к тебе.

Домашнее задание продолжает тему уважительного отношения к старшему поколению. Учащиеся подготовят рассказ о своих бабушках и дедушках, представят их фотографии и, возможно, создадут презентацию. Мы стараемся подвести учеников к выводу, что ***дети в долгу перед родителями***. А заповедь «Чти отца и матерь свою» обязательна для исполнения. Обсуждение притчи о семье положит начало новой теме – понимания в семье. Вот эта притча: «В давние времена жила одна семья, и в ней царили любовь и согласие. Молва об этом долетела до правителя тех мест, и он спросил у главы семьи: “Как вам удаётся жить, никогда не ссорясь, не обижая друг друга?”. Старец взял бумагу и написал на ней что-то. Правитель посмотрел и удивился, на листе было написано сто раз одно и то же слово – понимание».

Что касается курса ОРКСЭ, каждый урок имеет важное значение в коррекции семейного воспитания и в подготовке будущего члена семьи. В настоящее время, когда многие российские семьи теряют духовно-нравственные ценности, роль уроков православной культуры в формировании у детей ценностного отношения к семье и семейным традициям становится все более важной. На уроках ОРКСЭ особое значение придается темам, способствующим развитию любви в семье, таким как «Брак», «Родители и дети», «Любовь – вершина добродетелей».

Семья верующих людей всегда придавала особое значение таким ценностям, как духовное благополучие, взаимная любовь, уважение и ответственность, послушание, совместный труд и семейные обычаи. Программа курса ОРКСЭ в полной мере уделяет внимание этим фундаментальным принципам. На каждом занятии рассматриваем различные аспекты общественной жизни, обмениваемся примерами, включая личный опыт учащихся. С помощью провокационных вопросов они сами выявляют проблемы, формулируют свои мнения и аргументируют их.

На уроках предмета «Окружающий мир» есть такие темы, которые напрямую учат ребят правильному отношению к членам своей семьи, затрагивают вопросы семейных традиций, рассказывают об образе жизни предков, о взаимоотношении в семье: любови, доброте, внимании, поддержке. В программе по предмету «Окружающий мир» представлена тема «Семья. Родственники. Семейные ценности и традиции. Родословная. Составление родословного древа, истории семьи», во время изучения которой школьники (2 класс) составляют родословную своей семьи. Ребятам, чтобы «разобраться» в своих корнях, необходимо узнать историю семьи, которую принято описывать, как перечень поколений людей одного или нескольких родов, устанавливающий происхождение и степень родства, с указанием о каждом представителе того, что его отличает. На наш взгляд, именно данная тема не только позволяет ребятам больше узнать о своих предках, но в то же время ближе контактировать со своими

родителями и другими родственниками в процессе составления родословной своей семьи. Уже традиционно при прохождении данного раздела предлагаем ребятам принять участие в проекте «Памятная реликвия моей семьи».

Также при изучении темы «Семья» на уроках дети погружаются в представление о семье как важной части общества, первом социальном институте, который играет ключевую роль в жизни человека. Они узнают о различных типах семей и важности взаимоотношений внутри семьи. Дети имеют возможность испытать различные семейные роли, почувствовать ответственность за свои действия, понять важность взаимопомощи. Такие уроки могут затронуть вопрос о детях, оставшихся без поддержки родителей и проживающих в детских домах или интернатах, а также обсудить тему неполных семей. Это поможет детям осознать ценность семьи для каждого человека.

Во время уроков, посвященных традициям различных народов России, учащиеся делятся рассказами о том, какие обычаи соблюдаются в их семьях, что позволяет ученикам почувствовать связь с чем-то уникальным, раскрыть привязанность к близким и осознать свою роль в передаче семейного наследия. В рамках уроков, посвященных изучению местной истории, ученики готовят информацию о своих предках, что помогает им исследовать прошлое своей семьи и ощутить важность их вклада старшего поколения в историю страны.

Учащиеся, изучая тему «Семья и семейные отношения», создают генеалогическое древо своей семьи, что побуждает их общаться с родственниками, узнавать новые факты о близких и укреплять связи в семье. Один из важных результатов такой работы – осознание гордости за семью и предков, которые легли в основу семейного древа.

Использование задач и ситуаций, связанных с отношениями в семье, в учебном процессе начальной школы, позволяет учащимся анализировать предлагаемые варианты решений, сопоставляя их с собственным опытом и задумываясь над тем, как они поступили бы в подобной ситуации или верно ли действовали ранее.

Для достижения общей цели воспитания необходимо сотрудничество педагогов и родителей. Объединив свои усилия, мы можем сохранить духовные, нравственные и семейные ценности, что поможет решить социально-экономические проблемы и готовить детей к будущей семейной жизни. Формирование семейных ценностей – это долгий и творческий процесс, объединяющий семью, школу и общество, направленный на создание уважительных и дружелюбных отношений, ответственности, прощения, доброты и заботы, любви и терпимости.

Литература

1. Азаров Ю.П. Семейная педагогика. – М., 2010, 186 с.

2. Артюхова И.С. Ценности и воспитание / Педагогика. 2010. № 4. 79 с.;

3. Данилюк А.Я., Кондаков А.М., Тишков В.А. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России. – М.: Просвещение, 2011. – 23 с.

4. Кильдюшова П.Е., Валеева Р.А. К вопросу о формировании у младших школьников ценностного отношения к семье // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – №3.

5. Макарова С.Е. Формирование семейных ценностей у младших школьников в процессе изучения предмета «Окружающий мир» // Молодой ученый. – 2023. – № 3 (450). – С. 257–260. – URL: https://moluch.ru/archive/450/99115/

ВОЗМОЖНОСТИ РАЙОННОГО МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЪЕДИНЕНИЯ ПЕДАГОГОВ-ПСИХОЛОГОВ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА

А.Ю. Грачева
МБДОУ «Детский сад № 343»
педагог-психолог, руководитель методического объединения
педагогов-психологов Приокского района города Нижнего Новгорода
e-mail: grachevaarina@yandex.ru
Россия, г. Нижний Новгород

Статья посвящена проблеме организации наставничества в отношении вновь поступающих на работу педагогов-психологов в дошкольные образовательные организации. Автор раскрывает возможности районного методического объединения педагогов-психологов для успешной профессиональной адаптации молодых специалистов.

Ключевые слова: педагог-психолог; районное методическое объединение; наставничество; обмен опытом; распространение опыта; профессиональное развитие; профессиональная адаптация; преемственность.

В последнее десятилетие происходят коренные изменения в дошкольном образовании. Одно из них – расширение психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса, закрепленное в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации», Федеральном государственном образовательном стандарте дошкольного образования, Федеральной образовательной программе дошкольного образования, Концепции развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года. Профессиональный стандарт задает высокую планку педагогу-психологу дошкольной образовательной организации (далее – ДОО). От специалиста требуется современный подход к работе, непрерывное освоение новых компетенций и развитие профессионально важных качеств.

Практика работы с начинающими педагогами-психологами показывает, что даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация может протекать с трудностями. Основные проблемы у начинающих педагогов-психологов таковы:

– при наличии достаточных теоретических знаний отсутствие практических умений и навыков (в консультировании, проведении диагностики, занятий с детьми и др.);

– отсутствие навыков самоменеджмента;

– повышенная тревожность при вхождении в коллектив из-за отсутствия опыта работы;

– неоднозначное понимание содержания работы педагога-психолога руководителем ДОО;

– неумение выстраивать конструктивные отношения с руководством ДОО;

– страх публичных выступлений (перед родителями, педагогами, коллегами), который объясняется нехваткой опыта;

– личностные особенности (неуверенность, закрытость, перфекционизм и др.);

– размытые мотивы выбора сферы деятельности.

Молодой специалист не всегда способен самостоятельно справиться с решением данных проблем. Как правило, в учреждении имеется одна штатная единица педагога-психолога, соответственно перенять практический опыт начинающему педагогу-психологу попросту не у кого. Тогда функцию наставника берут на себя председатель или другие высококвалифицированные участники районного методического объединения.

Районное методическое объединение (далее – РМО) является одной из продуктивных форм для профессионального развития, совершенствования профессионального потенциала педагога-психолога, обмена опытом и его распространения. Создание РМО педагогов-психологов ДОО продиктовано необходимостью комплексного подхода к решению актуальных задач в дошкольном образовании, оперативного выявления запросов участников образовательного процесса и их проработки как непосредственно на рабочих местах в конкретном учреждении, так и на уровне ДОО района.

Как показывает опыт работы, РМО педагогов-психологов является идеальной площадкой для реализации наставничества и основывается на следующих принципах:

1. Формирование культуры открытости, доверия и взаимного уважения к каждому участнику РМО, независимо от возраста, опыта, компетенций, достижений, личностных особенностей;

2. Создание максимально комфортной атмосферы сотрудничества для профилактики эмоционального выгорания и снижение текучести кадров;

3. Инициирование партнерского сотрудничества, открытость к диалогу, свобода высказывания своего мнения;

4. Развитие преемственности;

5. Доступность помощи от более опытных коллег;

6. Предоставление возможности молодым коллегам поделиться передовым опытом и быть в роли наставника (реверсивное наставничество);

7. Соблюдение этических норм педагога-психолога.

Для каждого наставляемого разрабатывается индивидуальный план наставничества, который включает в себя различные мероприятия. Практическая помощь начинающим педагогам-психологам осуществляется сразу в нескольких направлениях. Прежде всего, молодым специалистам предоставляется доступ к электронным базам нормативно-правовых и методических документов. Педагоги-психологи могут воспользоваться готовыми шаблонами рабочей документации (годовой план работы педагога-психолога, циклограмма деятельности педагога-психолога, рабочие журналы, документация психолого-педагогического консилиума, бланки согласий родителей (законных представи-

телей) на проведение психолого-педагогической диагностики и т.д.), диагностическим инструментарием, готовыми программами работы с отдельными категориями детей (застенчивые, тревожные, агрессивные и т.д.), сценариями коррекционно-развивающих занятий, дидактическим и мультимедийным обеспечением, консультационными и информационными материалами для родителей (законных представителей) и педагогов, сценариями мероприятий для родителей (законных представителей) и педагогов.

Молодые специалисты имеют возможность посетить занятия и другие мероприятия более опытных коллег. На месте задать вопросы об организации развивающей предметно-пространственной среды кабинета, используемых диагностических и коррекционно-развивающих пособиях, особенностях проведения индивидуальной и групповой работы, целесообразности применения технологий коррекционной работы в той или иной ситуации. Посещая занятия коллег, начинающий педагог-психолог может отметить для себя приемы привлечения и переключения внимания детей, приемы эффективной коммуникации с родителями (законными представителями) и педагогами.

Решению практических затруднений также способствует участие педагогов-психологов в заседаниях РМО (в том числе посредством дистанционных технологий), темы для которых обусловлены запросами участников. Заседания РМО проводятся не реже одного раза в два месяца. Часто молодой специалист не может сформулировать запрос, так как видит затруднения всюду, не понимает, в каком направлении ему следует двигаться, пытается охватить сразу все направления работы педагога-психолога. Поэтому запросы более опытных коллег на обсуждение узконаправленных проблем могут послужить вектором развития начинающего специалиста.

С целью профессионального развития и преодоления профессиональных дефицитов под руководством председателя РМО разрабатываются программы саморазвития педагогов, которые включают в себя самообразование, планирование процесса приобретение практических и презентацию полученного практического опыта. Данная форма работы позволяет индивидуализировать сопровождение молодого специалиста. Также председателем РМО оказывается практическая помощь в прохождении курсовой подготовки, прохождении процедуры аттестации на соответствие занимаемой должности и на установление квалификационных категорий, при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства, образовательных проектах, научно-методических мероприятиях.

С 2010 года с целью стимулирования творческой активности в методической и просветительской деятельности проводится ежегодный районный Фестиваль психологических технологий с целью распространения лучшего опыта педагогов-психологов и повышения доверия к психологической помощи: мастер-классы, практикумы, тренинги онлайн и очно для родителей, педагогов, администрации. Молодой специалист может принять в нем участие не только как слушатель, но и в качестве спикера.

При реализации вышеназванных мероприятий крайне важна обратная связь от молодых специалистов. Наставнику не в меньшей степени, чем наставляемым, необходимо совершенствовать свои умения и навыки и, при необходимости, вносить коррективы в организацию работы. Исходя из практического опыта работы, можно заключить, что наставничество – процесс взаимообразный: наставник обучает своих коллег тому, чем сам владеет мастерски, развивает преемственность; наставник учится у наставляемых, если они в чем-то его превосходят; наставник растит будущих наставников-лидеров, что вносит наиболее ценный вклад в реализацию наставничества.

Таким образом, РМО педагогов-психологов имеет широкие возможности для организации наставничества в отношении вновь принимаемых на работу молодых специалистов. Несомненным преимуществом является то, что помимо наставника к работе с молодым специалистом может подключиться другой педагог-психолог, имеющий достаточный опыт работы в каком-либо направлении профессиональной деятельности. Молодой специалист имеет возможность ознакомиться с несколькими профессиональными подходами и выбрать из них для себя более подходящий.

Литература

1. План мероприятий по реализации Концепции развития психологической службы в системе образования в Российской Федерации на период до 2025 года // Министерство просвещения Российской Федерации: официальный сайт. 2018. – URL: https://docs.edu.gov.ru/document/0f04468c1f45504d76202beb442d73d9?ysclid=lnv9kefw1x819338486 (дата обращения: 15.10.2022).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24.07.2015 № 514н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог-психолог (психолог в сфере образования)”» // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: http://publication.pravo.gov.ru/document/0001201508200035?index=2&ysclid=lnv9trz85092 (дата обращения: 15.10.2022).

РЕАЛИЗАЦИЯ КАЧЕСТВЕННО НОВЫХ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С РОДИТЕЛЬСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

М.М. Емельянова
МБОУ «Средняя школа № 17 им. И.П. Склярова»
заместитель директора; e-mail: mdou17arzamas@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье описываются современные формы взаимодействия с родителями. Высказывается альтернативное предположение о том, что педагог может выступать как наставник во взаимодействии с родителями. Автор показывает опыт такого взаимодействия.
Ключевые слова: реализация; взаимодействие; наставничество; родители.

Функционирование современного общества характеризуется большим объемом информации, высокой мобильностью и динамичностью, в котором одним из критериев успешной деятельности образовательного учреждения становится возможность активного взаимодействия со всеми субъектами образовательного процесса.

Ведущими идеями образования сегодня становится идея диалога, принятия коллективных решений, выстраивание партнерских отношений с родителями воспитанников и учащихся.

Не всегда родительская общественность готова к такому альтернативному взаимодействию. Причин такой «неготовности» несколько, однако основной, на наш взгляд, выступает недостаток знаний, непонимание сути самой образовательной деятельности, места в этой структуре педагога, родителей, детей. Считаем, что в данных условиях родители нуждаются в некотором руководстве, наставничестве со стороны педагога. Имеющийся опыт организации работы с семьями воспитанников убеждает, что немногие родители согласятся с высказанным нами утверждением, так как позиционируют себя больше потребителями образовательных услуг, чем полноправными членами этой системы с партнерскими правами и, конечно, с партнерскими обязанностями.

Федеральные образовательные стандарты (дошкольного, начального и средней ступени образования) предполагают качественное изменение подходов к партнерству образовательной организации и родительской общественности, поиск новых форм взаимодействия, которые будут позволять решать проблемы с различными типами образовательных дефицитов у родителей. Наставническое индивидуальное сопровождение педагогами родителей широко практикуется в дошкольных учреждениях и современной школе. Наставничество же групповое или коллективное не приобрело еще такого распространения, хотя позволяет достичь более качественного результата, совершенствовать организацию взаимодействия с семьями детей. Традиционно основными формами группового и коллективного взаимодействия с элементами наставничества рассматривают родительские собрания, проводимые во всех образовательных организациях. Однако формат их проведения, как правило, позволяет реализовывать

лишь информативную функцию, зачастую не дающую обратную связь, не организующую субъектность во взаимодействии. Образовательные дефициты родителей не только не компенсируются, но и не осознаются самими родителями.

Одной из новых форм является родительская конференция, выступающая альтернативой родительским собраниям именно по качественным характеристикам. Родительская конференция более сложная в организации форма, предполагающая субъектное участие всех сторон. Основная задача педагога как наставника – «подвести» родителей к пониманию важности диалоговых встреч. Остановимся более подробно на некоторых аспектах данной формы работы.

Подготовка к родительской конференции должна занимать более продолжительное время, иметь более насыщенную предварительную работу и, конечно же, содержать активную включенность педагога как наставника. Таким образом, инициируя работу конференции, педагог передает некоторые полномочия по ее организации и родителям, субъективируя таким образом их участие. Родители здесь – уже не слушатели, а активные участники с активными ролями и позициями. Конференция становится продуктом совместного взаимодействия педагога и родителей.

Представленный ниже опыт организации взаимодействия с родителями иллюстрирует все этапы работы и показывает последовательность становления позиций родительской общественности в образовательном процессе.

Начинать необходимо с простых, знакомых и привычных форм, практикующихся в учреждении. В нашей школе и дошкольных группах проводились конкурсы сотворчества родителей, детей, педагогов (конкурс поделок из природного материала «Осенний вернисаж» для всех групп, конкурс «Мягкая игрушка» для детей старших групп и т.п.).

Чтобы сформулировать цели и задачи конференции, нужно провести анкетирование родителей: «Удовлетворенность родителей работой ОУ», «Что я знаю о патриотическом воспитании ребенка» и др. Проведенная предварительная работа позволяет обозначить конкретные цели и задачи проводимой конференции. Например, цель родительской конференции – создание возможности определить единые образовательные ценности в семье и образовательном учреждении. В ходе конференции будут решаться следующие задачи:

1. Способствовать объединению обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе взаимодействия семьи и ОУ.

2. Способствовать формированию общей культуры, в том числе ценности здорового образа жизни.

3. Повышать компетентность родителей в вопросах развития и образования, в частности в области нравственно-патриотического воспитания.

Проведению конференции предшествовала большая подготовительная работа:

– Проведение анкетирования семей воспитанников с целью выявления уровня общей удовлетворенности работой ДОУ и, в частности, уровня осведомленности родителей в вопросах нравственно-патриотического воспитания детей.

– Проведение конкурса сотворчества родителей и детей поэтапно на уровне группы, на уровне ОУ и на городском уровне.

– Взаимодействие с социальным партнером АМПЛУ «Детская поликлиника» по вопросам пропаганды здорового образа жизни.

– Подготовка картотеки по нравственно-патриотическому воспитанию в адаптации для родителей.

– Подготовка с воспитанниками выступлений в логике проведения конференции.

Важным аспектом является выбор точек мотивации родителей:

– *Участие в конференции детей* (собственный ребенок в большей степени актуализирует потребности родителей в образовательной деятельности);

– *Самосовершенствование, самореализация самих себя как успешных родителей*;

– *Личностный рост родителей* как субъектов образовательного процесса.

Предлагаемая структура конференции наибольшим образом влияет на формирование позиций родителей, так как подразумевает непосредственное их участие с озвучиванием собственного семейного опыта, который, несомненно, ценен не только для личности родителя, но и для общественности в целом.

Приглашение на конференцию сторонних специалистов также должно носить личностный характер. Так, например, это может быть участковый врач, который известен в каждой семье и является авторитетным, значимым человеком. Преподносимые им материалы будут не только восприняты, но и осознаны.

Примерная структура конференции:

1. Выступление директора и заместителя директора «Единое развивающее пространство семьи и ОУ»;

2. Выступление участкового врача детской поликлиники – презентация «Здоровый образ жизни: правила на каждый день»;

3. Выступление родителей о семейном опыте по проблеме здорового образа жизни, по проблеме патриотического воспитания детей;

4. Выступление заместителя директора «Единые образовательные ценности семьи и ОУ», презентация «Роль экспериментальной деятельности в познавательном развитии ребенка»;

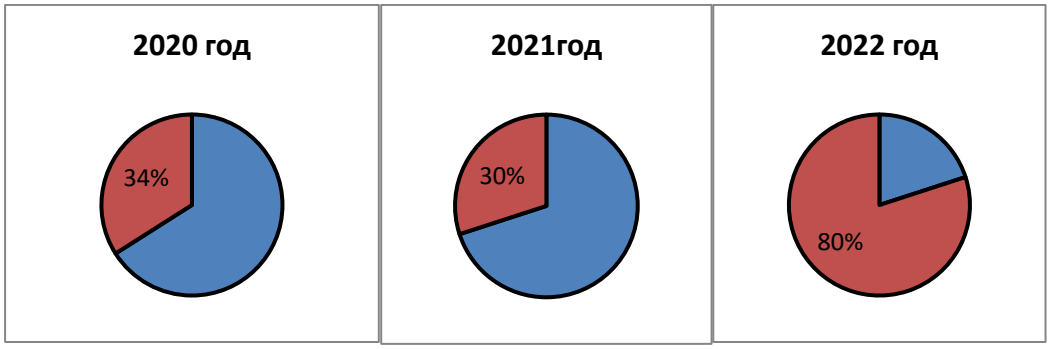
5. Выступление родителей о семейном опыте проведения экспериментов с ребенком;

6. Выступления воспитанников разных групп с номерами, выдержанными в логике тематики конференции;

7. Подведение итогов.

Анализ опыта работы образовательной организации в данном направлении, результаты анкетирования родителей, соотнесенные с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов, позволили выработать качественно новую ступень взаимодействия, более точно совпадающую с концепцией субъектной роли родителей как полноправных участников образовательного процесса.

Родительская конференция как одна из новых форм организации сотрудничества с родителями воспитанников успешно включена в решение поставленных целей. На нижеследующей диаграмме (рис. 1) представлен уровень включенности родителей в образовательный процесс посредством участия в родительских собраниях/ конференциях.



✓ *Красное поле указывает процент родителей*

Рис. 1. Уровень вовлеченности родителей в образовательный процесс посредством участия в родительских собраниях/ конференциях

Таким образом, можно отметить эффективность качественно новых форм взаимодействия с родителями по сравнению с «классическим» вариантом. Так, общие родительские собрания в 2020–2021 годах показывают меньшее число заинтересованных родителей, увеличение числа родителей в 2022 году связано с апробацией новой формы взаимодействия – конференции.

Нижеследующая диаграмма показывает уровень удовлетворенности родителей работой образовательного учреждения.

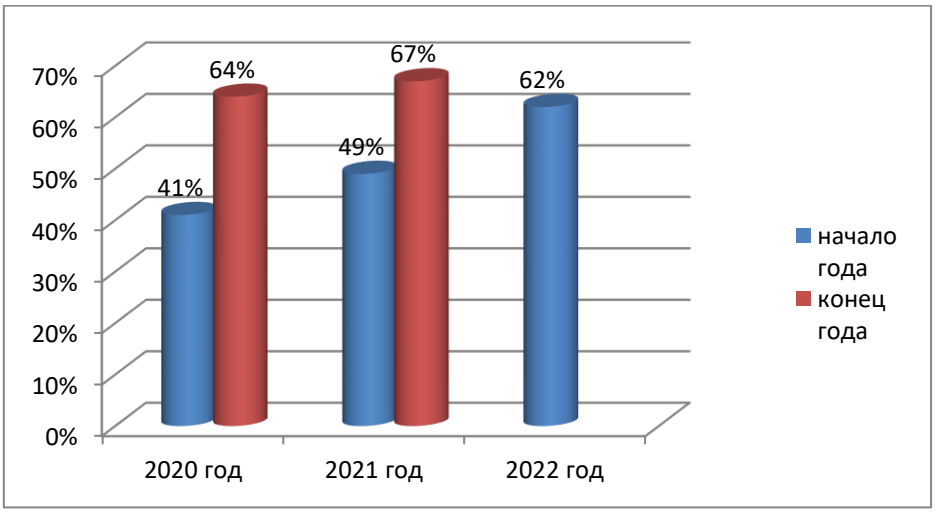


Рис. 2. Уровень удовлетворенности родителей работой ОУ

Обработка результатов анкетирования в 2020–2021 годах показала на начало года удовлетворенность родителей на уровне ниже среднего (У= 41–49%).

К концу года аналогичное исследование показывало более высокий результат (У=64–67%).

Результаты анкетирования на начало 2021/2022 учебного года показывают, что уровень удовлетворенности родителей работой образовательной организации заметно выше среднего (62%) и составляет незначительное расхождение с показателями конца 2021/2022 учебного года (67% и 62% соответственно).

Таким образом, удовлетворенность родителей работой ОУ не только возросла, но и находится в стабильных показателях. Это свидетельствует о росте уровня сформированности субъектной позиции родителей как полноправных участников образовательного процесса.

Литература

1. Богославец Л.Г., Майер А.А. Взаимодействие дошкольного образовательного учреждения и семьи в условиях малого города // Педагогическое общество. – 2004. – №5. – С.355–357.

2. Виноградова Н.А. Взаимодействие образовательного учреждения с семьей как с главным партнером в организации воспитательного процесса (методические рекомендации). – Оренбург, 2003. – 224 с.

3. Глебова С.В. Детский сад и семья. Аспекты взаимодействия. – Воронеж: ТЦ «Учитель», 2005. – 111 с.

4. Дошкольное учреждение и семья – единое пространство детского развития. – М.: Линка-Пресс, 2001. – 25 с.

6. Микляева Н.В. Создание условий эффективного взаимодействия с семьей. – М.: Айрис-пресс, – 2006. – 144 с.

7. Свирская Л. Работа с семьей – необязательные инструкции: методическое пособие для работников ДОУ. – М.: ЛИНКА-ПРЕСС, 2007. – 176 с.

8. Шевченко О.В. Нетрадиционные формы работы с родителями // Дошкольная педагогика – 2014. – № 1(96). – С.54–57.

ВАКЦИНАЦИЯ ДЕТЕЙ КАК ОДИН ИЗ ФАКТОРОВ ПОДДЕРЖАНИЯ ЗДОРОВЬЯ ОБЩЕСТВА

Л.М. Жиженина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.б.н., доцент; e-mail: statueva@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Вакцинация является основным способом предотвращения распространения опасных заболеваний. На сегодняшний день в мире используются вакцины против тридцати заболеваний и разрабатывается до пяти сотен новых вакцин. В современном обществе нарастает негативное отношение к данному процессу.

Ключевые слова: вакцинация; национальный прививочный календарь; прививка; эпидемия.

В современном мире, в котором, казалось бы, уровень медицины позволяет совершать невозможное, мы встречаемся с заболеваниями, которые возвращают нас в прошлое. Это вспышки кори, туберкулёза, случаи полиомиелита, оспы. Возникает вопрос: «Что является причиной таких вспышек? Неужели мы не победили эти заболевания?»

На сегодняшний день в мире используются вакцины против тридцати заболеваний и разрабатывается до пяти сотен новых вакцин (рис. 1). В каждой стране, которая входит в состав ВОЗ, есть свой собственный календарь прививок [1, с.186–191]. В национальный прививочный календарь США входят вакцины против 16 заболеваний, в Германии – 14, в России – 12. ВОЗ рекомендует ввести ВПЧ-вакцину всем странам в мире, 42 страны включили эту вакцину в национальные календари, в России планируется внести в календарь с 2025 года [2, с.13–17; 3, с. 29–34].



Рис. 1. Распределение стран по количеству обязательных прививок

На сегодняшний день разработан оптимальный календарь детских прививок для родителей, которые желают защитить своих детей от серьезных инфекций и их тяжелых осложнений (рис. 2). Рекомендованный график вакцинации включает прививки от 19 наиболее актуальных инфекций: к уже существующим в национальном календаре 12 вакцинам добавлены прививки против ротавирусной инфекции, ветряной оспы, менингококковой инфекции, вирусного гепатита А, клещевого энцефалита, папилломавирусной инфекции, коронавирусной инфекции. Представленный график иммунизации объединил в себе основу действующего календаря прививок РФ, в рамках которого в установленные

возрастные сроки внедрены современные вакцины, предусмотрено безопасное и эффективное их сочетание при одновременном введении [4].



Рис. 2. Идеальный календарь вакцинации

Таблица 1

Национальные календари прививок в разных странах

Инфекции	Россия	США	Великобритания	Германия
Туберкулез	+			
Дифтерия	+	+	+	+
Столбняк	+	+	+	+
Коклюш	+	+	+	+
Корь	+	+	+	+
Грипп	+	+	+	+
Гемофильная инфекция типа b/Хиб	+	+	+	+
Краснуха	+	+	+	+
Гепатит А		+		
Гепатит В	+	+		+
Полиомиелит	+	+	+	+
Паротит	+	+	+	+
Ветряная оспа	С 2015 г.	+		+
Пневмококк	С 2015 г.	+	+	+
Вирус папилломы человека / РШМ		+	+	+
Ротавирусная инфекция		+		
Менингококковая инфекция		+	+	+
ВСЕГО ИНФЕКЦИЙ	12	16	12	14
Кол-во инъекций, вводимых до 2 лет	14	13		

В мире ежегодно регистрируется от 30 до 40 млн случаев инфекционных заболеваний. По оценкам Всемирной организации здравоохранения, плановая иммунизация против полиомиелита, столбняка, дифтерии, коклюша, кори и эпидемического паротита (свинки) ежегодно спасает жизнь и здоровье

от 2 до 3 млн детей в мире. Глобальная вакцинация, по мнению специалистов ВОЗ, может предотвратить смерть еще 1,5 млн детей [5].

В настоящее время все чаще имеет место отказ от прививок. Родители и опекуны сознательно отказываются от вакцинации. Такой отказ предусмотрен законодательством Российской Федерации [6, с. 116–130; 7]. Что влечет за собой отсутствие профилактической вакцинации? (рис. 3).

Согласно закону, ребенка или взрослого человека могут не допустить к посещению детского учреждения, а работника – до рабочего места, если прививки отсутствуют, а эпидемиологическая ситуация – неблагополучна. Иными словами, когда Роспотребнадзор объявляет об опасности какой-либо эпидемии или о переходе на карантин, то непривитые дети и взрослые не допускаются в коллективы. В остальные периоды года дети и взрослые могут работать, учиться и посещать детские сады без ограничений [8].

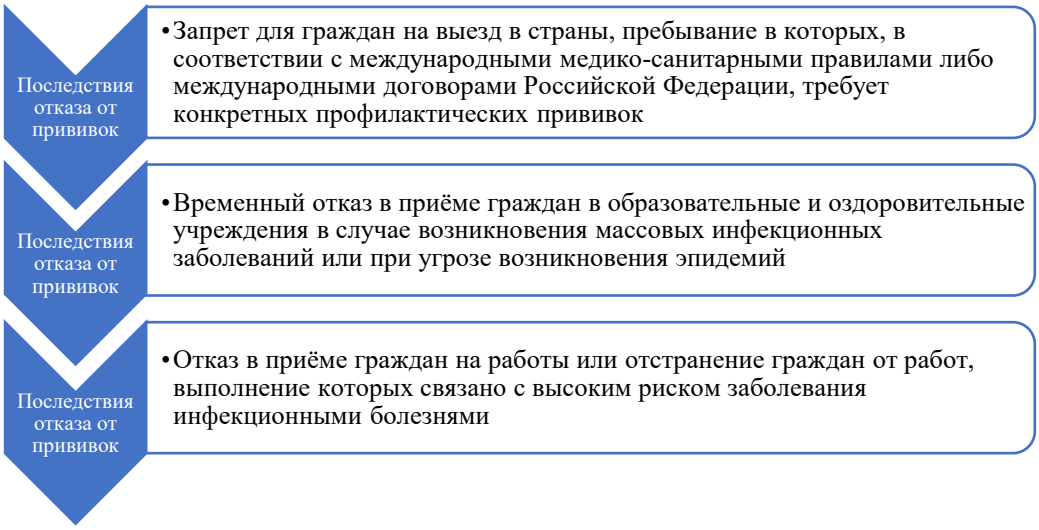


Рис. 3. Последствия отказа от прививок

Благодаря вакцинации в современном мире полностью уничтожены натуральная оспа, полиомиелит, туберкулезный менингит, столбняк. И не смотря на все преимущества, которые дает нам вакцинация, в современном обществе нарастает негативное отношение к данному процессу. В XX веке протест по проведению вакцинации в России и на Западе основывался на желании граждан самим принимать решения относительно своего здоровья и на нежелании допускать вмешательства государства в личную жизнь. В настоящее время отказ от вакцинации в большинстве своем основывается на вероятности проявления побочных явлений после вакцинации. Так, например, в работах одного автора говорилось о наличии ртутьсодержащего консерванта в вакцинах, который якобы приводит к аутизму (такая вакцина не содержит консервантов). Данные работы повлекли за собой отказ от прививок против кори [9, с.285–288; 10, с. 443–447].

Во многих медицинских учебниках говорится о том, что энцефалит может являться осложнением вакцинации против коклюша, хотя его аллергическая природа не соответствует тяжести и не имеет стойких остаточных изменений. Из-за опасности такого побочного эффекта в 1970-е годы в ряде стран

произошел отказ от вакцинации против коклюша. К чему же это привело? Конечно же, к эпидемии, с огромным количеством осложнений, в том числе и неврологического характера. «В ФРГ с 1979 по 1982 г. было зарегистрировано 80000 случаев коклюша, причем у 61 больного имели место серьезные осложнения со стороны нервной системы с 15 смертельными исходами; этот урон за 4 года намного превзошел все возможные потери, связанные с вакцинацией за все десятилетия ее массового проведения». Наличие побочных реакций на вакцинацию приводит к настороженному отношению родителей и врачей к данной процедуре, что в конечном итоге приводит к необоснованным отказам от прививок.

Нам было интересно проанализировать отношение россиян к вакцинации (рис. 4). Подавляющее большинство респондентов делает детям все необходимые прививки (77,9%). 19,4% не делают прививки в полном объеме: 14,0% делают прививки по выбору, только от самых серьезных заболеваний; 3,3% респондентов категорически отказываются прививать своих детей «по личным соображениям» и еще 2,1% не прививают детей по медицинским показаниям.

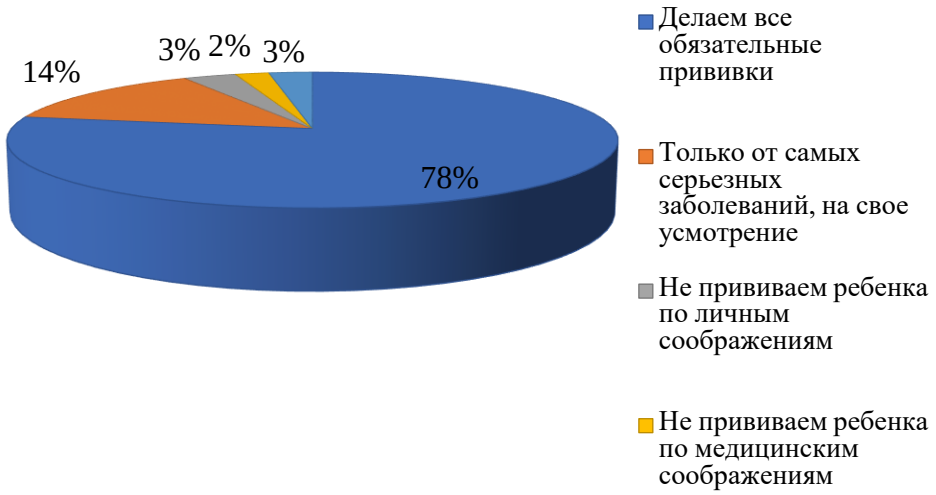


Рис. 4. Анализ отношения россиян к вакцинации (в %)

Также нам было интересно узнать причины положительного и отрицательного отношения к вакцинации (рис. 5).

Большинство населения положительно относится к вакцинации и убеждено в пользе прививок. В частности, 74,2% населения согласны с тем, что врожденный иммунитет далеко не всегда способен противостоять тяжелым инфекциям. 73,9% согласны с тем, что вакцинация – это эффективная мера профилактики инфекционных заболеваний. Примерно такое же число респондентов (73,5%) считают, что вакцинация позволяет избежать тяжелых форм инфекционных заболеваний. Наиболее широко разделяемые убеждения против прививок состоят в следующем: вакцинация не дает 100%-й гарантии от заражения инфекционным заболеванием (65,0% опрошенных), вакцинация – это дополнительные риски для здоровья прививаемого (39,2% опрошенных), про-

филактические прививки только ослабляют и губят иммунную систему (21,0% опрошенных).



Рис. 5. Анализ причин положительного
и отрицательного отношения к вакцинации (в %)

Побудительным мотивом не сделать прививку является надежда на то, что ребенок не заболеет (40,2% пациентов так думают) (рис. 6). На втором месте в рейтинге мотивов стоит убеждение в том, что прививка бесполезна, она не защищает от заболеваний (32,4%). Следующая причина – влияние прививки на иммунитет, нанесение вреда здоровью – 28,2% пациента разделяют это убеждение [11].

Решением данной проблемы, на наш взгляд, может быть лучшая информированность, научность объяснений, образованность родителей. В России разъяснительная работа ведется на должном уровне. Например, информацию о возможных рисках вакцинации, составе вакцин и др. можно найти на сайте Союза педиатров России (https://www.pediatr-russia.ru) .



Рис. 6. Анализ ответа на вопрос
«По каким причинам россияне отказываются от вакцинации?» (в %)

Литература

1. Намазова-Баранова Л.С. Вакцинация подростков в европейском регионе. Современное состояние проблемы // Педиатрическая фармакология. – 2017. – 14(3). – С.186–191.

2. Галицкая М.Г. Расширение возможностей вакцинопрофилактики папилломавирусной (ВПЧ)-инфекции: защита от целого спектра ВПЧ-ассоциированных заболеваний лиц различного возраста и пола // Педиатрическая фармакология. – 2013. – 10(1). – С.13–17.

3. Белоцерковцева Л.Д. Внедрение региональной программы вакцинации против ВПЧ-ассоциированных заболеваний в ХМАО // Педиатрическая фармакология. – 2014. – 11(4). – С. 29–34.

4. Союз педиатров России. – Адрес доступа: https://www.pediatr-russia.ru (дата обращения: 16.03.2024).

5. Вакцинация против инфекционных заболеваний. – Адрес доступа: http://tass.ru/info/690191 (дата обращения: 15.03.2024).

6. Баранов А.А. Правовые и этические основы информированного согласия на вакцинацию в России: необходимость изменения подхода // Педиатрическая фармакология. – 2016. – Т. 13(2). – С. 116–130.

7. Федеральный закон №157 – ФЗ от 17 сентября 1998 г. – Адрес доступа: http://rosminzdrav.ru/documents/8007-federalnyy-zakon-157-fz-ot-17-sentyabrya-1988-g (дата обращения: 09.03.2024).

8. Профилактические прививки – значение, список, план и техника проведения. – URL: http://www.tiensmed.ru/news/privivprofilakt-e0z.html (дата обращения: 05.03.2024).

9. Ильина С.В. О профилактических прививках, инфекционных болезнях и мере ответственности // Педиатрическая фармакология. – 2016. – 13(3). – С.285–288.

10. Харит С.М. Клиническая эффективность пневмококковой конъюгированной 13-валентной вакцины у детей раннего возраста // Педиатрическая фармакология. – 2016. – 13(5). – С. 443–447.

11. Отношение россиян к вакцинации. – Адрес доступа: http://www.s-media.su/files/userfiles/1jan_k_vakcinacii.pdf (дата обращения: 12.12.2017).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ПРОЦЕСС ЦЕЛЕНАПРАВЛЕННОГО ФОРМИРОВАНИЯ ЛИЧНОСТИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА: ИЗ ЛИЧНОГО ОПЫТА

О.Н. Зайцева[1], Н.Н. Архипова[2]
ГКОУ «Школа № 86»
[1]учитель-дефектолог; e-mail: olga.dragunowa@yandex.ru
[2]учитель-логопед; e-mail: n_goryachkina@mail.ru
Россия, г. Нижний Новгород

В статье обращается внимание на необходимость роста молодого педагога, работающего с детьми с нарушениями речи, подчёркивается необходимость создания модели взаимодействия молодого педагога с опытными специалистами, характеризуются этапы взаимодействия и их роль в профессиональном росте. На примере опыта работы ГКОУ «Школа № 86» представлены результаты апробации модели.

Ключевые слова: дефектолог; логопед; наставник; модель взаимодействия; профессиональный рост.

> Нужно развивать движение наставничества. Знание – важнейшее конкурентное преимущество и ключ к прорыву в качестве жизни.
>
> *В.В. Путин, президент РФ*

Тема наставничества в образовании стала одним из приоритетов федеральной образовательной политики. Наставничество возрождается с 2013 года. Именно тогда на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ президент В.В. Путин указал на важность института наставничества.

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

В современном образовании наставничество сохранилось в его традиционном понимании как передача опыта от педагога-наставника к начинающему педагогу. При этом акцент делается на профессиональной адаптации и формировании практических умений и навыков молодого специалиста.

Для опытного педагога наставничество является эффективным способом повышения своей квалификации, освоения инновационного содержания деятельности, выхода на новый, более высокий профессиональный уровень. Молодому специалисту наставничество позволяет получать поддержку в процессе профессиональной адаптации, а также способствует развитию карьеры педагога.

Молодые специалисты, начиная педагогическую деятельность в школе, сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Подготовка начинающего педагога – это длительный и непрерывный процесс, ориентированный не только на развитие его профессиональных компетенций, но и на формирование личностных качеств. Молодой педагог должен быть не только приемником, но и активным участником деятельности, способным привносить в нее новые идеи, нестандартные решения.

Такое взаимодействие содействует становлению молодого учителя, формированию его мотивации к саморазвитию, к самосовершенствованию, самореализации к профессии.

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

Работа с молодыми специалистами в ГКОУ «Школа № 86» является одной из важнейших составляющих методической работы, которая ведется не первый год.

Задачами этой работы являются:

– Должное обеспечение методической, теоретической и психологической поддержки молодого специалиста.

– Оказание необходимой помощи в методической и практической сфере с целью повышения уровня профессионализма молодого педагога.

– Стимулирование к самостоятельному повышению уровня квалификации, овладение наиболее современными программами обучения.

– Показ и изучение практических способов обучения более опытными специалистами.

– Анализ результатов работы начинающих учителей во всех направлениях его деятельности.

– Выстраивание индивидуального плана, направленного на успешную адаптацию молодого специалиста.

В ходе предварительной работы были определены этапы становления молодого специалиста:

1. Адаптация:

- Изучение необходимых норм работы педагога.
- Разработка индивидуального плана для молодого специалиста.

2. Стабилизация – достижение профессиональной компетентности.

- Проведение консультаций с наставником.
- Изучение опыта более опытных учителей.
- Повышение профессионального мастерства.

3. Преобразование – достижение самодостаточности как специалиста.

- Контроль полученных профессиональных навыков впоследствии определяет степень его готовности к выполнению прямых обязанностей.

Использовались индивидуальные, групповые, онлайн-формы взаимодействия по четырем направлениям деятельности учителя-логопеда и учителя-дефектолога:

– диагностическое;

– коррекционно-развивающее;

– организационно-методическое;

– консультативное.

В процессе работы были достигнуты следующие результаты:

– Повышение профессиональной компетенции;

– Повышение качества преподавания;

– Совершенствование методов работы;

– Повышение мотивации к профессиональной деятельности;

– Повышение педагогического мастерства;

– Повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников программы наставничества.

Деятельность наставника в работе с наставляемым считается эффективной, если молодой специалист овладел необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками; проведение занятий стало привычным; работа не вызывает чувства тревоги, неуверенности.

Сейчас наставничество в образовании – вещь неформальная и нерегламентируемая. Молодой преподаватель приходит в школу и сразу вливается в группу молодых учителей, наставником которых является опытный педагог. Это целая система работы, когда у новых учителей определяют, какие компетенции у них в дефиците, и рассказывают пути решения возникающих проблем.

Сегодня примерить роль наставника может любой человек, который хочет поделиться каким-то опытом, рассказать что-то интересное. Институт наставничества возрождается.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРОВ НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ В ЛИЧНОСТНО ОРИЕНТИРОВАННОМ СОПРОВОЖДЕНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА УЧИТЕЛЯ

Т.В. Калинина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: kalininatv@list.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлен опыт наставничества на примере деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

Ключевые слова: наставничество; тьюторство; педагог-наставник; профессиональное саморазвитие; личностно ориентированное сопровождение.

Проблема личностно ориентированного сопровождения профессионального роста педагога как субъекта образовательного пространства и личности возникла не спонтанно и вполне обосновано.

Стремительные трансформации образовательной системы, которые мы наблюдаем, закономерно актуализируют вопрос о постоянном профессиональном развитии, становлении и саморазвитии, на которые нацелен современный педагог.

В связи с этим, возникает вполне закономерный вопрос о необходимости создания структур, которые могли бы стимулировать и сопровождать эти процессы, быть флагманом в освоении и тиражировании нового педагогического опыта.

В качестве ответа на поставленные проблемные вопросы мы видим, прежде всего, систему тьюторского сопровождения педагога, реализацию системы наставничества в современном образовательном пространстве и объединение лучшего педагогического опыта, лучших практик и высокопрофессиональных специалистов, способных поддержать эту инициативу под эгидой Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, созданных в разных регионах на территории Российской Федерации.

Проблема тьюторства в системе образования получила свое развитие начиная с Оксфорда и Кембриджа, когда в качестве тьютора выступал педагог-наставник, осуществляющий индивидуально-личностный подход в развитии обучающегося, и являлась одной из институциализированных форм наставничества [4].

Под дефиницией «наставничество» понимается «универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве» [1, с.160].

В качестве наставника выступает участник программы наставничества, обладающий необходимым опытом достижения жизненного, личностного и профессионального результата, со сформированным достаточным уровнем готовности и способности делиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Деятельность наставника контролируется куратором, в качестве которого выступает сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

В настоящее время проблема наставничества актуализирована в современном образовательном пространстве как процесс сопровождения профессионального роста педагога, наставничество широко востребовано и получило свое распространение в России посредством формирования системы Центров непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. Кроме того, признание его значимости получило в рамках всей государственной политики, 2023 год был назван Годом наставничества.

Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников призваны обеспечить переход педагога в режим непрерывного образования и профессионально-личностного развития. Система наставничества, как никакая другая, гармонично вписывается в решение целей и задач государственной политики в сфере образования.

Функционал Центров, направлен на становление и развитие компетенций, обеспечивающих индивидуализацию образования каждого педагога, через:

- создание открытой образовательной среды, обеспечивающей равные возможности как молодому специалисту, находящемуся на стадии своего профессионального становления, так и педагогу-стажисту;

- определение педагогических дефицитов и профицитов через осмысление собственного педагогического опыта на этапе профессионального развития «здесь и сейчас», освоение новых форм и методов работы со всеми видами субъектов педагогического пространства.

Многочисленные психолого-педагогические исследования показывают, что становление человека как профессионала связано, прежде всего, с его личностным развитием.

Индивидуальные характеристики человека (интересы, склонности, установки, потребности, уровень притязаний, особенности интеллекта, мотивы и др.) оказывают непосредственное влияние на осуществление выбора профессии и процесс профессиональной самореализации педагога.

Согласно концепциям возрастного развития личности, возрастные этапы онтогенеза человека характеризуется своими социальными и психологическими особенностями.

Так, *«молодым специалистом»* называют педагогов в возрасте 21–29 лет. Всех молодых специалистов подразделяют на две возрастные подгруппы.

Первую группу составляют учителя в возрасте 21–24 лет, их отличает то, что они имеют достаточно иллюзорные представления о собственной будущей трудовой деятельности, которые вступают в противоречие с реальными условиями действительности. Для этого периода характерна начальная стадия карьеры, характеризующаяся поиском своего места в условиях образовательного учреждения, предъявлением личностных и деловых качеств, волевых свойств, характера, задатков и способностей. Именно в это время молодой человек принимает решение о продолжении собственного профессионального развития в рамках педагогической деятельности или навсегда покидает ее и реализуют себя в других видах профессиональной деятельности.

Вторую группу педагогов (25–29 лет), характеризует стремление к самореализации в системе образования, они хотят заявить о себе, заслужить репутацию высококлассного специалиста, продемонстрировать новые подходы и методы педагогической деятельности, добиться успеха и признания старших коллег, стать авторитетом для обучающихся и их родителей.

Для этого периода характерна устойчивость начальных представлений о полученной профессии. На этом этапе формирование молодого специалиста как учителя завершено, начинающий учитель пытается добиться самостоятельности, проявить собственный творческий потенциал в реализации профессиональной деятельности, у него формируется как внешняя, так и внутренняя мотивация, направленная на достижение успеха в выбранной профессии [3].

Анализ отечественных и зарубежных источников показал, что авторы сходятся в оценке особой значимости начального периода работы молодого учителя, обращают внимание на сходство сложностей, для поддержки которых предлагаются – в зависимости от традиций национальной системы образования и подготовки учителей – стажировки, тьюторинг, наставничество и т.д. [5].

Следует обратить внимание на то, что у молодого специалиста выстроена определённая иерархия ценностей и потребностей, которые реализуются в трудовой деятельности, сформировано устойчивое представление, о педагогической деятельности в целом и о себе как об учителе.

Будущее начинающего педагога во многом зависит от того, насколько успешно протекает период его профессиональной адаптации и освоение им профессиональной роли педагога [2].

Трансформация требований к начинающему специалисту со стороны администрации, родителей (законных представителей ребенка), постоянно меняющиеся образовательные стандарты, необходимость плотного и постоянного взаимодействия со всеми субъектами образовательного пространства школы, получение, переработка и освоение больших объёмов информации, высокий уровень энергетических затрат, требуемых при решении профессиональных задач, социальная и юридическая ответственность за результаты обучения и воспитания детей и молодежи, приводят к возникновению эмоциональной напряженности, росту утомляемости, приводящим к хроническому стрессу, что оказывает непосредственное влияние на возникновение проблем со здоровьем и,

как следствие, к эмоциональному, а затем и профессиональному выгоранию. Эффективность выполнения профессиональных задач снижается. Физическое и психическое здоровье, психологическое и эмоциональное состояние ухудшаются, что довольно часто приводит к уходу молодых, трудоспособных, творческих и талантливых молодых людей из профессии [4].

Стремительность развития современного общества закономерно влияет на скорость включения инновационных технологий, технических средств и глобальной сети Интернет в систему образования, требуют стремительной перестройки всей системы и средств обучения и быстрого освоения новых, ранее незнакомых форм взаимодействия с обучающимися, их родителями и коллегами.

Так, пандемия выдвинула новые требования перехода на дистант, актуализировала необходимость овладения учителем разнообразными интернет-платформами, позволяющих реализовать дистанционный процесс обучения. Опытный, возрастной педагог столкнулся с аспектом необходимости освоения «нового мира» профессионального существования и овладения незнакомыми методами, формами и технологиями преподавания. Учитель, прекрасно ориентирующийся в методике преподавания урока, должен был перестраиваться и перекраивать собственную систему работы, взаимодействия с обучающимися и их родителями.

Система дистанционного обучения, сложившаяся в пандемический период, открыла новые грани и возможности профессионального самообразования учителя и его самосовершенствования, но и потребовала от учителя осмысления накопленного багажа собственных знаний, умений, навыков, анализа их дефицитов, профицитов и восполнения необходимого педагогического опыта в новых реалиях педагогики и собственной профессии.

На помощь учителю пришли вновь созданные Центры непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, создан такой центр и в Арзамасском филиале ННГУ, его сотрудники активно взаимодействуют с педагогами г.о.г. Арзамас, с которыми ведется работа с целью определения траектории их профессионального развития для вовлечения в различные формы методической поддержки, направленные на развитие профессионального мастерства и формирование положительной мотивации к профессии.

В процессе функционирования центра его сотрудниками организованы и проведены самые разнообразные мероприятия, имеющие широкий спектр форм взаимодействия с педагогическими работниками города, района и области.

Анализ деятельности центра показал, что наибольший интерес у учителей вызвали такие мероприятия, как ***«Профи-интенсив»***, который включает в себя следующие формы работы: образовательные мастер-классы, методические мастерские, проектные мастерские, диалоговое окно, переговорная площадка, дискуссионные площадки, деловые игры, нетворкинг, круглые столы, тематический педагогический совет, работу стажировочных площадок, в том числе

выездных. Это достаточно подолжительное мероприятие, как правило, осуществляется на протяжении 3–4-х дней, включает в себя примерно 20–30 различных мероприятий и планомерно вливается и реализуется в рамках работы научно-практических конференций различного уровня, реализуемых Арзамасским филиалом ННГУ.

Опыт реализации данного мероприятия оказался очень успешным и вызвал широкий интерес как у педагогов, так и у руководителей образовательных учреждений г.о.г. Арзамас и Нижегородской области.

Такая форма работы, как ***стажировка***, вызвала наибольший интерес у педагогических работников всех категорий, как начинающих, так и опытных педагогов. Учителя образовательных учреждений, выступивших в качестве педагогов-наставников, имеют возможность поделиться успешным педагогическим и методическом опытом, непосредственно методическими разработками, продемонстрировать авторский подход к реализации требований Федеральных образовательных стандартов, к решению наиболее актуальных педагогических проблем.

В ходе участия в работе стажировочных площадок учителя не только получают возможность изучить наиболее успешный опыт педагогической практики, но и получить сертификаты о прохождении тематической стажировки.

Стажировочными площадками в рамках работы центра выступили ГКОУ «Коррекционная школа №8», МБОУ «Средняя школа №58», МБОУ «Средняя школа №17», МБОУ «Березовская СШ», Сосновская СШ № 1 р.п. Сосновское Нижегородской области, МАОУ СШ №3 г. Бор, МАОУ СШ №12 г. Бор Нижегородской области.

Интернет-площадки для реализации курсов повышения квалификации служат для нас особым способом повышения педагогического мастерства учителей Нижегородской области, которые получают возможность пройти обучение в дистанционном формате, без отрыва от педагогической деятельности, в удобное для учителя время и в индивидуальном, персонифицированном формате.

Специалисты центра осуществляют мониторинг наиболее актуальных учительских проблем и на основе анализа полученных результатов разрабатывают и реализуют широкий спектр курсов. Интернет-площадка e-learning позволяет нам включать в обучение любые категории педагогов: воспитатели дошкольных образовательных учреждений, учителя начальной школы, учителя-предметники, классные руководители, педагоги дополнительного образования, тренеры спортивных секций и т.д.

Сотрудники Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников получили огромный отклик и благодарности педагогов, прошедших курсы повышения квалификации, принявших участие в многочисленных мероприятиях, проводимых центром.

В процессе взаимодействия с педагогами мы активно проводим работу с учителями не только г.о.г Арзамас, но выходим на областной уровень, при-

влекая лучшие педагогические кадры и практики других городов Нижегородской области, в частности, г. Бор.

Таким образом, опыт работы Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников показывает, что наставничество не только не устарело, не потеряло свей значимости в системе образования, а скорее, осваивает новые методы, формы и технологии, позволяющие реализовывать как очный, так и дистанционный формат взаимодействия с учителями. Мы стремимся к личностно ориентированному, персонифицированному подходу в процессе обучения и сопровождения педагога в его профессиональном развитии. Таким образом, система наставничества способствует созданию педагогических сообществ, внутри которых каждый педагог мог бы своевременно получить актуальную для него лично помощь и поддержку от более опытного наставника в восполнении дефицитарного педагогического опыта в форме знакомства с лучшими практиками, определить и построить индивидуальную траекторию собственного как личностного, так профессионального развития в сотрудничестве с опытным наставником.

Литература

1. Акутина С.П., Калинина Т.В. Актуальные проблемы развития наставничества: опыт и тенденции нового времени // Международный научно-исследовательский журнал. – 2021. − № 4(106). − Т. 3. − С. 8–13. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnye-problemy-razvitiyanastavnichestva-opyt-i-tendentsii-novogo-vremeni

2. Васькина Т.И., Калинина Т.В. Психологическая помощь молодым педагогам в профессиональной адаптации // Наука молодых: сборник научных статей по материалам XII Всероссийской научно-практической конференции. – 2020. – С. 543–548. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?id=42786311

3. Емельянова Е.Е., Калинина Т.В. Психологическая помощь молодым специалистам в адаптации к условиям трудовой деятельности //Молодой исследователь: вызовы и перспективы: сборник статей по материалам CLXXXVIII Международной научно-практической конференции. – М., 2020. – С. 29–34. – URL: https: //www.internauka.org/authors/emelyanova-ekaterina-evgenevna

4. Калинина Т.В., Бусарова Н.В. Индивидуально ориентированное сопровождение педагога в непрерывном профессиональном развитии педагогического мастерства // Педагогика и психология современного детства: вызовы, риски, прогнозы: сборник статей участников Международной научно-практической конференции, 10–11 ноября 2021 г. / науч. ред. Т.Т. Щелина, С.П. Акутина; Арзамасский филиал ННГУ. – Арзамас: Арзамасский филиал ННГУ, 2021. – С.435–440. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/psihologo-pedagogicheskoe-soprovozhdenie-nepreryvnogo-povysheniya-professionalnogo-masterstva-pedagogicheskih-rabotnik

5. Щелина Т.Т. Психолого-педагогическое сопровождение молодых педагогов в условиях кадрового дефицита в системе общего образования России // Мир психологии. – 2023. – № 2 (113). – С. 60–67. – URL: https://www.elibrary.ru/item.asp?edn=qtxwin

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ НАДЗОРА ЗА СОБЛЮДЕНИЕМ ПРАВ И СВОБОД НЕСОВЕРШЕННОЛЕТНИХ

А.А. Королев
Волжский государственный университет
водного транспорта, аспирант
Россия, г. Нижний Новгород

В статье рассмотрены основные направления деятельности в рамках осуществления надзора за соблюдением прав и свобод несовершеннолетних, а также дана оценка возможности использования в указанной деятельности цифровых инструментов. Проанализирована необходимость сосредоточения цифровых возможностей по блокировке пагубной для детей информации, предложено внедрить информационный ресурс по отслеживанию неправомерной активности в сети Интернет.

Ключевые слова: цифровая трансформация; прокуратура; прокурорский надзор; права и свободы человека; информационная инфраструктура; защита прав несовершеннолетних.

Одним из направлений прокурорской деятельности является осуществление надзора за соблюдением прав и свобод несовершеннолетних, который играет важную роль в обеспечении их защиты и благополучия. Реализация указанных полномочий обеспечивается в рамках приказа Генерального прокурора Российской Федерации от 13.12.2021 № 744 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законодательства о несовершеннолетних, соблюдением их прав и законных интересов» [4].

Указанным актом определены конкретные векторы деятельности, направленные на обеспечение системного и своевременного прокурорского надзора за исполнением законодательства о несовершеннолетних, соблюдением их прав и законных интересов в соответствии с Конституцией Российской Федерации, которая признаёт детей важнейшим приоритетом государственной политики России.

При осуществлении надзора отдельное внимание уделяется проведению ежедневного мониторинга соблюдения прав и законных интересов несовершеннолетних с использованием средств массовой информации и информационно-телекоммуникационных сетей, которое позволяет оперативно реагировать на факты нарушений и принимать необходимые меры. Кроме того, указанным актом к основным тенденциям в надзоре отнесено обеспечение эффективного контроля за соблюдением законов при расследовании уголовных дел, сообщениях о преступлениях, совершенных несовершеннолетними и в отношении их, для предотвращения возможных нарушений прав детей и преступлений среди подростков.

Также определена необходимость своевременного восстановления нарушенных прав несовершеннолетних, возмещение материального ущерба и компенсации морального вреда.

Выделенные меры направлены на эффективную защиту прав и интересов детей, а также на предупреждение неправомерных действий в отношении несовершеннолетних.

Сфера защиты прав несовершеннолетних неотделима от остальной части общественных отношений, складывающихся в современной России. С учетом изменений в социально-экономических отношениях и гуманизации общественной жизни критически важным стал вопрос содержания и структуры информационного обеспечения во всех сферах общества. Внедрение новейших информационно-коммуникативных средств и проводимые государственные реформы направлены на создание инновационной экономики и требуют пересмотра информационных каналов и методов предоставления информации.

Современная Россия демонстрирует стремительный переход к складывающемуся информационному обществу, где информация становится центральным элементом. Глобальная модернизация общества и развитие информационно-коммуникативных средств, включая сеть Интернет, требуют защиты населения от информации, угрожающей нравственности, правам и законным интересам граждан.

Указанное интенсивное развитие информационной сферы может негативно сказываться на правах и интересах детей. Излишняя свобода в распространении информации может причинить серьезный ущерб, включая финансовые потери государства, а также моральный вред, особенно в контексте нравственного воспитания и развития нации.

Все эти аспекты подчеркивают важность разработки и реализации соответствующих механизмов и законодательных актов для обеспечения эффективной защиты прав и интересов граждан, в том числе защиты несовершеннолетних от вредоносной и недопустимой информации.

Прокурорский надзор за соблюдением прав и свобод несовершеннолетних, как и иные направления надзорной деятельности, переживают процесс цифровой трансформации, который происходит в рамках Концепции цифровой трансформации органов и организаций прокуратуры до 2025 года, утвержденной приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 14.09.2017 №627 [3].

Стоит отметить, что, безусловно, указанному направлению надзорной деятельности присущи общие элементы цифровой трансформации ведомства, к которым относится использование информационной системы межведомственного электронного взаимодействия Генеральной прокуратуры Российской Федерации, а также компонентов информационной инфраструктуры, таких как АИК «Надзор», АИС «Архивное дело ОП», АРМ «Статистика», ГАС «Правовая статистика», ФГИС «Единый реестр проверок» [5].

Вместе с тем одним из приоритетных направлений в цифровом благополучии несовершеннолетних является их ограждение от пагубной информации, распространяемой в информационно-коммуникационной сети Интернет. Указанная деятельность осуществляется в рамках исковой работы органов прокуратуры, а также в порядке досудебной блокировки ресурсов в соответствии с Инструкцией о порядке рассмотрения уведомлений и заявлений о распространяемой с нарушением закона информации в информационно-телеком-

муникационных сетях, в том числе в сети Интернет, утвержденной приказом Генерального прокурора Российской Федерации от 26.08.2019 № 596.

По нашему мнению, основным направлением цифровизации надзорной деятельности по защите прав и свобод несовершеннолетних должна стать разработка отдельного элемента информационной инфраструктуры по анализу социальной активности в сети Интернет в отношении несовершеннолетних с целью предотвращения преступлений и противоправных действий. Указанное направление является важной и сложной задачей, требующей сбалансированного подхода к защите личной жизни и безопасности детей.

Таким образом, использование информационных технологий в осуществлении надзора за соблюдением прав и свобод несовершеннолетних должно осуществляться не только с применением общих для всех направлений надзора цифровых ресурсов, но и с разработкой специальных комплексов, учитывающих специфику данной деятельности.

Литература

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993 с изменениями, одобренными в ходе общероссийского голосования 01.07.2020) // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

2. Федеральный закон «О прокуратуре Российской Федерации» от 17.01.1992 №2202-1 // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

3. Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 14.09.2017 № 627 «Об утверждении Концепции цифровой трансформации органов и организаций прокуратуры до 2025 года» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

4. Приказ Генерального прокурора Российской Федерации от 13.12.2021 № 744 «Об организации прокурорского надзора за исполнением законодательства о несовершеннолетних, соблюдением их прав и законных интересов» // Доступ из СПС «КонсультантПлюс».

5. Мигунова Т.Л., Королев А.А. Правовые проблемы цифровизации прокурорского надзора за соблюдением прав и свобод человека и гражданина // Пробелы в российском законодательстве. – 2022. – Т. 15. – №6. – С. 200–205.

6. Королев А.А. Правовое регулирование системы межведомственного взаимодействия как элемент цифровой трансформации органов прокуратуры // Современные проблемы права глазами молодых ученых: сборник статей участников Всероссийской научно-практической конференции. Арзамас, 2022. – 2022. – С. 94–96.

ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СТАНОВЛЕНИЕ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ МЕНТОРСТВО

Е.С. Кужель
МБОУ «Средняя школа № 42 г. Липецка»
учитель начальных классов; e-mail: kuzhel.elena@bk.ru
Россия, г. Липецк

Молодые учителя часто сталкиваются с рядом сложностей в профессиональном развитии, их уверенность может колебаться, а мотивация быть подорвана. Для того чтобы избежать подобных негативных сценариев и обеспечить стабильное развитие молодых педагогов, менторство становится неотъемлемой частью образовательного процесса. Оно не только помогает им адаптироваться к требованиям современного обучения, но и стимулирует их профессиональный рост. В данной статье мы рассмотрим историю возникновения данного понятия, причины, почему менторство является одной из эффективных технологий адаптации, мотивирования молодых педагогов, и обсудим преимущества данного подхода.

Ключевые слова: менторство; наставничество; ментор – менти; молодые специалисты; образование; адаптация; мотивация.

На сегодняшний день отмечается стремительное развитие образовательных организаций. Это обусловлено многими факторами: изменением государственного заказа, повышением уровня образовательных стандартов, стремительным развитием инновационных технологий, изменением ситуации на кадровом рынке.

Образовательные организации в условиях реализации Федерального государственного образовательного стандарта требуют, чтобы современный сотрудник был высокоэффективным, продуктивным в работе и приносил много пользы. Для реализации политических, экономических и социальных планов стране нужны высококвалифицированные кадры, способные раскрыть свой творческий потенциал, готовые к профессиональному и личностному саморазвитию на протяжении педагогической жизни. Без компетентного персонала образовательные организации не смогут достичь своих амбициозных целей и добиться успеха на мировых образовательных рынках.

Исследование Центра экономики непрерывного образования РАНХиГС показало, что до школы «доходят» только 15–20% дипломированных специалистов педагогических вузов [8]. По данным Минпросвещения Российской Федерации, на начало 2022–2023 учебного года по всей стране не хватало свыше 20 тысяч педагогов [3]. Основными причинами кадрового голода в системе образования являются:

− недостаточное финансирование системы образования. В некоторых регионах России педагоги отмечают низкую заработную плату. В России, согласно статистике Министерства просвещения, около 76% учителей имеют ставку заработной платы ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ) [3]. Это делает профессию недостаточно привлекательной для молодых специалистов. Такая ситуация приводит к увеличению числа педагогов, находящихся в предпенсионном или пенсионном возрасте;

– неравномерное распределение учителей. В отдельных регионах (чаще всего это малонаселённые и труднодоступные регионы) дефицит учителей связан с отсутствием возможности предоставить педагогам комфортные условия для жизни и работы;

– отсутствие мотивации и стимулирования [6]. Отсутствие системы мотивации и стимулирования в образовании может снижать интерес молодых людей к педагогической профессии. Недостаток карьерных возможностей и возможности профессионального роста также влияют на решение о выборе профессии учителя;

– проблемы в системе образования. Устаревшие учебники, отсутствие или недостаточность материально-технической базы и инфраструктуры – всё это может снижать привлекательность профессии учителя, что ведёт к нехватке специалистов в образовательных учреждениях.

Эти факторы в совокупности ведут к нехватке учителей в некоторых регионах России и подчеркивают важность создания более привлекательных условий для будущих педагогов.

Одним из приоритетных направлений развития современного образовательного пространства является привлечение в образовательные учреждения молодых специалистов, а также их последующее удержание. Учителя, только начинающие свою профессиональную карьеру, часто сталкиваются с проблемами адаптации и мотивации. Работа в образовательной сфере требует множества навыков, знаний и опыта, которые не всегда можно получить на учебных занятиях в педагогическом вузе.

Профессиональное развитие молодых педагогов является важной составляющей обеспечения качественного образования в современной школе. Один из эффективных подходов к поддержке и сопровождению начинающих учителей – наставничество или менторство.

Менторство имеет давнюю историю, уходящую своими корнями в древность. Идея менторства восходит к Древней Греции, где Ментор был вымышленным персонажем из эпоса Гомера «Одиссея». Ментор являлся доверенным другом и советчиком Одиссея, помогающим ему развивать его потенциал и преодолевать препятствия. В период Средних веков менторство приобрело институциональное значение в системе образования. В университетах и гильдиях молодые студенты или ученики были связаны с опытными профессионалами, которые передавали свои знания и навыки следующему поколению. Менторы были не только академическими наставниками, но и руководителями и защитниками своих учеников. С появлением индустриальной революции и массового производства в XIX веке менторству было уделено меньше внимания, и образование в основном стало ориентироваться на стандартизованную систему и массовое обучение. В современных образовательных системах менторство получило второе дыхание. Его значимость была осознана в контексте персонализации и индивидуального обучения. Менторство стало неотъемлемой частью профессионального развития учителей и преподавателей, а также активно внедрялось в системы образования.

Обобщая сказанное, можно сделать вывод, что менторство – это динамический процесс, в рамках которого опытный учитель (ментор – от англ. mentor – куратор, наставник, руководитель) поддерживает и сопровождает начинающего учителя, помогает менти (от англ. mentee – подопечный) развиваться профессионально. В своей книге «Коучинг, менторство и оценка» директор Оксфордской школы коучинга и менторинга Эрик Парслоу отмечает, что менторство нацелено на долгосрочное сотрудничество, в рамках которого происходит приобретение навыков в процессе развития карьеры с помощью совета и психологической поддержки [4]. Главная цель менторства состоит в том, чтобы помочь молодому педагогу адаптироваться к новой профессиональной роли, освоить успехи, преодолеть трудности и стать профессионалом. Педагогическое наставничество, как представляется, имеет ряд особенностей в сравнении с наставничеством в других профессиональных сферах.

Первым и, пожалуй, самым важным преимуществом менторинга является то, что менторы делятся своими профессиональными методиками, эффективными стратегиями управления классом, а также практическими навыками, необходимыми для успешного преподавания. Молодым педагогам нет необходимости изобретать велосипед, они получают возможность учиться на чужих ошибках и изучить эффективные методики работы, разработанные опытными коллегами. Это помогает молодым педагогам быстрее адаптироваться к своей роли, реагировать на возникающие трудности и ощутить себя уверенно в классе.

Кроме того, менторство способствует развитию рефлексивной практики и самоанализа у учителей. Молодые педагоги могут регулярно обсуждать свои проблемы, амбиции и достижения на встречах с ментором, что позволяет им осознать свои сильные и слабые стороны, проводить анализ своей педагогической практики. Такой регулярный самоанализ способствует профессиональному росту и развитию.

Также менторство обеспечивает такую важную составляющую профессионального становления, как поддержка социальной и эмоциональной адаптации начинающих учителей. Работа в школе может быть сложной и стрессовой, особенно для молодых педагогов. Менторы помогают им разобраться в сложных ситуациях, справиться с трудностями, разрешать конфликтные ситуации, снять напряжение и поднимать свою мотивацию. Кроме того, наставники могут стать для молодых педагогов примером успешной карьеры, что также стимулирует их профессиональный рост. Это создает благоприятную рабочую атмосферу и способствует сохранению молодых педагогов в профессии.

Однако, несмотря на все преимущества, существуют и определенные проблемы, с которыми может столкнуться система.

Главной проблемой является то, что в России такая практика активно не используется. Основная причина в том, что большинство молодых педагогов покидают образовательные учреждение в первые три года работы, в том числе из-за отсутствия профессиональной поддержки со стороны более опытных коллег [1; 2]. Именно данный аргумент призван стать ключевым фактором «реабилитации» менторства в сфере российского образования, поскольку оказание

профессиональной поддержки, иными словами, прямая передача опыта и знаний, позволяет быстро ввести молодого педагога в работу с максимальной эффективностью как для самого педагога, так и для образовательной организации.

Одной из основных проблем в реализации системы менторства является и ограниченное количество опытных педагогов, готовых и способных стать наставниками. Человек, занимающий должность ментора, прежде всего, должен быть высоконравственной личностью, терпеливым и целеустремленным, коммуникабельным, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся (воспитанников), родителей. Обязательно обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе, готовность наставника к передаче опыта. Для решения данной проблемы возможно организовать обучение опытных педагогов навыкам менторства и создать систему инцентивов для их участия в процессе наставничества.

Следующей проблемой является возможность конфликтов между наставниками и наставляемыми. Нельзя заставить молодого учителя вести урок так, как это делает ментор, невозможно навязать менти свой стиль общения с родителями, с учениками. Взаимодействие наставника и молодого педагога должно позволить последнему сохранить особенности личности и совместить их с профессиональными требованиями. Молодой специалист, пришедший в школу из вуза, уже составил для себя идеальный образ учителя, помнит уроки своих любимых учителей, знает теорию педагогики и психологии, имеет практический опыт работы. Не навредить, не «сломать», почувствовать стиль работы молодого учителя и умелой рукой направить по дороге творческих исканий – вот задача ментора в образовании.

Кроме того, молодые учителя могут испытывать трудности в выборе подходящего ментора, который будет соответствовать их потребностям и интересам. Для их предотвращения необходимо установить четкие правила взаимодействия, проводить тренинги по коммуникации и урегулированию конфликтов, а также осуществлять постоянный мониторинг взаимоотношений между участниками системы наставничества.

Для решения этих проблем школы могут проводить специальные программы подготовки менторов, а также создавать сети менторов, где молодые учителя могут выбрать подходящего себе наставника. Это помогает снизить риски некачественного менторства и обеспечить более эффективное сопровождение начинающих учителей [5; 7].

Можно сделать вывод, что развитие менторства в современной образовательной организации необходимо как важнейшее условие самосовершенствования и профессиональной поддержки молодого специалиста в области образования. Внедрение в педагогическую деятельность эффективных форм взаимодействия с молодым педагогом способствует процессу адаптации и становлению современного специалиста как субъекта профессиональной деятельности, способного достичь вершин мастерства, личностной и профессиональной зрелости, реализовать свой творческий потенциал. Менторство позволяет переда-

вать опыт и знания более опытных учителей, развивать рефлексивную практику и самоанализ, а также обеспечивать социальную и эмоциональную поддержку начинающим учителям. Однако для эффективного менторства необходима подготовка квалифицированных менторов и установление оптимальных пар между менторами и менти. Также необходимо уделить должное внимание разработке и поддержке системы менторства в образовании.

Литература

1. Воронина О.П. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов // Проблемы современной науки и образования. – 2014. – №3. – URL: https://cyberleninka.ru/ article/n/problemy-professionalnoy-adaptatsii-molodyh-pedagogov/viewer (дата обращения: 09.10.2023).

2. Лукичева Л.В. Что такое успешная школа, или Как привлечь в школу молодые кадры? (размышления директора) // Источник. – 2015. – № 1. – С. 17–18. – URL: http://viro.edu.ru/istochnik/index.php/novye-standarty/121 (дата обращения: 05.10.2023).

3. Министерство просвещения Российской Федерации. – URL: https://edu.gov.ru (дата обращения: 06.10.2023).

4. Парслоу Э. Коучинг, менторство и оценка: практическое руководство по развитию уверенности. – М.: Международная академия корпоративного управления и бизнеса, 2005. – 121 с.

5. Патутина Н.А., Ревина М.А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование // Вестник евразийской науки. – 2021. – Т. 13. – № 5. – С. 45–60.

6. Патутина Н.А., Кужель Е.С., Нефедова Т.А. О взаимосвязи форм мотивирования и мотивационного профиля педагогов в образовательной организации // Вестник Евразийской науки. – 2021. – Т. 13, № 6. – С. 23–36.

7. Патутина Н.А. Предпосылки и барьеры использования цифровых инструментов организации наставничества в педагогическом коллективе // Сибирский педагогический журнал. – 2021. – № 6. – С. 34–46.

8. Центр экономики непрерывного образования РАНХиГС. – URL: https://ipei.ranepa.ru/ru/ceno (дата обращения: 08.10.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

О.В. Кузнецова[1], И.М. Сегина[2]
МБДОУ «Детский сад№ 36»
[1]заведующий; e-mail: segina73@mail.ru
[2]старший воспитатель; e-mail: doy36-kuznetzova@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Статья посвящена организации наставничества в дошкольном образовательном учреждении. Авторами рассматриваются комплексные задачи, этапы реализации программы наставничества по профессионально-личностному развитию начинающих педагогов.

Ключевые слова: молодые педагоги; дошкольная образовательная организация; наставники; программа наставничества; профессиональный рост; профессионально-личностное развитие.

Для современной педагогической реальности характерны высокие темпы динамики, усложнение содержания профессиональной роли педагога, а также требований к его работе и личности.

ФГОС дошкольного образования устанавливает требования к условиям для реализации педагогами действующей основной образовательной программы. Так, в соответствии с п. 3.2.6 должны обеспечиваться условия для профессионального совершенствования педагогов, а также консультирования по поводу образования и поддержания здоровья детей. В свою очередь п. 3.4.2 закрепляет необходимость наличия у педагогов базовых компетенций, требующихся для обеспечения условий для успешного развития детей.

Важно отметить, что наставничество в ДОУ – неотъемлемый элемент образовательной и воспитательной работы. Оно является эффективным инструментом развития у педагогов профессионализма. Кроме того, наставничество помогает улучшать профессиональную компетентность начинающих специалистов, способствует более быстрой их адаптации к выполнению работы в условиях детского сада, помогает новичкам преодолевать неуверенность в себе и устанавливать эффективные коммуникационные связи между всеми участниками образовательных отношений [1].

Профессионализм формируется в течение зрелого периода жизни человека. Темп и скорость развития педагогического мастерства различаются в зависимости от периода. Первые годы работы, на наш взгляд, это время становления молодого воспитателя. Практически каждому педагогу, недавнему выпускнику педагогического вуза, для правильной организации образовательной деятельности, а также для совершенствования мастерства требуется помощь, причем кому-то необходима в течение нескольких месяцев, другим – в течение нескольких лет [2].

Стоит выделить две категории воспитателей ДОУ, которым наставник может помочь для успешного вливания в профессию. К первой категории следует отнести молодых специалистов, недавно окончивших вузы и колледжи, ко второй – начинающих педагогов, имеющих малый опыт либо не имеющих опыта работы по профессии при наличии педагогического образования.

В МБДОУ «Детский сад № 36» г.о.г. Арзамас реализуется программа наставничества. Ее запуск обусловлен пониманием необходимости в оказании помощи молодым воспитателям в профессиональном и личностном развитии.

Полагаем, что при взаимодействии новичков с опытными коллегами происходит их интеллектуальное единение. Они обмениваются накопленным опытом, развивают совместное творчество, самовыражение и профессиональное мастерство.

Реализуемая программа ориентирована на работу с молодыми воспитателями, у которых есть небольшой опыт профессиональной деятельности в дошкольном учреждении – до 3-х лет.

В начале работы молодые педагоги, недавние выпускники вузов, имеют высокую потребность в коммуникации со своими коллегами, в углубленном понимании детской психологии и в совершенствовании методики дошкольного образования.

Для овладения специальностью требуется много времени. Этот процесс предполагает появление профессиональных компетенций и развитие профессионально важных качеств. В начале профессионального пути педагоги еще очень слабо понимают ежедневную практику. Особую актуальность проблема обрела после введения ФОП ДО и с началом реализации ФГОС ДО, поскольку существенно усилились требования к повышению у специалистов профессиональной компетенции. Решить такие задачи как раз и помогает гибкая и маневренная система наставничества. Она нацелена на оптимизацию процесса профессионального развития молодых педагогов, формирования у них мотивации на самореализацию и самосовершенствование. Эта система показывает жизненно важную потребность молодых педагогов в помощи опытных коллег в лице наставников, готовых поддержать на работе как в теории, так и в практике, помочь повысить тем самым их профессионализм.

Реализация программы наставничества должна помочь правильно организовать работу опытного педагога с молодым воспитателем в ДОУ.

Цель программы наставничества – это оказание помощи молодым педагогам в их профессиональном становлении, а именно: в повышении квалификации и профессионального мастерства, адаптации к рабочему коллективу и к коммуникациям с воспитанниками и их родителями.

Программа наставничества способствует решению следующих задач:

– привитие молодым педагогам интереса к своей работе;

– обеспечение условий для их профессионального развития, формирования их способностей самостоятельного и качественного выполнения должностных обязанностей;

– формирование у них навыков теоретического обоснования выбора методов, средств и форм организации своей профессиональной деятельности;

– формирование навыков определения и формулирования педагогических задач, моделирования и обеспечения условий их выполнения;

– оказание помощи во введении в практику передовых образовательных технологий;

– накопление педагогического опыта;

– применение эффективных форм повышения компетентности и мастерства молодых педагогов;

– способствование их адаптации ко внутренней культуре ДОУ и правилам поведения в нем.

Нами предлагаются следующие этапы оказания помощи наставниками молодым специалистам:

Подготовительный этап, в рамках которого необходимо:

– изучить внутренние акты ДОУ о наставничестве;

– подобрать для молодых педагогов методическую литературу по воспитанию и развитию дошкольников;

– разработать план действий с учетом личных затруднений, запросов начинающего педагога.

Основной этап включает:

– знакомство с содержанием образовательной программы дошкольного образования ДОУ;

– совместное изучение инновационных педагогических технологий и использование их в работе с воспитанниками;

– совместное проектирование будущего образовательного процесса, предполагающее перспективное и календарное планирование;

– ознакомление молодых педагогов с организацией предметно-развивающей среды;

– изучение практики работы опытных коллег своего и иных ДОУ;

– демонстрация наставниками совместной деятельности с воспитанниками и режимных моментов в различных возрастных группах для последующей выработки предложений наилучших методов работы с детьми;

– консультирование молодых педагогов по вопросам работы с родителями;

– обсуждение вопросов работы в сфере образования, применения приемов и методов в разных ситуациях.

Аналитический этап, в рамках которого осуществляется следующее:

– анализируются итоги работы молодого педагога с воспитанниками;

– изучаются изменения в его профессиональном росте;

– проводится самоанализ своей работы за прошлый год.

Практическая значимость наставничества заключается в том, что обучение под руководством опытного наставника содержит минимум теории и делается акцент на практической стороне труда воспитателя, помогает начинающему педагогу повысить теоретические знания и совершенствовать профессиональное мастерство, формировать позитивный опыт решения профессиональных задач [3].

Литература

1. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества: как обучить и мотивировать взрослых людей. – URL: https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html?ysclid=lnozu2uvwj26625961 (дата обращения: 09.10.2023).

2. Нугумнова Л.Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – №4. – С.182–187.

3. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении // Дошкольная академия. – 2015. – №60–61. – С 12–18.

РОЛЬ СЕМЬИ В РАЗВИТИИ ФОНЕМАТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ У СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ

Н.Н. Лихачева[1], Н.В. Слигузова[2]

[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
ст. преподаватель; e-mail: natalylixahova@yandex.ru
[2]МБДОУ «Детский сад №46»; учитель-логопед; e-mail: natslig@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Статья посвящена рассмотрению вопроса роли семьи в развитии фонематических процессов у старших дошкольников с общим недоразвитием речи. Представлен опыт коррекционной работы логопеда с родителями по данной проблеме. Раскрыты основные этапы и формы работы специалиста с родителями по коррекции фонематических нарушений у детей с общим недоразвитием речи.

Ключевые слова: старшие дошкольники; общее недоразвитие речи; фонематические процессы; формы работы; семья.

Одним из часто встречающихся сложных речевых расстройств современных старших дошкольников является общее недоразвитие речи, при котором оказываются несформированными основные компоненты языковой системы – фонетики, фонематики, лексики, грамматики и, как следствие, связной речи.

Результаты нашего обследования показали, что у старших дошкольников с общим недоразвитием речи отмечаются, кроме дефектов звукопроизношения, бедности словарного запаса, аграмматизмов, наличие низкого уровня развития слухового внимания; недостаточность произвольного внимания; проблемы со слухоречевой памятью; неумение выделить заданный звук в ряду других звуков и слогов, распознать правильное и искаженное звучание слова, различить в обращенной и собственной речи слова-квазиомонимы; замены и смешивание звуков в потоке речи; отсутствие навыка звуко-буквенного анализа слов; невосприятие предлогов и безударных флексий. Все вышеперечисленные проблемы свидетельствуют о несформированности фонематической стороны речи как одной из составляющих языковой системы у детей изучаемой категории и могут привести к появлению стойких ошибок при овладении письменной речью.

Данные обследования подтверждает исследования ведущих специалистов в области логопедии Р.Е. Левиной [1], Т.А. Ткаченко [2], Т.Б. Филичевой, Г.В. Чиркиной [3] и др., которые ведущее место в преодолении недоразвития речи отводили формированию фонематических процессов и утверждали об их положительном влиянии на коррекцию всей фонетической стороны речи, слоговой структуры слова, грамматических категорий.

Следовательно, коррекционная работа над развитием фонематических процессов у детей должна быть выстроена логопедом методически грамотно и вестись в постоянном режиме.

Совершенно очевидно, что включение родителей как полноправных участников в образовательный процесс является обязательным и ценным, так как, во-первых, родительское мнение наиболее авторитетно для ребенка, во-вторых, эффективность работы родителей в качестве учителей своих детей высока и крайне полезна; в-третьих, только у родителей есть возможность еже-

дневно закреплять формируемые навыки в процессе живого, непосредственного общения со своим чадом и обязательного выполнения домашних заданий, предлагаемых логопедом; в-четвертых, вовлечение родителей существенно влияет на успешность логопедической работы при коррекции фонематических нарушений, позволяет добиться лучших результатов в данном направлении.

Взаимодействие с семьей на сегодняшний день является не только одной из важных задач педагога, но и самой сложной. Непринятие уровня речевого и психического развития собственного ребенка, перекладывание ответственности на плечи логопеда нередко приводит к возникновению конфликтных ситуаций. В подобном случае педагог старается привлечь внимание семьи к проблемам ребенка, вооружить родителей определенными знаниями для достижения коррекционных задач, создать дидактический материал для закрепления у ребенка полученных знаний и умений дома.

Конечно, любому специалисту хочется видеть родителей своими помощниками в коррекционном процессе, и здесь очень важно продумать систему работы с каждым членом семьи.

Нами был проведен тщательный анализ собственной педагогической деятельности, в ходе которого возникали вопросы: какие задачи ставить перед собой? Какие формы и методы по коррекции фонематических нарушений считать наиболее плодотворными? Как мы можем осуществить намеченные планы вместе с детьми и их родителями в конкретных условиях?

Все эти составляющие сложились воедино в разработанном нами алгоритме сопровождения семьи, воспитывающей ребенка с общим недоразвитием речи, по развитию фонематических процессов, которые включили в себя следующие этапы: информационный, сопроводительный и заключительный.

В статье представлен опыт работы МБДОУ д/с №46 по данному направлению в рамках деятельности инновационной площадки под руководством психолого-педагогического факультета Арзамасского филиала ННГУ.

На информационном этапе, исходя из социального статуса семей, уровня их педагогического опыта, знакомим родителей с глубиной речевого дефекта, просвещаем об особенностях развития фонематических процессов и его компонентов, разъясняем дефект собственного ребенка. Чтобы показать важность формирования фонематических процессов в дошкольном возрасте, знакомим родителей с требованиями, которые предъявляет школа к будущему ученику. С родителями проводим индивидуальные и групповые консультации, например: «Роль фонематических процессов в речевом развитии ребенка», «Что такое фонематических слух и как его развить?»

В процессе сопроводительного этапа нами были выбраны два вида форм работы с семьей: просветительская и практическая.

Среди просветительских форм работы выделяем родительские собрания в виде семинаров-практикумов и мастер-классов, еженедельное знакомство родителей с изучаемым материалом посредством ИКТ, изготовление памяток и буклетов с рекомендациями по преодолению фонематических нарушений с использованием современных практических технологий.

Для общения с родителями воспитанников, размещения актуальной информации, фото- и видеоматериалов логопедических занятий, рекомендаций по развитию фонематических процессов активно используем мобильные приложения Viber и Telegram, которые являются самым быстрым источником информации наряду с SMS. В случае необходимости через приложения не только быстро и оперативно передаем необходимую информацию определенному лицу, но также имеем возможность осуществить звонок.

К практическим формам работы относим индивидуальные задания, отрабатываемые дома с ребенком. В этом случае логопед организует встречу с родителями (индивидуально или в подгруппе), чтобы посвятить их во «все таинства» коррекционного процесса и дать им возможность побыть в роли педагога.

При работе над фонематическим восприятием используем современные технические средства, такие как сенсорные панели и интерактивные роботы, помогающие сделать процесс обучения более продуктивным. К сожалению, дома такая форма работы с ребенком родителям не доступна, поэтому нами была разработана картотека «Фонематические пятиминутки», в которой подобраны и смоделированы различные игры по развитию фонематических процессов у детей в домашних условиях.

Игровые упражнения, представленные в картотеке, служат ориентиром, тестом на усвоение учебного материала детьми, помогают родителям активнее участвовать в образовательном процессе, более грамотно включаться в коррекционную программу воздействия по преодолению фонематических нарушений. Игровые упражнения дозировано вывешиваются в родительском уголке, а также выкладываются в мобильных приложениях. В процессе выполнения заданий дома родителям предлагается приучать ребенка к звуко-буквенному анализу, активизировать его слуховое восприятие, не переходить к следующим занятиям, пока не усвоен материал предыдущих занятий.

Приведем примерные игровые упражнения из картотеки.

Игровое упражнение «Магазин» направлено на отработку выделения первого звука в слове, улучшение мелкой моторики, развитие зрительно-моторной координации, пространственных представлений. Из ряда картинок ребенок должен положить в корзину только те, на которых изображенный предмет начинается на заданный звук. В печатном варианте игры ребенок проводит линию от нужной картинки к корзине.

Целью игрового упражнения «Накорми животных» является развитие и совершенствование фонематического восприятия и навыков звукового анализа и синтеза. Взрослый просит ребенка соединить линией тарелку только с теми животными, в названии которых он слышит заданный звук. При усложненном варианте упражнения ребенок на игровом поле выбирает картинку, определяет наличие заданного звука в слове и его позицию, а потом оречевляет свой маршрут от соответствующей схемы слова к картинке. Данное упражнение учит не только программированию и ориентации в пространстве, но и развивает сукцессивные процессы у ребенка, которые активизируют работу левого полушария, отвечающего за речь.

Игровое упражнение «Найди слово» направлено на автоматизацию умения выделять первый слог в слове, отработку навыка чтения слогов и нахождения слова по первому слову. Перед ребенком расположены облака со слогами. Он читает заданный слог и находит на игровом поле картинку, на которой изображенный предмет начинается с такого же слога. Далее ребенок линией соединяет облачко со слогом с нужной картинкой или составляет свой маршрут. Усложнение: прочитать второй или третий по счету слог; прочитать слог, находящийся между вторым и четвертым облачком и т.п.

Цель игрового упражнения «Внимательные ушки» направлена на формирование фонематических представлений. Взрослый проговаривает звуки, ребенок составляет из них слово и называет его. Далее показывает соответствующую картинку или находит изображение на печатном варианте и раскрашивает его.

Целью игрового упражнения «Шифровка» является отработка навыка выделения из слова первого слога (звука), автоматизация умения составлять слово из слогов (звуков). Взрослый предлагают ребенку карточку, на которой изображены несколько слов-предметов. Играющий называет каждый предмет, выделяя в нем первый слог (звук), и составляет из них новое слово.

Одной из наиболее эффективной форм работы над формированием фонематических категорий являются игры со словами-квазиомонимами, с помощью которых осуществляется развитие фонематического слуха и восприятия, тренировка слухоречевой памяти, происходит отработка навыка дифференциации фонем. Так, в игровом упражнении «Покажи картинку» перед ребенком располагается в разном порядке несколько карточек со словами-квазиомонимами. Взрослый называет цепочку из последовательности слов, а ребенок должен выбрать соответствующую карточку.

Если родители будут выполнять данные игровые упражнения и заниматься со своим ребенком дома, то фонематическая сторона речи исправится, активизируются мыслительные операции, скорректируются другие компоненты речевой системы, и ребенок не будет испытывать проблем при обучении в школе.

В качестве основных форм работы с родителями на заключительном этапе мы используем: открытый микрофон, видеосалон, обмен опытом родителей детей, достигших хороших результатов при коррекции фонематической стороны речи и т.д.

Данные формы взаимодействия с родителями по развитию фонематических процессов у старших дошкольников с общим недоразвитием речи эффективно применяются в учреждении, постоянно изменяются и наполняются новым содержанием с учетом социального статуса семей, уровня их педагогического опыта, индивидуальных особенностей детей и показывают положительный результат по данному направлению.

Литература

1. Основы теории и практики логопедии / под ред. Р.Е. Левиной. – М.: Альянс, 2017. – 368 с.

2. Ткаченко Т.А. Развитие фонематического слуха у дошкольников. – Ростов н/Д: Феникс, 2023. – 54 с.

3. Филичева Т.Б., Чиркина Г.В. Устранение общего недоразвития речи у детей дошкольного возраста. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 224 с.

ВКЛЮЧЕНИЕ РОДИТЕЛЕЙ В КОРРЕКЦИОННО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ ПРОЦЕСС НА ЭТАПЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛЕКСИКО-ГРАММАТИЧЕСКИХ КАТЕГОРИЙ У ДОШКОЛЬНИКОВ С ОБЩИМ НЕДОРАЗВИТИЕМ РЕЧИ

Н.Н. Лихачева[1], Н.Н. Щекалева[2]

[1]Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
ст. преподаватель; e-mail: natalylixahova@yandex.ru
[2]МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №50»
учитель-логопед; e-mail: shekaleva1975@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В данной статье раскрывается многообразие традиционных и инновационных форм взаимодействия учителя-логопеда с родителями, воспитывающими детей с общим недоразвитием речи, в дошкольном образовательном учреждении. Автор отмечает, что необходимо искать такие практические формы взаимодействия с родителями, которые помогут перевести их из пассивных слушателей в активных участников, субъектов коррекционно-образовательного процесса. Такое сотрудничество дает хороший результат на этапе формирования у детей лексико-грамматических категорий.

Ключевые слова: общее недоразвитие речи; лексико-грамматическая сторона речи; взаимодействие с родителями; инновационные технологии.

Семья и дошкольные образовательные организации являются важными институтами социализации детей. Каждому воспитательному институту присущи свои функции, каждый имеет свои преимущества и недостатки, но для всестороннего развития личности ребенка необходимо взаимодействие двух этих систем, построенное на принципе содружества и взаимопроникновения, а не на принципе параллельности [1].

В соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» и Федеральной адаптированной программой дошкольного образования одной из основных задач, стоящих перед дошкольными учреждениями, является взаимодействие педагогического коллектива с семьями воспитанников, построенное на принципе партнерства, где родители выступают одним из субъектов образовательных отношений [4].

Задача взаимодействия с семьей наиболее актуальна при работе с детьми, имеющими общее недоразвитие речи (ОНР), количество которых в последние десятилетия резко возросло.

Острота проблемы состоит в том, что у детей указанной категории не сформированы все компоненты речевой системы: фонетика, лексика, грамматика, что создает определенные трудности при овладении правильным чтением и грамотным письмом на школьной ступени обучения.

В группе компенсирующей направленности работа логопеда с детьми с общим недоразвитием речи по формированию лексико-грамматической стороны речи является актуальной и важной и выстраивается по разным маршрутам. При этом необходимо совершенствовать традиционные формы, приемы и

методы по формированию лексико-грамматических категорий, а также искать более эффективные пути преодоления лексико-грамматического несовершенства у таких детей. До сих пор в логопедической практике остается дискуссионным вопрос: «В рамках одной лексической темы проводить овладение несколькими грамматическими категориями или проводить отработку грамматической категории на материале разных лексических тем?»

Отвечая на данный вопрос, хочется отметить, что в своей работе мы долгие годы использовали лексический подход, который больше применим к детям с негрубыми и остаточными проявлениями общего недоразвития речи. Практика показала, что при применении лексического подхода сформировать в полном объеме лексико-грамматические категории, устранить аграмматизмы у ребенка с тяжелыми нарушениями речи практически невозможно. Для детей со сложными речевыми расстройствами целесообразнее использовать грамматический подход, при котором грамматические категории отрабатываются детально, в онтогенетической последовательности, в соответствии с физиологическими и психолого-педагогическими особенностями формирования речи ребенка при общем ее недоразвитии.

Итак, чтобы понять тяжесть нарушения лексико-грамматических категорий у ребенка, а затем выстроить правильно коррекционную работу с использованием лексического или грамматического подхода, специалисту необходимо четко знать онтогенетический путь формирования грамматического строя языка.

Отечественный языковед А.Н. Гвоздев выстроил систему формирования грамматического строя речи в онтогенезе, представленную тремя периодами. Ребенок постепенно осваивает структуру построения предложений из аморфных слов-корней; усваивает грамматическую структуру предложения разной конструкции и овладевает морфологическим компонентом языковой системы. По данным ученого, к семилетнему возрасту ребенок пользуется речью как полноценным средством общения, в том числе овладевает сложной системой практической грамматики, при условии сохранности речевого аппарата, отсутствия отклонений в психическом и интеллектуальном развитии, полноценного речевого и социального окружения [2].

У дошкольников с общим недоразвитием речи навыки словоизменения, словообразования, согласования, овладения различными структурами предложений появляются в той же последовательности, что и при нормальном речевом развитии, но имеют специфические проявления в виде нарушения понимания и неправильного использования грамматических средств языка, более медленного темпа их усвоения, дисгармонии развития морфологического и синтаксического компонентов языка [6].

Все вышеперечисленные особенности обусловлены тем, что грамматическая система более абстрактна, чем лексическая, организована на основе большого количества языковых правил и поэтому усваивается с трудом дошкольниками с ОНР.

С учетом всего сказанного перед специалистами ДОУ ставится ряд коррекционно-развивающих задач при работе в данном направлении: наращивать

и активизировать словарный запас у воспитанников; устранить у них аграмматизмы; обучить навыкам словообразования, словоизменения, правильного построения различных типов предложений; научить умению употреблять предлоги и союзы; способствовать развитию языкового чутья.

Эти задачи мы реализуем на подгрупповых и индивидуальных занятиях в группе компенсирующей направленности, используя комбинацию разных авторских систем по совершенствованию лексико-грамматических категорий у детей с ОНР.

Формирование лексико-грамматической стороны речи требует высокого уровня развития интеллекта, когнитивных функций, анализа, синтеза. У нормотипичных детей освоение грамматики происходит на основе подражания речи взрослых, без изучения правил. Правильные эталонные образцы речи ребенок должен слышать от близких окружающих его людей, что стимулируют усвоение грамматических основ. С консультации на эту тему мы начинаем взаимодействие с родителями на этапе формирования у детей лексико-грамматических категорий.

Сегодня, с современными семьями, где зачастую родители свою роль в воспитании сводят к выполнению определенных действий по уходу за ребенком, ссылаясь на отсутствие времени, отсутствие специального педагогического образования, заботу о материальном положении семьи, незнание «как и что делать», задача педагогов ДОУ – так выстроить процесс взаимодействия, чтобы родители не были сторонними наблюдателями, пассивными слушателями, а стали субъектами, участниками коррекционно-образовательного процесса.

Нами были поставлены приоритетные задачи при работе с семьями воспитанников по формированию лексико-грамматического строя речи:

– повысить у родителей уровень компетентности через расширение круга их педагогических и логопедических знаний и представлений;

– привлечь родителей к совместным мероприятиям с их ребенком в качестве активных участников коррекционного процесса;

– вооружить родителей практическими методами и приемами по формированию лексико-грамматического строя речи;

– создать такие условия, которые максимально стимулировали бы членов семьи к активному решению возникающих речевых проблем у ребенка.

В своей практике мы применяем эффективные индивидуальные и коллективные формы организации коррекционно-педагогического процесса и сотрудничества логопеда с семьей, предложенные Е.М. Мастюковой, А.Г. Московкиной [3]; В.В. Ткачевой [5].

Среди традиционных форм работы с семьями воспитанников по развитию лексико-грамматического строя речи мы выделяем: проведение анкетирования, родительских собраний, индивидуальных и групповых консультаций, семинаров-практикумов, выполнение в домашних условиях заданий логопеда, организацию выставок пособий и игр, оформление стенда «Советы логопеда», буклетов и чек-листов, посещение логопедических занятий.

Для того чтобы сделать современных родителей полноправными субъектами коррекционно-образовательного процесса, необходимо совершенствовать и искать новые эффективные формы взаимодействия, которые позволяли бы родителям вырабатывать в процессе сотрудничества с логопедом совместные или самостоятельные решения, а затем свободно внедрять их в собственную практику воспитания и обучения ребенка.

К инновационным формам сотрудничества мы относим: домашнюю игротеку, картотеку методических рекомендаций по формированию у дошкольников грамматического строя речи, почту одного дня, речевые тематические праздники, онлайн-технологии, кейс-технологии, воркшоп. Рассмотрим некоторые из них.

В рамках «Домашней игротеки» родители знакомятся с игровыми упражнениями по закреплению лексико-грамматических категорий. Отбирая и разрабатывая материал для данного раздела, мы учитываем большую загруженность родителей домашними делами, накопленную усталость к концу рабочего дня. Рекомендуем родителям поиграть с ребенком в игры со словами, которые не требуют материальных и длительных временных затрат. Материал игротеки размещаем в папке «Игры от феи Грамматики» на стенде «Советы логопеда».

Для родителей детей с грубыми нарушениями грамматических категорий мы используем эффективный прием «Почта одного дня». На дверке шкафчика воспитанников прикрепляется конверт, где находится листок с ежедневными упражнениями на отработку грамматической категории, которую ребенок не усвоил в группе.

Практический опыт показывает, что современные родители мало обращают внимания на стендовую и файловую информацию, не находят времени для конструктивного диалога с логопедом, но являются уверенными пользователями сети Интернет. Для этой категории родителей активно используем родительский чат в сообществе «ВКонтакте “Почемучки”», где выкладываются видеозаписи занятий, аудиофайлы, фотографии, онлайн-консультации, флеш-игры и т.д.

С помощью метода практических ситуаций case study из кейс-технологий мы учим родителей анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, выбирать альтернативные пути решения, оценивать их, находить оптимальный вариант и формулировать программы действий, повышаем компетентность родителей в вопросах формирования лексико-грамматических категорий.

Нами был разработан и проведен воркшоп с использованием кейса для родителей «Формирование лексико-грамматических категорий у старших дошкольников с ОНР», состоящего из трех основных блоков:

1. Теоретический материал «Просто о важном для родителей».

2. «Учимся и играем вместе» (подборка основных игр и упражнений по грамматике разных видов и форм для обучения родителей на практике).

3. Материал для практической мастерской.

После выполнения первых двух блоков мы провели с родителями творческую мастерскую по изготовлению грамматической игры на основе любой игры-ходилки. Предварительно родителям было предложено подумать, как любую домашнюю игру-ходилку превратить в настоящую грамматическую игру-помощницу. На встречу родители принесли игры-ходилки, и после изучения и применения на практике игр из второго блока они попробовали свои силы в оформлении грамматической игры на основе принесенной. При этом каждый родитель получил чек-лист с основными грамматическими упражнениями, наклейки с предметными картинками и небольшие картинки-символы или пиктограммы, обозначающие грамматические категории. Итогом воркшопа стала оформленная каждым родителем игра-ходилка, а также полученные знания, практические навыки и идеи для занятий с детьми дома.

Наш опыт показал, что в работе с родителями необходимо искать новые современные подходы для сотрудничества, но использовать их параллельно с традиционными формами. Именно такое взаимодействие позволяет привлечь родителей к активному участию в коррекционном процессе, повысить их педагогическую грамотность, получить наибольший результат по формированию грамматических категорий у детей; предполагает установление между специалистами и родителями доверительных отношений.

Литература

1. Бабынина Е.Ф., Головенко В.Э., Гильманова Л.В. Диалог с родителями. Методический аспект взаимодействия детского сада и семьи. ФГОС ДО. – М.: Сфера, 2016. – 128 с.

2. Гвоздев А.Н. Вопросы изучения детской речи. – СПб.: ДЕТСТВО-ПРЕСС, 2007. – 472 с.

3. Мастюкова Е.М., Московкина А.Г. Семейное воспитание детей с отклонениями в развитии: учебное пособие // под ред. В.И. Селиверстова. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2003. – 408 с.

4. Танцюра С.Ю., Мартыненко С.М., Басангова Б.М. Сопровождение семьи ребенка с ОВЗ: методические рекомендации. – М.: ТЦ Сфера, 2017. – 64 с.

5. Ткачева В.В. Технологии психологической помощи семьям детей с ограниченными возможностями здоровья: учебник. – Изд: ИНФРА-М, 2021. – 281 с.

6. Филичева Т.Б., Чиркина Г.В. Устранение общего недоразвития речи у детей дошкольного возраста. – М.: Айрис-пресс, 2008. – 224 с.

ГОД СЕМЬИ В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОТДЕЛЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ АРЗАМАССКОГО ФИЛИАЛА ННГУ

А.В. Марина

Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: marinaab@ mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье раскрыт опыт реализации отделением дополнительного образования и профессионального обучения Арзамасского филиала ННГУ программ дополнительного образования и профессионального обучения, тематика которых созвучна основным направлениям реализации мероприятий Года семьи в России.

Ключевые слова: Год семьи; реализация программ; дополнительное образование; профессиональное обучение.

В Год семьи деятельность отделения дополнительного образования и профессионального обучения Арзамасского филиала ННГУ не могла не отражать основные направления реализации комплекса мероприятий, связанных с этим событием [1]. Учитывая, что в соответствии с Положением, регламентирующим деятельность данного структурного подразделения, одним из важнейших направлений его деятельности является оказание образовательных услуг, связанных с дополнительным образованием детей и взрослых, существенное внимание было уделено реализации общеобразовательных программ, так или иначе затрагивающих интересы отдельных членов семей наших обучающихся, студентов прежде всего.

Арзамасский филиал ННГУ многие годы является одним из градообразующих учреждений Арзамаса, поэтому семьи наших студентов рассматривают вуз как крупнейший центр всестороннего развития молодежи. В этой связи вполне уместны ожидания семей с позиций обучения их детей по разнообразным программам физкультурно-оздоровительной, культурологической, экологической и иным направленностям. Отвечая на эти запросы, на отделении был создан студенческий спортивный клуб, объединивший специалистов кафедры физической культуры и работников отделения, чьими совместными усилиями были разработаны и реализованы 10 общеобразовательных программ по таким видам спорта, как волейбол, баскетбол, футбол, плавание, настольный теннис, атлетизм, пожарно-прикладной спорт, лыжные гонки, легкая атлетика, объединившие 231 студента программ высшего образования и учащихся отделения среднего профессионального образования филиала. Обучение по данным программам для наших студентов бесплатное. Студенты не только осваивают азы различных видов спорта, совершенствуют свое спортивное мастерство в заявленных видах, но и отстаивают честь спортивной семьи филиала на многочисленных спортивных соревнованиях различного ранга, становясь их призерами и победителями.

Значительную востребованность последние несколько лет имеет у студентов филиала общеобразовательная программа «Разговорный английский язык», обеспечивающая углубленное изучение английского языка студентами неязыковых направлений подготовки. Программа, рассчитанная на два года обучения, дает реальную возможность ее слушателям либо освоить разговорный английский язык практически с нуля (а для отдельных наших студентов, многие из которых являются выпускниками сельской школы, ощущающей острую нехватку учителей английского языка, это весьма актуально), либо достаточно быстро и успешно подготовиться к сдаче экзамена FCE, TOEFIL по иностранному языку, что тоже в современных условиях весьма востребованно.

Еще одной программой, отвечающей насущным запросам и потребностям наших студентов, а следовательно, и их семей, является общеобразовательная программа «Подготовка педагогических кадров для работы в детских оздоровительных лагерях и центрах в современных условиях», обеспечивающая формирование у слушателей, достигших совершеннолетия, профессиональных компетенций вожатской деятельности. Освоение данной программы открывает перед ее выпускниками возможности реального трудоустройства в многочисленных КОСах, оздоровительных лагерях, центрах и, как следствие, улучшения материального состояния наших студентов и их семей соответственно.

Отделение дополнительного образования и профессионального обучения изыскало возможности учета запросов и потребностей наших студентов и их семей и при реализации программ дополнительного профессионального образования. Несколько последних лет мы проводим анкетирование студентов выпускных курсов на предмет оказания им дополнительных образовательных услуг в рамках программ профессиональной переподготовки, дающих право получения дополнительных компетенций в новых сферах профессиональной деятельности лицам, имеющим среднее профессиональное или высшее образование. С учетом полученных результатов мы ежегодно открываем и реализовываем новые программы профессиональной переподготовки, реализуемые для студентов (см. Табл.).

Таблица.

Информационные данные
об открытии программ профессиональной переподготовки
для студентов Арзамасского филиала ННГУ в последние годы

Год	Название программы
2024	1. Государственное и муниципальное управление
	2. Экономика
	3. Английский язык в сфере бизнес-коммуникации
2023	1. Педагог дополнительного образования
	2. Спортивная подготовка по виду спорта (группе спортивных дисциплин)
	3. Практическая психология в сфере образования и социальных служб
	4. Менеджмент в образовании
	5. Теория и методика обучения в начальной школе
2022	1. Перевод в сфере профессиональной коммуникации и связей с общественностью
	2. Педагогическое образование. Физическая культура
	3.Теория и методика дошкольного обучения и воспитания

Как видно из представленных данных, за последние 3 года специально для студентов старших курсов были открыты 10 программ. Тематика этих программ по годам менялась, что свидетельствует о разнообразии интересов наших выпускников в плане расширения возможностей своего трудоустройства с учетом объективных реалий повседневной жизни и, в конечном итоге, своей социализации.

Обращает на себя внимание и динамика численности слушателей из числа студентов, освоивших данные программы.

По нашему мнению, это также свидетельствует об учете потребностей студентов в их профессиональном совершенствовании. Учитывая динамичность современной жизни, это тоже, на наш взгляд, является вкладом Арзамасского филиала в развитие программы комплекса мероприятий, реализуемых в Год семьи.

Отделение наряду с программами дополнительного образования реализует и программы профессионального обучения, среди которых такие, как «Тракторист-машинист сельскохозяйственного производства», «Водитель внедорожных транспортных средств категории А1», «Водитель автомобиля категории В», «Водитель автомобиля категории С», пользующиеся большой востребованностью среди наших студентов, многие из которых, думая о своем профессиональном будущем, рассматривают собственную мобильность как одно из важнейших условий профессионального становления и карьерного роста. Поэтому вполне объясним ежегодный рост численности слушателей этих программ, позволяющих по итогам обучения получить удостоверение на право вождения автомобилей категорий В, С, водителя внедорожного транспортного средства.

Обучение студентов по этим программам созвучно запросам родителей, для которых, в том числе, немаловажным является факт «территориальной привязки» производственной базы реализации учебного процесса к образовательной организации, в которой обучается член их семьи. Это позволяет более четко организовать удобный режим обучения, определяет более высокую степень доверия к преподавателям, участвующим в реализации программы, материально-техническому обеспечению практической части реализации программы.

Считаем, что накопленный отделением дополнительного образования и профессионального обучения в Год семьи опыт реализации программ дополнительного образования и профессионального обучения окажется востребованным и в будущем, ибо с окончанием Года семьи задачи, поставленные Правительством РФ в сфере развития человеческого потенциала, не уйдут из повестки дня в деятельности образовательных организаций высшего образования, Арзамасского филиала ННГУ в том числе.

Литература

1. План основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года семьи. Утвержден 26 декабря 2023 года № 21515-П45-ТГ.

ПРОЕКТИРОВАНИЕ СТРАТЕГИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОТРУДНИЧЕСТВА СЕМЬИ И ШКОЛЫ В РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММ ЗДОРОВЬЕСБЕРЕЖЕНИЯ ДЕТЕЙ

Т.А. Полякова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.п.н., доцент; e-mail: tapolyakova@bk.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлено понятие педагогического сотрудничества семьи и школы в здоровьесбережении детей, описаны концептуальные основы, типы, этапы, направления стратегий практического взаимодействия, определено содержание программы организации физкультурно-оздоровительной деятельности обучающихся в условиях сотрудничества школы и семьи.

Ключевые слова: педагогическое сотрудничество; семья; здоровье; здоровьесбережение; стратегии сотрудничества; родители; школа.

Педагогическое сотрудничество семьи и школы является важным аспектом в процессе обучения и воспитания ребенка, поскольку именно родители и учителя являются основными наставниками в процессе социализации [2]. Педагогическое сотрудничество предполагает совместную работу школы и родителей для достижения общих целей, связанных с обучением, воспитанием и здоровьесбережением детей [4].

В советской и российской педагогике понятие «педагогическое сотрудничество» основано на принципах гуманизма и творческого подхода к развитию личности ребенка, оно вошло в педагогическую науку во второй половине XX века [1].

Как известно, стратегия в принципе – это осознанный выбор направлений деятельности и создаваемой ценности, т.е. направленность на результаты, которые обеспечат достижение стратегических целей в условиях ограниченных ресурсов.

Стратегии педагогического сотрудничества семьи и школы – это основные направления совместной работы, которые должны базироваться на общей идее ответственности за детей [3]. Поскольку одна из ключевых тем – тема здоровья детей, проектирование стратегий педагогического сотрудничества семьи и школы в реализации программ здоровьесбережения детей является актуальной научным направлением и социальной практикой.

В этой связи концептуальными основами сотрудничества семьи и школы в здоровьесбережении детей являются:

- единство деятельности: родители и школа должны ставить общие цели и выстраивать единую линию поведения для проведения физкультурно-оздоровительной работы с детьми;

- планомерность и систематичность совместной деятельности: воспитание физической культуры личности и формирование здорового образа жизни долж-

но происходить последовательно и регулярно, с составлением плана действий, которые реализуются как в школе, так и в семье;

- доверие во взаимоотношениях родителей и педагогов, учет мнений друг друга.

Принципами, определяющими эффективность педагогического сотрудничества в физкультурно-оздоровительной работе, являются:

- активность и заинтересованность всех участников образовательного процесса: детей, родителей и педагогов;

- единая логика организационных аспектов здоровьесберегающей среды в школе и дома;

- компетентность педагогов и родителей в вопросах здоровья и физического воспитания.

Типы педагогического сотрудничества семьи и школы в формировании и сбережении здоровья детей могут быть следующими: организационное, информационное, образовательное, психолого-педагогическое, финансовое, практическое сотрудничество (практическая реализация).

Проектирование стратегии педагогического сотрудничества семьи и школы в здоровьесбережении детей должно включать следующие этапы:

1. Определение целей и задач сотрудничества. На этом этапе необходимо установить, какие цели и задачи ставят перед собой и друг другом школа и родители в отношении формирования и сбережения здоровья детей.

2. Разработка программы педагогического сотрудничества, например программы организации физкультурно-оздоровительной деятельности обучающихся на условиях сотрудничества школы и семьи.

3. Реализация программы через план мероприятий и различные формы работы, построенные на педагогическом взаимодействии в сотрудничестве. Это могут быть совместные проекты, дни здоровья, спартакиады, родительские собрания, индивидуальные консультации и т.д.

4. Мониторинг и оценка результатов эффективности педагогического сотрудничества – это анализ как количественных показателей: количества привлеченных, динамики численности заболеваемости, показателей уровня физической активности, результатов успеваемости детей и т.д., так и качественных показателей социальной удовлетворенности и благополучия.

Реализация выбранной стратегии должна осуществляться посредством реализации какой-либо конкретной социальной программы здоровьесбережения.

В эксперименте, построенном на разработке и реализации максимально приближенных по идеям и структуре реализации программ педагогического сотрудничества, приняли участие две школы: МАОУ «Школа №175» г. Нижний Новгород и МБОУ «Шатовская СШ г.о.г. Арзамас».

В обеих школах родительской общественности всех классов были предложены программы физкультурно-оздоровительной деятельности в структуре работы школьных спортивных клубов, длительностью по 3 месяца, разработанные в соответствии с общепринятой структурой таковых программ,

подразумевающей включение пояснительной записки, цели и задач, форм работы, содержания, ожидаемых результатов, плана мероприятий и списка литературы.

В МАОУ «Школа «№175» г. Нижний Новгород отклик на инициативу сотрудничества по программе был получен только от родителей только начальной школы и только двух первых классов. В МБОУ «Шатовская СШ г.о.г. Арзамас» отклик на предложение о сотрудничестве по программе был получен от родителей как начальной школы, так и среднего звена, процент желающих был большим, несмотря на меньшую численность учеников сельской школы по сравнению с городской.

В каждой школе в течение трех месяцев (октябрь, ноябрь, декабрь) проведены от 14 до 16 мероприятий, в которых приняли участие суммарно 68 родителей (31 и 37 человек соответственно) и всего 86 детей (46 и 40 человек соответственно).

Цели программ: обеспечение условий оптимального педагогического сотрудничества в физкультурно-оздоровительной деятельности во взаимодействии семьи и школы в интересах развития личности ребёнка.

Задачи программ:

1. Формирование взаимопонимания, взаимопомощи, укрепление связей между семьёй и школой при участии в совместных мероприятиях физической культуры и массового спорта.

2. Вовлечение родителей в участие и организацию физкультурно-оздоровительных школьных мероприятий.

3. Повышение компетентности родителей в вопросах здоровьесбережения детей.

4. Обмен положительным опытом и семейными традициями здоровьесбережения, профилактика негативного семейного воспитания.

Основные формы сотрудничества:

1. Участие родителей/ их присутствие на открытых уроках, тренировках спортивных секций, мастер-классах приглашенных спортсменов, флешмобах, в мини-спартакиаде.

2. Организация, проведение/ участие в проведении родителями физкультурно-оздоровительных праздников, социальных и спортивных мероприятий.

3. Участие родителей в психолого-педагогических консультациях и тренингах, индивидуальных беседах.

4. Участие в разработке, проведении, принятии решений собраний.

Направления построения и реализации программы:

- разработка (актуализация) нормативно-правовой документации школ в части непосредственного педагогического сотрудничества в здоровьесбережении школьников через участие в деятельности школьных спортивных клубов;

- диагностика, проведение социологических исследований по вопросам отношения к физкультурно-оздоровительной деятельности в школе, оценка

динамики физического состояния детей, ознакомление родителей с результатами диагностик;

- организация мероприятий по укреплению духовно-нравственных ценностей семьи: организация и проведение семейных праздников, физкультурно-оздоровительных мероприятий с привлечением к подготовке и их проведению взрослых и детей, выявление и использование в практической физкультурно-оздоровительной деятельности позитивного опыта семейного воспитания, вовлечение их в совместную с детьми творческую, социально значимую деятельность, направленную на повышение их авторитета;

- реализация мероприятий, направленных на просвещение родителей в области социально-биологических основ влияния двигательной активности на здоровье школьников, способов оптимального обучения детей жизненно-важным двигательным действиям (плаванию, катанию на лыжах, коньках);

- реализация направления психолого-педагогического консультирования: индивидуального и группового консультирования семей учащихся, нуждающихся в психолого-педагогической поддержке в части мотивирования детей к двигательной активности, к избавлению зависимости от гаджетов;

- оказание помощи родителям (законным представителям) в развитии у детей социального опыта, коммуникативных навыков и умений;

- разработка информационного контента о структуре, сути физкультурно-оздоровительной работы с детьми, ведение страниц в социальных сетях, на сайте школы, организация выставок достижений семей в сфере физической культуры и спорта, проектных работ учащихся школы, посвящённых вопросам здоровьесбережения.

Обозначим полученные результаты реализации программ.

Показатель «Позитивная мотивация к педагогическому сотрудничеству в здоровьесбережении детей» – результаты: динамика позитивных ответов в опросах, количество участвующих родителей от мероприятия к мероприятию, количество участвующих родителей в организации мероприятий.

Показатель «Расширение круга социальных партнёров в физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работе» – результаты: количество частных партнёров, участвующих финансово в организации мероприятий, спонсоров.

Показатель «Повышение знаний в семье о физическом воспитании, спорте, здоровом образе жизни» – результаты: динамика ответов в опросах, анкетированиях, тестировании родителей.

Показатель «Повышение роли обучающихся в пропаганде физической культуры, спорта, здорового образа жизни» – результаты: увеличение количества привлечённых к организации и проведению мероприятий школьников.

Как показал опыт, реально реализовать программу педагогического сотрудничества в условиях крупного города возможно только в начальной школе, когда родители детей еще максимально вовлечены в школьную жизнедеятельность, действительно на это мотивированы, в условиях сельской местности

реализация успешна в начальной и средней школе, в том числе по причине принятия родителями школы как центра культурного досуга.

Таким образом, педагогическое сотрудничество между семьей и школой в реализации задач здоровьесбережения является важным направлением работы, стратегии которого предполагают совместную деятельность школы и родителей по мотивированию детей к занятиям, совершенствованию физического состояния и обучению основам здорового образа жизни.

Литература

1. Дик Н.К., Дик Т.И. Настольная книга классного руководителя 8–11-х классов: воспитание в условиях профильного обучения. – 3-е изд., перераб. и доп. – Ростов н/Д: Феникс, 2006. – 314, [1] с.

2. Замолоцких Е.Г. Теория и практика взаимодействия основной общеобразовательной школы и семьи в формировании культуры межличностного общения школьников: дисс. … д. пед. наук / Федеральное государственное научное учреждение «Институт общего образования». – М., 2005. – 468 с.

3. Ильницкая И.А. Роль семьи и школы в воспитании нравственных качеств подростков // Вестник Шадринского государственного педагогического института. – 2013. – № 2 (18). – С. 193–198.

4. Колотова О.М. Взаимодействие педагога дополнительного образования с подростками и их родителями // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. – 2006. – № 4 (46). – С. 97–104.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ РОБОТОТЕХНИКИ ПРИ ФОРМИРОВАНИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ ПРЕДСТАВЛЕНИЙ У СТАРШИХ ДОШКОЛЬНИКОВ С

Е.А. Пушкарева[1], Т.Ф. Старлытова[2]
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида № 50»
[1]воспитатель; e-mail: mbdou50arz@yandex.ru
[2]ст. воспитатель; e-mail: starlyt_ova@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье представлен опыт работы воспитателя по формированию экологических представлений у старших дошкольников средствами робототехники. Раскрыт подход по использованию проектной деятельности при организации образовательной деятельности. Рассмотрены возможности наставничества при организации работы с робототехническим конструктором.

Ключевые слова: робототехника; проектная деятельность; экологические представления.

Сегодня проблема экологического образования дошкольников выходит на первый план. Формирование экологического сознания выступает одной из приоритетных задач. В дошкольном учреждении может эффективно осуществляться развитие личности, которая будет глубоко понимать законы окружающего мира и действовать, учитывая тот факт, что человек – это единица природы, которая должна грамотно и рационально взаимодействовать со средой обитания. С раннего возраста на протяжении всей жизни необходимо стремиться к воспитанию высокого уровня эколого-нравственной культуры, освоение которой начинается с наблюдения и оценки дошкольников экологического состояния природы, загрязнений среды, установления в дальнейшем причинно-следственных связей между состоянием среды и отношением человека к ней.

Проблема экологического воспитания привлекала и привлекает к себе внимание исследователей, причем не только педагогов и психологов, но и философов, социологов и др. Однако использование современных средств и технологий в формировании экологических предоставлений, экологическом сознании и поведении дошкольников рассмотрены недостаточно. В частности, потенциал робототехники в организации работы по экологическому воспитанию дошкольников детально не изучен. В связи с этим необходимо рассмотреть специфику использования робототехники в экологическом образовании дошкольников, выявить возможности для развития с ее помощью экологического сознания, расширения представлений об экологии и борьбе с загрязнениями окружающей среды, установить роль и место в этом процессе педагога-наставника.

Психолого-педагогические исследования Л.С. Выготского, А.В. Запорожца, Л.А. Венгера, Н.Н. Поддъякова, Л.А. Парамоновой и других показывают, что наиболее эффективным способом развития склонности у детей к техническому творчеству, формирования творческой личности в технической сфере является практическое изучение, проектирование и изготовление объектов техники, самостоятельное создание детьми технических объектов. С точки зрения

Н.Н. Поддьяковой, А.П. Усовой, Е.Л. Панько, «детское конструирование претендует на роль ведущей деятельности в период дошкольного развития».

В этом отношении использование робототехники в формировании экологических представлений и сознании дошкольников может быть весьма эффективным, так как экология также является сферой конструирования и полем для творческих решений. Робототехника для дошкольников – это деятельность по творческому конструированию, развивающая интеллект ребенка. Благодаря ей улучшается память и пространственное мышление, тренируется выносливость и усидчивость.

Особое значение в организации этой деятельности играет педагог-наставник, который выступает системообразующим фактором. Он подбирает конструктор, его состав. Педагог моделирует игровое действие, приближенное к реальности, к окружающей экологической обстановке. В связи с этим роль педагога-наставника в экологическом образовании дошкольников с использованием средств робототехники является решающей.

Так как защита среды – это действие всего коллектива в целом, то при работе с робототехникой необходимо использовать не только индивидуальные, но и коллективные формы работы. Задача педагога-наставника – выявить и использовать потенциал робототехники для создания и реализации коллективных проектов, моделей, конструкций и т.п. Совместная творческо-продуктивная деятельность способствует созданию ситуации успеха, что повышает самооценку ребёнка, а умение действовать самостоятельно формирует чувство уверенности в себе и своих силах. В результате повышается самооценка ребёнка. Комбинирование педагогом работы с робототехническим конструктором индивидуально, парами или в командах позволяет воспитанникам экспериментировать при создании экологических моделей, обсуждать идеи, возникающие во время работы, воплощать их в постройке, планировать их усовершенствование и т.д.

При этом конструирование и робототехника полностью отвечают условиям развития логического мышления детей, их интересам, способностям и возможностям, поскольку является исключительно детской деятельностью. Влияние конструктивной деятельности на умственное развитие детей изучал А.Р. Лурия. Он сделал вывод о том, что упражнения в конструировании оказывают существенное влияние на развитие ребенка, радикально изменяя характер познавательной деятельности. Применение логического мышления при оценке окружающей среды, моделировании ее защиты также будет иметь развивающий эффект.

По мнению Н.А. Рыжовой, «при воспитании экологической культуры дошкольников особенно важна эмоциональная насыщенность средств и методов, эффективно влияющих на нравственную и мотивационную сферы личности ребенка». Наиболее эффективно воздействующим средством в этом отношении выступает игра. Выбор игровых форм педагогом-наставником при использовании робототехники в экологическом воспитании ребенка может принести наибольший эффект. Специфика экологических игр с робототехникой заключается в том, что они представляют собой игры-исследования, которые стимулируют интерес и любознательность, развивают способность к решению проблем-

ных ситуаций, умение исследовать проблему, анализировать имеющиеся ресурсы, выдвигать идею, планировать решение и реализовывать их, расширять технические и математические словари ребенка.

Поэтому педагог-наставник, организуя работу с образовательными конструкторами, дает ребенку возможность через познавательную игру легко овладевать способами и методами конструирования, сопоставления, проектирования разнообразных экологических проектов. При этом у ребенка развиваются личностные качества: активность, самостоятельность, ответственность и воспитанность, что считается в настоящее время результатом образовательной деятельности в ДОУ.

Робототехника используется как отличный инструмент для решения различных образовательных задач. Использование таких мини-роботов в учебном процессе способствует развитию логического и пространственного мышления, формированию универсальных видов деятельности, специальных знаний, а также умения планировать деятельность. Выявление возможностей роботов в игровой форме при решении экологических проблем позволяет дошкольникам оценить состояние среды и проанализировать возможности робота для деятельности в ней. Это могут роботы, регулирующие полив растений в парках и садах, особенно в периоды засухи, роботы – уборщики территорий, роботы – ликвидаторы последствий экологических катастроф и преступлений, роботы на очистных сооружениях и т.п. Выбор содержательного материал для ознакомления и будущих проектов осуществляется педагогом-наставником, равно как и выбор форм экологического образования.

Таким образом, робототехника является эффективным и универсальным средством экологического развития детей дошкольного возраста с момента их введения в учебный процесс для развития логического мышления, способности планировать свою природоохранную деятельность, работать по предлагаемой модели, анализировать усвоенные экологические и робототехнические действия в новых ситуациях, исправлять их и передавать в процессе реализации алгоритмических действий, описывать их языком и средствами, понятными людям. Большую роль в этом процессе играет педагог-наставник.

Исходя из всего вышесказанного, был разработан проект на тему «Профессия “Дворник”» с применением роботехнического конструктора LEGO Education WeDo 2.0. Цель данного проекта – способствовать расширению представлений о профессии дворника; познакомить со способами решения проблемы загрязнения окружающей среды с применением робототехнического конструктора.

Для достижения этой цели необходимо решить ряд задач:

1) способствовать формированию экологических представлений посредством использования робототехнического конструктора у дошкольников;

2) способствовать развитию творческого потенциала личности через обучение элементарным основам конструирования и робототехники;

3) повысить компетентность родителей в вопросах организации конструктивно-модельной деятельности экологического содержания в активных формах взаимодействия с семьями воспитанников.

Свою работу по реализации проекта разделили на три этапа: подготовительный, основной и заключительный.

На первом подготовительном этапе педагогом-наставником был разработан план реализации проекта, изучена и проанализирована научно-методическая литература, подобран наглядно-дидактический материал; репродукции картин, иллюстрации.

С целью выявления мнения родителей по поводу экологического воспитания и роли конструктивно-модельной деятельности и робототехники в экологическом воспитании дошкольников педагогом-наставником проведено анкетирование.

На втором практическом этапе работа строилась в следующих направлениях:

- обогащение развивающей предметно-пространственной среды;
- организация работы с детьми;
- взаимодействие с семьёй.

Для решения задач формирования экологических представлений у младших дошкольников наряду с проведением наблюдений, организованной образовательной деятельности, чтением художественной литературы, бесед, опытнической деятельности – использовалась конструктивно-модульная деятельность с применением робототехники, которая позволяет организовывать совместную деятельность педагога с подгруппой детей или индивидуально.



Рис. 1. Изготовление модели «Суперуборочная машина для дворника»

Обучение педагогом-наставником робототехнике и конструктивной модельной деятельности в экологической сфере состоит из трех этапов.

1 этап – установление взаимосвязей. Дети получают новые знания на основе личного опыта, расширяя и обогащая свои представления. Дошкольники знакомятся с проблемой, определяют направление исследований и рассматривают возможные решения. Они устанавливают, что сущность деятельность дворников заключается в поддержании чистоты территории, а так как они могут быть большими, то он может не справиться, и тогда среда начнет загрязняться. Дети модулируют возможные варианты помощи дворнику и осмысливают, как в решении данной проблемы может помочь робототехника.

2 этап – конструирование. Новые знания лучше усваиваются тогда, когда мозг и руки «работают вместе». Работа с конструкторами базируется на принципе практического обучения: сначала обдумывание, а затем создание моделей. На данном этапе работа может носит коллективный характер, целесообразно объединить детей в группы, чтобы они могли выбрать немного отличающиеся друг от друга проекты для конструирования. Далее приступают к ее созданию.

3 этап – рефлексия и развитие. Осмысливая проделанную работу, дети углубляют, конкретизируют полученные представления об экологии, способах защиты окружающей среды каждым человеком в повседневной жизни и различных профессиях. Они укрепляют взаимосвязи между уже имеющимися у них знаниями и вновь приобретённым опытом.

На заключительном этапе проекта воспитанники с помощью наставника и робототехники создали модель «Суперуборочная машина для дворника», для того чтобы оказать помощь дворнику в уборке мусора.

Использование робототехники позволяет разнообразить деятельность детей, способствует развитию познавательной активности детей, но без участия родителей в образовательном процессе, обеспечения единства и согласованности действий ДОУ и семьи невозможно полноценное развитие ребенка.

Для повышения педагогической компетенции родителей в вопросах экологического воспитания дошкольника педагогом-наставником были представлены буклеты, проводилась выставка моделей, родительское собрание с показом образовательной деятельности, информирование родителей о содержании образовательной программы по экологическому воспитанию младших дошкольников, проводилась консультация на тему «Как влияет на развитие экологического сознания и поведения ребенка конструктивно-модельная деятельность и робототехника» и т.д. В ходе реализации проекта родители принимали активное участие в образовательном процессе: участвовали в занятиях, в акции «Мы за чистоту нашего детского сада».

Основные результаты реализации проекта в работе с детьми:

• сформированы эколого-конструкторские умения и навыки, умение анализировать предмет, выделять его характерные особенности, основные части; устанавливать связь между их назначением и строением;

• развито умение применять свои знания (экологические и в сфере конструирования) при проектировании и сборке конструкций, имеющих экологическое значение;

• усовершенствованы коммуникативные навыки детей при работе в паре, коллективе, распределении обязанностей;

• раскрылся интеллектуальный и творческий потенциалы воспитанников.

Результаты совместной деятельности воспитанников и их родителей подтвердили, что цель нашего проекта достигнута.

Подводя итоги, можно отметить, что при руководящей роли педагога-наставника робототехника и конструктор помогают детям и взрослым воплощать в жизнь свои идеи, строить и фантазировать, увлечённо работая и видя конечный

результат, переосмыслить экологические проблемы и взглянуть на роль человека в их решении как непосредственного, активного, заинтересованного участника.

Таким образом, использование робототехнического конструктора эффективно влияет на усвоение экологических представлений у старших дошкольников.



Рис. 1. Демонстрация модели

Литература

1. Воронкевич О.А. «Добро пожаловать в экологию!»: Парциальная программа. – СПб.: Детство-Пресс, 2020. – 144 с.

2. Комплексная образовательная программа дошкольного образования «ДЕТСТВО» / Т.И. Бабаева, А.Г. Гогоберидзе, О.В. Солнцева и др. – СПб.: Детство-Пресс, 2016 – 352 с.

3. Рыжова Н.А. Экологическое образование в дошкольных образовательных учреждениях: теория и практика. – М.: Карапуз, 2009. – 227 с.

ОСОБЕННОСТИ ВОСПИТАНИЯ СОВРЕМЕННЫХ ДОШКОЛЬНИКОВ

И.Ю. Самохвалова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
к.психол.н., доцент; e-mail: troiska@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается проблема формирования личности ребенка дошкольного возраста в современных условиях; выделены некоторые особенности современных детей, проанализировано влияние фундаментальных изменений, которые происходят в социальной сфере и семье как социальном институте, на становление личности дошкольника.

Ключевые слова: современные дети; дошкольник; закономерности; развитие личности; детско-родительские отношения.

Глобальные изменения в современном обществе затронули многие области социальной жизни. Особенно это сказывается на институте семьи как части социальной системы. Семья наиболее чувствительна к переменам в сферах экономики и политики, в социальной структуре общества. Несомненно, характер внутрисемейных отношений, ценностей семьи оказывает существенное влияние на становление личности ребенка, формирование его характера, поведенческих стереотипов, жизненных установок и ориентиров на будущее. Наиболее ценным в этом плане является дошкольный возраст. В этот период родители являются примером для подражания для ребенка, выработки у него критериев оценок хороших и плохих поступков, ключевых позиций в социальных отношениях к окружающим и миру в целом.

Однако, как отмечают многие исследователи и практики в области дошкольного образования, в обществе фиксируется прогрессирующая тенденция обострения социальных проблем института семьи и родительства. Традиционные методы воспитания стали уже малоэффективны, «морально устарели». Социальная группа «дети» претерпела существенные изменения и уже значительно отличается от того возрастного портрета дошкольника, что описан в научной литературе [1; 2].

Следует отметить, что в настоящее время отсутствует четкое и согласованное представление о современном ребенке дошкольного возраста. Вице-президент Российской академии образования академик Д.И. Фельдшейн утверждает, что современный ребенок стал качественно иным. Знания, накопленные наукой о детстве в прошлом столетии, устарели и требуют корректировки по многим позициям с учетом изменений в современном обществе.

Проведенный опрос среди педагогов дошкольного образования также подтверждает мнение о том, что современные дети отличаются от тех, которые были буквально 10–15 лет назад. На основе своего педагогического опыта исследователи «рисуют» такой портрет современного дошкольника: «любознательный, развитый, раскрепощенный, импульсивный, смелый, капризный, эгоистичный, не умеющий дружить и др.».

Каков же он, современный дошкольник? Что является ключевыми триггерами формирования его личности в современном мире? Как показывает анализ

литературы, этот вопрос является весьма актуальным и интересует сейчас не только ученых и практиков, но и молодых родителей. Они сами признают, что коконы воспитания, которые работали раньше, сейчас уже малоэффективны.

Постараемся выделить некоторые особенности современных дошкольников и понять причины, повлиявшие на столь существенные изменения.

Дошкольный возраст – важный и ответственный для развития личности период детства. Его называют возрастом любознательности, пытливого отношения к окружающему, появлением познавательных эмоций и чувств искреннего удивления. Все то, что видит ребенок в этом возрасте, он пытается «закрепить» в игре. Однако у современных дошкольников отмечается снижение уровня сюжетно-ролевой игры (по Д.Б. Эльконину), ее обеднение по сюжету, длительности, количеству играющих. Это приводит к несформированности мотивационно-потребностной сферы, произвольности, социальных навыков взаимодействия со сверстниками. Снижается и интерес к труду взрослых, к таким профессиям, в которые дети «заигрывались» ранее, – продавец, водитель, строитель, врач и пр. Все чаще педагоги отмечают, что к завершению дошкольного возраста у ребят не формируются в должной степени функция произвольности в поведении и деятельности, внутренний план действий, творческое воображение. Как мы понимаем, это также следствие снижения роли игры в саморазвитии дошкольника.

Доктор философии М. Мелвин, рассуждая о современных детях, называет такие свойственные им качества, как обостренное чувство самоуважения, независимость, свободолюбие. Современные дети не терпят «насилие», протестуют, если взрослые их заставляют что-либо делать, все чаще и раньше по возрасту дети начинают отвечать насилием на насилие. Такие устаревшие методы воспитания, как наказание, крики, унижение, упреки, оказывают больше негативное воздействие и не позволяют родителям добиться желаемого результата. Гораздо эффективнее работают сейчас методы воспитания, связанные с принятием, уважением к личности и интересам ребенка, созданием ситуации выбора, большей самостоятельности и доверия [1].

Исследователи также отмечают, что современные дети обладают большей энергией и гораздо активнее предыдущего поколения. Они осознают свои эмоции и потребности, которые зачастую становятся единственным мотиватором в действиях и поступках. Очевидно, у современных детей изменились представления о законах социального общежития и социальных правилах, которые служили ранее неким порядком, правилами. Если два десятилетия назад дети в основном развивались в условиях семьи, как правило, патриархальной, при четкой привязанности к взрослому, то в современном обществе зачастую можно констатировать разорванность родственных связей, неуважительное и, подчас, потребительское отношение к старшему поколению, потерю преемственности традиций семьи. При этом образ мира, формируемый у ребенка, складывается не из того, что есть в семье, а из хаотичного, бессистемного информационного потока из телевидения и интернета. Все это фрагментарно вписывается с процесс осмысления и понимания ребенком действительности, не создавая целостности и порядка в мироустройстве и социальной жизни [2]. Неудивительно, что это приводит к неспособности ребенка сконцентрироваться, выделить главное,

запомнить ценную для дальнейшей жизни информацию. Такие дети, как правило, проявляют «экранную зависимость», гиперактивны, рассеяны, у них отмечается отсутствие познавательных интересов и целостности в восприятии окружающего.

Вызывает тревогу у психологов и педагогов тот факт, что современные дошкольники проявляют низкий уровень социальной компетентности – беспомощность в отношениях со сверстниками, неготовность самостоятельно наладить знакомство, выслушать друг друга, разрешить простейшие конфликтные ситуации. С этими вопросами ребенок часто обращается к взрослому, а самостоятельные способы решения подобных ситуация часто имеют агрессивный характер. Таким образом, можно говорить о низком уровне эмпатии, неиспользовании ее в общении, несформированности коммуникативных умений, значимых для дошкольного периода детства. Безусловно, это также определяется обедненными внутрисемейными отношениями в современной семье, а также тем, как общаются члены семьи между собой: учитывают ли взрослые члены семьи, что в ситуации общения находится рядом ребенок.

Еще одна значимая особенность нашего времени, которая сказывается на формировании личности современных детей, – отсутствие детского «дворового» сообщества, потеря целого пласта особой детской субкультуры, под влиянием которого дети усваивали многие жизненные ценности, постигали секреты социального общежития, учились дружить, уступать, обижаться и прощать. Очень важным было общение старших с младшими, когда старшие учили играть в разные подвижные игры, обучали правилам, бегали с мячом и скакалкой и пр. Это было ценным не только для формирования социального опыта, но и для физического развития и здоровья детей.

Анализ литературы показывает, что многие исследователи и педагоги-практики приходят к понимаю, что в системе воспитания современных детей необходимо менять принципы и подходы, тщательно анализировать изменения в закономерностях развития личности. Акцент также делается на том, что образовательным учреждениям, в первую очередь, дошкольному образованию, необходимо выстраивать конструктивное взаимодействие с семьями и вырабатывать общие подходы к воспитанию детей в меняющихся условиях среды. Содержание такого взаимодействия должно быть направлено на повышение обшей педагогической культуры родителей, уровня их знаний об особенностях современных детей, о тех важных аспектах воспитания, которые будут способствовать формированию ценных личностных качеств ребенка и определять его успешность в будущем.

Литература

1. Бородина О.В. Роль семейных традиций в духовном воспитании детей дошкольного возраста // Духовные ценности в воспитании и образовании детей и молодежи: материалы городской научно-практической конференции (16 апреля 2015 г.) / отв. ред. Т.А. Семенова. – М.: Спутник+, 2015. – С.185–187.

2. Илюхина Т.Г. Особенности воспитания современных детей дошкольного возраста // Образование: прошлое, настоящее и будущее: материалы IV Междунар. науч. конф. (г. Краснодар, февраль 2018). – Краснодар: Новация, 2018. – С. 21–22.

ВИРТУАЛЬНАЯ РЕАЛЬНОСТЬ И ЭСТЕТИЧЕСКИЙ ОПЫТ: НОВЫЕ ВОЗМОЖНОСТИ В КОНЦЕПЦИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО КОУЧИНГА

Сине Ван
Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины
аспирант; e-mail: wxy0105an@126.com
Республика Беларусь, г. Гомель
Научный руководитель: Т.Г. Шатюк, к.п.н., доцент

В данной статье исследуется проблема применения технологии виртуальной реальности в образовании, уделяется особое внимание ее влиянию и значению для концепции образовательного коучинга. Педагогам следует активно изучать применение технологии виртуальной реальности в обучении и в полной мере использовать ее ресурсы в рамках концепции образовательного коучинга.

Ключевые слова: технология виртуальной реальности; образование; эстетический опыт; образовательный коучинг; иммерсивное обучение; персонализированное обучение; инновационное мышление; способности к решению задач; интеграция виртуальной реальности; аспекты затрат.

With the rapid development of science and technology, virtual reality (VR) technology has begun to be gradually integrated into the education field. The introduction of this technology not only brings richer and more diverse teaching resources and methods to education, but also brings new opportunities for the development of educational coaching concepts. Especially from the perspective of aesthetic experience, virtual reality has great potential and significance in education. This article aims to explore the application of virtual reality technology in education, and focus on analyzing its impact and significance on the concept of educational coaching.

Application of virtual reality technology in education. Virtual reality technology has revolutionized the way we approach education, opening up a realm of exciting and innovative possibilities. With its ability to create an all-encompassing and interactive learning environment, it has become a powerful tool for educators and learners alike. Students are now able to delve into an array of simulated scenarios that were previously inaccessible, allowing for a more comprehensive understanding of complex concepts.

In the domain of science education, particularly in the study of biology, virtual reality serves as a gateway to a realm previously restricted to textbooks and diagrams. By immersing themselves in three-dimensional models of human organs, students can explore the intricacies of the human body in a way that is both captivating and instructive. They can manipulate these models, examine their functions, and even witness the dynamic processes that unfold within them, fostering a deeper understanding and appreciation of biological concepts.

Moreover, virtual reality has proven to be a valuable asset in language learning. By transporting students to immersive language environments, it facilitates a more authentic and practical approach to mastering foreign languages. Learners can engage in simulated conversations, interact with virtual native speakers, and navigate real-life scenarios, thereby honing their language skills in a way that transcends the limita-

tions of traditional classroom settings. This immersive language learning experience not only accelerates the language acquisition process but also cultivates cultural awareness and global understanding among students [1, P. 38, 39].

By harnessing the transformative capabilities of virtual reality, educators can effectively bridge the gap between theoretical knowledge and practical application, enhancing the educational experience and preparing students for the complexities of the modern world.

Virtual reality and aesthetic experience. Aesthetic enrichment holds a crucial place in the realm of education, as it not only nurtures an affinity for creativity but also fosters a deeper understanding of the world around us. With the integration of virtual reality technology, students are granted an unprecedented opportunity to delve into the realms of art in a profoundly immersive and interactive manner. They are no longer confined to the static images in textbooks or the descriptions provided by educators; rather, they can become active participants in the artistic process.

Through virtual reality, students can find themselves transported into the vibrant world of paintings, where they can explore the brushstrokes, colors, and textures that bring masterpieces to life. They can be enveloped by the melodic symphonies of renowned composers, allowing them to decipher the intricate interplay of musical notes and rhythms. Likewise, they can navigate the intricate details of sculptures, deciphering the intricacies of form and structure. Additionally, they can wander through the corridors of historical architectural marvels, comprehending the nuances of design and engineering that define iconic structures.

This immersive exposure to various art forms nurtures a holistic understanding of the creative process, enabling students to grasp the nuances of artistic expression and interpretation. By actively engaging with works of art, they not only enhance their aesthetic appreciation but also cultivate a heightened sense of creativity and innovation. This heightened sensitivity to beauty and artistic expression not only enriches their educational experience but also lays the foundation for the development of a more comprehensive and well-rounded perspective on the world around them.

The impact and significance of virtual reality on educational coaching concepts. The integration of virtual reality technology has ushered in a new era of educational coaching, transforming the dynamics between educators and learners. One of the key benefits lies in the enhanced delivery of educational guidance, where teachers can now illustrate complex concepts in a more engaging and dynamic manner. By incorporating immersive virtual experiences, educators can kindle students' curiosity and enthusiasm for learning, thereby creating a more vibrant and interactive classroom environment.

Furthermore, virtual reality facilitates personalized learning, granting students the autonomy to tailor their educational journey according to their unique learning styles and preferences. This personalized approach fosters a sense of ownership and responsibility, empowering students to take charge of their educational growth and development. As a result, they can navigate through the learning material at their own pace, ensuring a more comprehensive understanding of the subject matter.

Additionally, the use of virtual reality technology encourages a more interactive and dynamic exchange between teachers and students. This interactive approach promotes a collaborative learning environment, where students are encouraged to actively participate in discussions, ask questions, and seek clarification. As a result, the learning process becomes more student-centered, fostering a sense of inclusivity and engagement among all learners.

Most significantly, the application of virtual reality aids in bridging the gap between abstract concepts and real-world applications, enabling students to grasp complex ideas with greater clarity and depth [2, p. 83]. By immersing themselves in simulated environments and interactive scenarios, students can gain practical insights into theoretical concepts, thereby honing their critical thinking, problem-solving, and innovative abilities. This holistic approach to education not only enhances students' academic proficiency but also equips them with the essential skills needed to thrive in an ever-evolving and dynamic global landscape.

Challenges and considerations in integrating virtual reality into education. The incorporation of virtual reality into educational settings presents a paradigm shift in the way students engage with learning, yet several critical challenges and considerations must be meticulously addressed to ensure its effective and equitable implementation. A primary concern that often looms large is the financial burden associated with the integration and maintenance of virtual reality equipment and software within educational institutions. The initial investment, coupled with the recurrent costs of upkeep and technical support, can pose a substantial barrier, particularly for schools and districts grappling with budgetary constraints. Ensuring universal access to this transformative technology for all students, regardless of socioeconomic background, remains an ongoing challenge that necessitates innovative funding strategies and sustainable solutions.

Furthermore, the assurance of the quality and accuracy of educational content within virtual reality applications is paramount to its successful integration into the curriculum. The creation of comprehensive and pedagogically sound virtual reality content necessitates a collaborative effort among educators, content developers, and technology specialists. This collaborative approach is crucial to crafting educational experiences that are not only informative but also engaging, interactive, and tailored to the diverse needs and learning styles of students across various age groups and academic levels. Achieving a balance between educational rigor and technological innovation is instrumental in fostering an immersive and enriching learning environment that effectively augments traditional instructional approaches.

To mitigate these challenges, fostering robust partnerships between educational institutions, industry stakeholders, and government entities is essential. Initiatives aimed at reducing the overall costs of virtual reality technology, providing professional development opportunities for educators, and facilitating the creation of high-quality and accessible educational content are imperative steps toward overcoming these hurdles. By addressing these challenges proactively and collaboratively, the educational community can harness the full potential of virtual reality, fostering an in-

clusive and transformative learning experience that empowers students to thrive in an increasingly dynamic and interconnected world.

Utilizing Virtual Reality for Peer Learning and Coaching. An innovative application of virtual reality in education is the integration of peer learning and coaching. This method involves coaches using virtual reality to instruct and guide students, enabling them to gain hands-on experience in various subjects and skills. Subsequently, these students can become instructors themselves, imparting their acquired knowledge to their peers in a collaborative and interactive learning environment.

Through this approach, students can not only learn from authoritative sources but also benefit from the practical insights and experiences of their fellow learners. The use of virtual reality facilitates the creation of dynamic scenarios that simulate real-world situations, allowing students to engage in collaborative problem-solving and decision-making processes. As a result, they not only grasp theoretical knowledge but also develop practical skills that can be readily applied in various contexts.

Moreover, this reciprocal teaching model fosters a culture of collective learning, where students become both learners and educators. By teaching others, students reinforce their own understanding of the subject matter, solidifying their grasp of complex concepts. Additionally, this practice cultivates a sense of responsibility and empathy among students, as they learn to appreciate the challenges and triumphs of their peers.

Furthermore, the integration of peer coaching through virtual reality encourages the development of critical thinking and communication skills. Students learn to articulate their ideas effectively, fostering a conducive environment for intellectual exchange and debate. This process not only enhances their academic abilities but also nurtures their interpersonal skills, preparing them for the demands of the professional world.

In embracing this approach, educators can promote a student-centric learning environment that encourages active participation and collaboration. By leveraging virtual reality technology, educational institutions can foster a culture of shared knowledge, where students become active contributors to each other's educational journey, fostering a dynamic and inclusive learning community.

The integration of virtual reality (VR) technology in education has catalyzed a transformative shift in the learning landscape, revolutionizing traditional teaching methodologies and fostering a dynamic and inclusive learning environment. By enabling immersive and interactive experiences, VR has enhanced students' understanding of complex concepts in various disciplines, including science and language learning, thereby bridging the gap between theoretical knowledge and practical application. Additionally, its role in fostering aesthetic enrichment has nurtured students' creativity and provided a comprehensive understanding of different art forms, cultivating a heightened sense of innovation and appreciation for artistic expression.

Furthermore, the incorporation of VR has revolutionized the concept of educational coaching, promoting personalized and interactive learning experiences that cater to individual learning styles and preferences. By fostering a collaborative and inclusive learning environment, VR has facilitated a more dynamic exchange between educators and students, empowering learners to actively participate in the learning process and develop critical thinking and problem-solving skills. Despite the challenges associated with its integration, collaborative efforts between educational institutions, industry stakeholders, and government entities are crucial in ensuring universal access and the creation of high-quality and engaging educational content.

Moreover, the innovative application of peer learning and coaching through VR has promoted a culture of collective learning, where students not only benefit from the expertise of their peers but also develop essential communication and interpersonal skills necessary for their future professional endeavors. By embracing this approach, educational institutions can foster a culture of shared knowledge and active participation, creating a dynamic and inclusive learning community that prepares students for the challenges of an increasingly interconnected and dynamic world. As such, the integration of VR in education holds significant promise in shaping a future-oriented and holistic learning experience for students of diverse backgrounds and learning preferences.

Литература

1. Chongwen Li, Yi Zhang. Research on the application of virtual reality technology in education / Li Chongwen, Zhang Yi // Education Science Research. – 2019 – 15 (2) – P. 36–45.

2. Zhiyuan Wang, Qigang Zhao. Virtual reality and aesthetic experience: new exploration in education / Wang Zhiyuan, Zhao Qigang // Modern Educational Technology. – 2020 – 22 (3) – P. 78–89.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГОВ

Е.С. Сизова[1], Е.А. Писарева[2]
МБОУ «Средняя школа №15» г. Арзамас
[1]учитель начальных классов первой квалификационной категории
e-mail: chasovnikova1995@mail.ru
[2]учитель начальных классов высшей квалификационной категории
e-mail: lena.elena-pisareva2014@yandex.ru
Россия, Нижегородская область, г. Арзамас

В данной статье рассматривается наставничество как профессиональная помощь молодым специалистам. Выделяются и описываются основные виды наставничества, перечисляются задачи и этапы организации работы наставника с молодым специалистом. В статье указаны направления деятельности наставника и его функции, а также рассмотрен вариант наставничества, в котором наставником является молодой педагог.

Ключевые слова: наставничество; молодой педагог; адаптация; наставник; наставляемый; взаимодействие.

Работа учителя – сложный многогранный труд. Особенно трудно бывает тем, кто только начинает свою педагогическую деятельность. Крайне важно в самом начале пути поддержать молодого педагога, и делать это необходимо на непрерывной основе. Что может быть благороднее, чем научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь? Именно с этой целью в школе существует программа наставничества.

Наставничество достаточно давно используется в сфере образования в качестве способа подготовки учителей прямо на рабочем месте без отрыва от профессиональной деятельности, ведь неудовлетворенность своей работой, отсутствие поддержи со стороны старших коллег – одна из причин отказа молодых специалистов от профессии.

Так, статистика показывает, что в среднем от 30% до 50% учителей покидают школу в течение первых 5 лет, а 58% молодых учителей испытывают серьёзные проблемы с адаптацией в школьном коллективе.

В словаре В.И. Даля наставник – это «учитель или воспитатель, руководитель»; «наставничество» – «звание, должность, дело наставника». Данная деятельность существовала с 30-х годов XX века в различных формах и начала распространяться с 70-х годов. Наставниками назывались лучшие учителя с большим опытом. Школу было невозможно представить без профессионального педагога как сеятеля разумного, доброго, вечного [2].

В настоящее время система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Молодому специалисту приходится адаптироваться под новые условия в максимально короткий срок. Это большая эмоциональная нагрузка на учителя, поэтому крайне важно заручиться поддержкой опытного педагога. Наставничество является одной из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способствует повышению профессиональной компетенции.

Одна из задач наставника – развивать коммуникативные умения, личностные качества молодого педагога, помочь ему реализовать себя. Педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в педагогическом коллективе, среди учащихся и их родителей. Наставник стимулирует потребность молодого учителя в самообразовании и самосовершенствовании [1].

В школе существуют различные виды наставничества. Молодой учитель или группа учителей, например в одной параллели начальной школы или по предмету в средней, взаимодействуют с опытным работником в течение длительного времени. В другом случае наставник даёт совет всякий раз, когда наставляемый нуждается в нём при возникновении какой-либо сложной ситуации, или наставник и наставляемый встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Наставляемый должен приложить определенные усилия, чтобы проявить себя в период между встречами и достичь поставленных целей.

Работа с молодым специалистом в школе должна начинаться с вводного анкетирования и собеседования, где он может рассказать о своих трудностях, проблемах. Затем должен определиться план работы начинающего учителя с наставником. Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация.

Цель наставничества – создание условий для самореализации, приобретения практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

Для достижения поставленной цели необходимо решить основные задачи практики:

- создание атмосферы поддержки в педагогическом коллективе молодому педагогу;
- выявление трудностей в профессиональной практике;
- оказание помощи в приобретении навыков практической деятельности, в планировании и организации учебной деятельности;
- предупреждение трудностей в предстоящей работе;
- вовлечение молодого специалиста во все сферы школьной жизни [1].

Основные направления деятельности наставника с молодым специалистом: работа с документацией, работа по самообразованию, консультирование по применению новых современных технологий в образовательном процессе; разработка рабочих программ; планирование учебного процесса; сотрудничество с коллегами, контроль и руководство за деятельностью молодого специалиста, психолого-педагогическая поддержка. Такая технология получения знаний, умений, опыта, навыков и компетенций работает гораздо быстрее и эффективнее, чем другие способы (учебные пособия, лекции).

Чтобы успешно пройти адаптационный период, молодому специалисту следует учиться у старших коллег методике преподавания учебного предмета. Для этого рекомендуется посещать уроки более опытных педагогов; постоянно изучать методическую и научную литературу, следить за педагогическими

находками педагогов-новаторов; посещать методические семинары, принимать участие в работе методических объединений; совершенствовать свои знания по преподаваемой учебной дисциплине, выступать с докладами об опыте своей работы, обсуждать в педагогическом коллективе возникшие проблемы учебно-воспитательной работы [3]. Данная практика позволяет обогатить знания молодого специалиста, совершенствовать навыки преподавания и профессионального развития.

На протяжении всего процесса наставничества необходимо проводить анкетирование у молодых учителей с целью выявления проблем и положительных моментов в методической работе и планирования работы на следующий год.

Данная практика наставничества создаст условия, которые направлены на формирование исследовательской, творческой активности педагогов, помогут преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Педагоги имеют возможность видеть стратегические перспективы развития образования и могут выразить свое отношение к данному процессу. Работающий учитель даёт новичку не только свои знания, но и свой интерес, радость от работы, своё понимание, свою жизненную энергию. Так он обогащает молодого коллегу, увеличивая его творческие силы, укрепляя чувство уверенности и важности выбранной профессии. Наставник чаще всего уже прошел тот путь, по которому теперь двигается молодой учитель, поэтому он может поделиться опытом, реальными историями из жизни, рассказать о допущенных в свое время ошибках, направляет и предостерегает.

Однако, на наш взгляд, не стоит замыкаться на взаимодействии учитель − учитель», закрепляя роль наставника за учителем с большим стажем, а роль наставляемого за молодым специалистом. Наставничество отличается гибкостью и вариативностью. Мы уверены, что наставничество может осуществляться с перспективой возможности «поменяться ролями». Молодой специалист, сталкивающийся с трудностями в определённом виде профессиональной деятельности, может поделиться с более старшим коллегой своим опытом в другом виде деятельности. Например, старшее поколение педагогов менее охотно, нежели молодые специалисты, используют в своей повседневной профессиональной деятельности инновационные технологии, связанные с новыми сетевыми редакторами, образовательными платформами в сети Интернет. Учителям с большим стажем бывает трудно отказаться от традиционных форм дополнительного образования и внести в свой повседневный профессиональный арсенал другие технологии. В этом отношении молодые специалисты могут поделиться своими знаниями в данной сфере. Наставничество, на наш взгляд, должно быть платформой для взаимообогащающего сотрудничества.

Взяв на себя ответственность наставничества, педагог получит стимул самосовершенствования: непрерывно осваивать современные технологии обучения, расширять арсенал современных навыков и умений, постоянно развивать свой творческий потенциал, осуществлять межличностное общение с коллегами своей школы и школ города и района.

ЦИФРОВОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ IT-КОМПЕТЕНЦИИ ПЕДАГОГОВ

С.А. Смирнова
МБДОУ «Детский сад № 325»
ст. воспитатель; e-mail: sve8244@mail.ru
Россия, г. Нижний Новгород

В статье представлен опыт работы по организации наставнической деятельности повышения IT-компетенции педагогических работников. В статье приводятся этапы работы по Цифровому наставничеству.

Ключевые слова: наставничество; IT-компетенция; цифровые технологии; мультимедийные технологии.

Мы живем в век информационных технологий, кардинальных изменений и технологического развития. Всего лишь десять лет назад человеку не представлялось возможным сделать то, что сейчас с лёгкостью можно осуществить с помощью цифровизации. Новое поколение детей с завидной быстротой овладевает новыми цифровыми технологиями, в два раза быстрее, чем взрослые.

Новому поколению интереснее черпать информацию и удовлетворять свой познавательный интерес с помощью цифровых, мультимедийных технологий, им интересна цифровая среда. Однако большинство педагогов не владеют такими знаниями или владеют недостаточно, поэтому между ребенком и педагогом появляется огромная пропасть, которую необходимо сокращать. Это возможно только при условии постоянного повышения IT-компетенции через различные способы обучения: курсы повышения квалификации, конференции, вебинары, районные методические объединения и др. Эти способы, к сожалению, имеют ряд недостатков: большие затраты времени, отрыв от производства, большая аудитория слушателей, что влечет за собой проблемы в усвоении преподносимого материала. Самым эффективным на сегодняшний день способом повышения IT-компетенции педагогов является наставничество, позволяющее без отрыва от производства адаптировать педагогов, помочь освоить новую технологию или усовершенствовать ее.

На сегодняшний день наставничество активно поддерживается на государственном уровне и зафиксировано рядом нормативно-правовых документов, к которым относятся: 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» [7]; Распоряжение Минпросвещения России от 27.08.2021 № Р-201 «Об утверждении методических рекомендаций по порядку и формам диагностики профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций с возможностью получения индивидуального плана» и др.

Наставничество является центральным и в национальном проекте «Образование», который включает федеральные проекты: «Успех каждого ребенка»,

«Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Наставничество имеет большой охват, оно распространяется на многие сферы деятельности: в предпринимательстве, социальной сфере, государственной службе и, конечно же, в образовании. Поэтому наставничество имеет большое значение для повышения профессионализма в области IT-технологий, так называемое цифровое наставничество. Оно основано на передаче опыта через опытного сотрудника – наставника, человека, который является умным, мудрым советником, обладающим опытом работы по данному направлению, пользующимся доверием у наставляемого.

Цифровое наставничество предполагает повышение уровня культуры в области информационных технологий, который определяется:

1. Получением знаний о способах поиска информации, моделях и технологиях, а также информационной безопасности.

2. Умениями применять средства и методы обработки и анализа информации в различных видах деятельности.

3. Умением использовать современные информационные технологии в образовательной деятельности.

4. Мировоззренческим видением окружающего мира как открытой информационной системы.

Целью цифрового наставничества является расширение знаний педагогов в области цифровых технологий и применение в образовательной деятельности.

Для «цифрового наставничества» наиболее приемлемым является партнерское наставничество, которое предполагает передачу опыта через индивидуальные теоретические и практические занятия, основанные на доверии и понимании педагогами друг друга, знании индивидуальных особенностей наставляемого. Вторая дополняющая форма наставничества – это применение реверсного наставничества, которое применимо к более молодым специалистам, расширяющим свой профессиональный опыт, которые в то же время могут сами расширить кругозор наставника новинками информационно-коммуникативных технологий.

Цифровое наставничество предполагает передачу опыта не зависимо от стажа работы педагогических работников. В данном случае имеет значение только уровень владения и применения информационных технологий в образовательной деятельности. Чтобы не отставать от инноваций, необходимо постоянно совершенствовать свои знания в области компьютерных технологий.

Вся работа при Цифровом наставничестве делится на три этапа.

Первый этап предполагает проведение диагностической работы, в ходе которой будет выявлен уровень компетенции педагога в области владения IT-технологиями и спроектирован индивидуальный план работы. На этом же этапе возможно организовать открытые занятия для педагога в двух группах. В одной – с применением мультимедийных технологий, в другой – без них. Как правило, дети с применением мультимедиа более активно включаются в образовательный процесс, более внимательны и мотивированы. Такое мероприятие

необходимо для того, чтобы педагог понимал разницу между занятиями, для появления стимула к дальнейшему развитию своей IT-компетенции.

Вторым этапом является консультирование педагога, теоретическое - разъяснение данного направления. Затем теоретические знания закрепляются практическими. Практические навыки педагог сможет получить на мастер-классах, на которых наставник не просто показывает пошаговое создание продукта, но и позволяет педагогу самому создать этот продукт: игру, мультфильм, виртуальную экскурсию, презентацию, видеоролик и т.д. В ходе этого этапа педагогом создается большое количество материала – «мультимедийного продукта», который апробируется на занятиях. Итогом этого этапа служит участие педагога в конкурсе с этим продуктом или применение мультимедийных технологий в ходе конкурсной работы. На втором этапе проводятся открытые просмотры образовательной деятельности с применением мультимедийных технологий у наставляемого педагога, на котором можно увидеть результативность проведенной работы.

Третий этап характеризуется проведением повторной диагностики по результатам, которые определяют эффективность наставнической деятельности.

Таким образом, строя работу по цифровому наставничеству, необходимо помнить, что время не стоит на месте, а постоянно движется или даже летит, так и цифровые технологии постоянно совершенствуются, изобретаются новые, более инновационные способы. Педагогам нужно идти в ногу с детьми, а иногда и опережать их, чтобы «пропасти» между поколениями не было вообще, детям было легче учиться, а взрослым было легко обучать и воспитывать, поэтому постоянно необходимо повышать свой профессионализм.

Литература

1. Букина Т.Н. Наставничество как метод профессионального развития персонала // Экономика и социум. – 2017. – №1-2 (32). – С. 55.

2. Дукманов М.В. Нормативное регулирование наставничества в системе адаптации личности в трудовой (служебной) деятельности // Вестник Академии права и управления. – 2017. – № 4 (49). – С. 82.

3. Субочева О.Н. Наставничество как фактор эффективности организации // Общество: социология, психология, педагогика – 2016. – №12. – С. 45.

4. Сташкевич И.Р. Современные формы наставничества // Инновационное развитие профессионального образования – 2021. – №1 (29). – С. 147.

5. Ненахова Ю.С. Становление нормативно-правовой базы наставничества в здравоохранении // Проблемы стандартизации в здравоохранении – 2021. – №1-2. – С. 65.

6. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”».

7. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

МЕНТОРСТВО КАК РЕСУРС ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

С.В. Соколов
Филиал МБУ «Слизневская основная школа» –
Семеновская основная школа»
учитель истории и обществознания; e-mail: slisosh@yandex.ru/
zemun152@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г.о.г. Арзамас, с. Слизнево

В статье представлены идеи о менторстве и о его влиянии на профессиональное развитие учителя; описываются потребности, практики и преимущества наставничества для профессионального развития начинающих педагогов. Наставничество является одним из важных средств достижения профессионализма в учительской сфере.

Ключевые слова: менторство; практика наставничества; наставник; развитие учителя; профессионализм.

Ментор – это опытный человек, который руководит и консультирует молодых учителей. Дело в том, что теоретические знания, полученные в процессе учебы, должны быть подтверждены практикой. Именно во время стажировки и практики каждый будущий педагог нуждается в поддержке опытного учителя и руководстве им.

Наставник – это в первую очередь человек, который достиг успехов в жизни, развитии личности и профессиональных целях, и он готов поделиться своим опытом и профессиональными навыками [1].

Наставничество – это сложный коммуникативный процесс, происходящий между людьми с различным уровнем опыта, включающий межличностное или психосоциальное развитие, карьерное или образовательное развитие и социализацию.

Для определения того, как учителя общеобразовательных организаций могут быть вовлечены в процесс подготовки будущих педагогов, необходимо определить, какие виды деятельности могут способствовать этому.

Вовлечение учителей в процесс подготовки будущих педагогов включает в себя:

- проведение практического обучения;
- сотрудничество университета с общеобразовательными организациями;
- направленность образовательного процесса на подготовку выпускников к решению конкретных профессиональных задач.

Результатом такого вовлечения учителей становится развитие единого научно-методического пространства, которое позволяет удовлетворять разнообразные профессиональные потребности и устранять дефицит знаний у учителей и будущих педагогов, осуществлять непрерывное развитие профессиональных навыков и формировать новую педагогическую практику. Это в свою очередь позволяет повысить качество подготовки выпускников педагогического вуза и обеспечить их успешное вхождение и долгосрочное пребывание в профессии [2].

При этом наставничество означает не только помощь молодым учителям в работе, но и предоставление им психологической поддержки, благодаря которой их производительность может быть лучше. Это помощь людям и поддержка их в управлении собственным обучением с целью максимизации индивидуального потенциала, навыков, производительности и личностного развития. Обучение наилучшим образом способствует профессиональному росту и может быть названо партнерством между опытным сотрудником (наставником) и менее опытным сотрудником (управляемым) для обмена знаниями и информацией. Все это дает всем сотрудникам возможность развития и доступа к профессиональному росту [3].

Таким образом, менторство – это процесс, при котором более старший и опытный человек принимает молодого человека под свою опеку, предлагая советы и поддержку [4].

Профессия означает любую форму занятости, в которой применяется специализированные знания о предмете, области или науке. Это требует длительной академической подготовки и совершенствования квалификации. Профессиональная деятельность включает систематическое знание методов и приемов обучения, а развитие означает изменение и рост личностных, социальных и профессиональных качеств [5].

Термин «профессионализм» используется для описания знаний, навыков и поведения практикующих специалистов; это совокупность поведения, качеств, навыков, знаний и отношений, которые составляют профессию.

Изначально учитель должен развить самого себя, только тогда он может ожидать успехов от своего преподавательства. В соответствии с требованиями времени учитель должен быть в курсе различных техник, стратегий и методик преподавания [6].

Профессиональное развитие учителя (ПРУ) – это бесконечный процесс, в ходе которого учителя развиваются со временем, или это постоянный процесс, в ходе которого учителя продолжают расти.

Развитие учителей, как мы его понимаем, полагается на собственные внутренние ресурсы качества педагога. Оно основано на личном осознании возможностей для изменений и влияния на процесс изменения, строится на прошлом опыте и служит началом настоящего и будущего, а также опирается на настоящее, поощряя глубокое осознание того, каким учителем вы являетесь сейчас и какие отклики на вас от окружающих.

Профессиональное развитие является непрерывным, самостоятельным и автономным усилием учителей приобретать новые знания и навыки в своей карьере.

Молодые специалисты на начальном этапе своей карьеры часто сталкиваются с трудностями, которые могут сказаться на их профессиональном развитии и карьерном росте. Однако если администрация школы предоставит им своевременную помощь в подборе опытного наставника, это поможет учителям успешно преодолеть проблемы на начальном этапе своей работы.

Роль наставника заключается в том, чтобы оказывать теоретическую и практическую помощь молодому учителю на его рабочем месте с целью повышения его профессиональной компетентности и планирования карьеры. Это помогает молодому специалисту справиться с возникающими трудностями и достичь успеха в своей профессиональной деятельности [7].

Ментор – это доверенный советник или гид, мудрый, преданный советчик или тренер, а наставничество – это процесс индивидуальной поддержки на рабочем месте, условно-подходящей для личности, во время ее профессиональной адаптации или интеграции, обучения, роста и развития. Наставники стремятся обучать или развивать профессиональные навыки мышления своего ученика и поддерживать учеников в аспектах процесса принятия профессиональных решений или обучения [8].

Между наставником и учеником должно быть взаимное доверие, где основной задачей наставника является приведение ученика к уровню профессионализма опытных учителей. Таким образом, наставник должен обладать сильным образовательным фоном, знанием областей наставничества, навыками и опытом работы со взрослыми людьми, соответствующим профессиональным опытом.

В процессе менторства наставник делится знаниями, навыками, информацией и взглядами, чтобы способствовать личностному и профессиональному росту ученика. Таким образом, поддержка и направление новичков в их профессии, готовность делиться информацией, уважение и обязательство предоставить время для нового учителя, предоставление советов и информации и рефлексия над собственной практикой и так далее – это роли, которые должны выполнять наставники [9].

Важное значение в работе координатора профессионально-образовательных площадок имеет организационно-методическое сопровождение, которое включает в себя ряд задач. Координатору необходимо собрать базу наставников и наставляемых, подобрав учителей-практиков, которые могут стать наставниками. Также важным элементом работы является согласование содержания и сроков совместной работы университета и школы, организация обучения наставников и решение организационных вопросов. Координатору также необходимо осуществлять контроль процедуры внедрения модели наставничества и проведения программ, а также оценивать вовлеченность учителей в различные формы наставничества [10].

Такой подход позволит координаторам эффективно вовлекать учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов.

Литература

1. Показий А.В., Борохова С.Ф., Стефанович Ю.А. Перспективы развития наставничества в системе подготовки кадров для работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья: сборник трудов конференции // Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. (с междунар. участ.) (Ульяновск, 20 апр. 2023 г.) / редкол.: Н.И. Нагимова [и др.] – Чебоксары: ИД «Среда», 2023. – С. 84–86.

2. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества // Методист. – 2022. – №7. – С.2–4.

3. Сасарина Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. – 2022. – №8. – С.15–22.

4. Ушаков К. Кураторская методика: с чем это едят? Часть 1 // Директор школы. – 2022. – №1. – С.14–19.

5. Черноусова Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату // Методист. – 2022. – №8. – С.27–29.

6. Томашевская А.В., Мамаева Е.И. К вопросу о роли преподавателя-наставника в процессе подготовки студентов – будущих педагогов: сборник трудов конференции // Наставничество: индивидуальная траектория развития профессионалов XXI века: материалы Всеросс. науч.-практ. конф. (с междунар. участ.) (Ульяновск, Apr 20, 2023) / Editorial board: Н.И. Нагимова [etc.] – Чебоксары: «Лару-тăру» («Среда») издательство çурчĕ, 2023. – pp. 39-42.

7. Дипломатова З.Ю., Иванов В.Н., Александрова Г.А. Наставничество в образовательной организации как условие карьерного роста учителя // Вестник Чувашского государственного педагогического университета им. И.Я. Яковлева. – 2021. – № 1 (110). – С. 131–140.

8. Ящук Н.Р., Федоров О.Д. Наставники молодых учителей в современной школе: штрихи к типологии // Научное обеспечение системы повышения квалификации. – 2021. – №3 (48). – С. 118–130.

9. Донецкая В.В. Наставничество – путь к успеху молодого педагога // Практические советы учителю. – 2020. – №1. – С.1–4.

10. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–8. – URL: https://firo.ranepa.ru/files/docs/nastavnichestvo_v_obrazovaii.pdf

НАСТАВНИЧЕСТВО В ХОРЕОГРАФИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ, КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ СОВРЕМЕННОГО ЭТАПА МОДЕРНИЗАЦИИ РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Т.В. Стародубова
МБОУ СШ № 16 с углубленным изучением отдельных предметов
педагог-хореограф дополнительного образования высшей категории
e-mail: starodubovatat@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье раскрывается опыт работы в сфере дополнительного образования, в направлении «хореография». Обращается внимание на опыт использования наставнических технологий в процессе разработки и постановки хореографии, при проектировании и реализации спектаклей и других форм творчества. Обращается внимание на роль педагога дополнительного образования как наставника.

Ключевые слова: наставник; педагог-наставник; дополнительное образование; технологии наставничества; творчество; искусство.

Сегодня на детей обрушивается большое количество информации, им сложно самостоятельно определиться с выбором будущей образовательной и профессиональной траектории. Это порождает необходимость внешнего сопровождения.

Работая в детском объединении дополнительного образования, приходится сталкиваться с этой проблемой и искать универсальные технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

На основании личного опыта представляем технологию наставничества как наиболее продуктивный способ вдохновить на новое дело, на участие в его реализации от планирования до замещения дефицитных компетенций в команде инициаторов.

Наставничество – это не разовое проведение мастер-класса или лекции для группы. Если мы хотим получить результат, то важно помнить, что он зависит от взаимных усилий наставника и сопровождаемого, от того, насколько последний развивается в профессиональной или личностной сфере.

Работая с разновозрастным творческим коллективом на протяжении уже нескольких лет, мы активно применяем технологию наставничества «педагог – ребенок» как на занятиях, так и на массовых мероприятиях – выступлениях, конкурсах, фестивалях. Практический показ элементов, комбинаций и постановок педагогом самостоятельно вызывает у детей мотивацию к самосовершенствованию, чувство гордости, являясь открытым примером исполнительской и актерской работы. Совместные номера педагога и детей, показ их перед зрителями выстраивает равенство между педагогом и обучающимися как среди исполнителями, ведь все несут одинаковую ответственность за исполнение постановки.

Дети разные, со своими особенностями восприятия, но при взаимодействии с хореографом-наставником меняется их мировоззрение, проявляются

такие черты характера, как ответственность, самостоятельность. Таким образом, именно разнообразные форм работы со специалистами-наставниками способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы, оказывают положительное влияние на совершенствование предпрофессиональной деятельности.

Огромное воспитательное значение имеет еще одна из технологий наставничества «ребенок – ребенок». Обучение в коллективе проходит по двум дополнительным общеразвивающим программам по хореографии и предусматривает обучение детей 7–12 и 13–17 лет. Поэтому старший состав коллектива зачастую выступает в роли наставников исходя из своих опыта, лидерских и организаторских качеств. Это форма наставничества «ребенок – ребенок» заключается во взаимодействии обучающихся, при котором один из них находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого. Такая модель наставничества лишена строгой субординации, дети общаются в свободной форме. После проведения данных занятий заметно увеличилась мотивация обучающихся младших групп к образовательной деятельности, отметивших результат работы старшей группы всего за пару месяцев. Дети начали стремиться и равняться на старших. Старшая группа, в свою очередь, обрела опыт методического объяснения элементов, что помогло им в дальнейшем в образовательном процессе внутри группы. Также дети совершенствовали лидерские качества.

В старших возрастных группах коллектива актуальность наставничества «ученик – ученик» создаст новую плодотворную среду, в которой раскроется потенциал межличностного общения в сообществе единомышленников-сверстников, необходимый для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Дети старшего состава коллектива, которые имели в прошлом сольные постановки, с удовольствием передают младшим участникам свой репертуар, свой опыт работы, помогают в адаптации, тем самым самосовершенствуясь благодаря «здоровому» соперничеству.

Организация и реализация совместных проектов и участие в досуговых мероприятиях, сотрудничество с педагогами-хореографами, совместные постановочные работы по хореографии способствуют развитию чувства сопричастности, интеграции в сообщество детского объединения.

Руководство образцовым художественным коллективом «Театр танца “Эдельвейс”» подразумевает участие в очных и заочных конкурсах, фестивалях, концертных мероприятиях различного уровня в городах России и ближнего Зарубежья на различных площадках, где детям предоставляется возможность окунуться в культурное пространство страны, в мир творчества, познакомиться и пообщаться со специальностями в сфере культуры и искусства. Детям дается возможность побывать в разных уголках нашей огромной Родины, почувствовать себя частью страны и напрямую погрузиться в сферу таких профессий, как звукооператоры, режиссеры, постановщики, художники

по костюмам, продюсеры, осветители, гримеры, стилисты, ведущие, экскурсоводы, хореографы.

Хочется отдельно рассказать об одном из наиболее продуктивных опытов наставничества в нашем коллективе.

Воспитанники коллектива ежегодно становились победителями этапов Международного хореографического конкурса «Танцемания» периода 2018–2021 годов, проводимого Международным советом по танцу ЮНЕСКО CID c/o UNESCO, с официальным представительством в г. Москве. Коллектив получил приглашение для участия в постановочной деятельности уникального российского мюзикла «Легенда о Коловрате».

Приняв решение об участии, в системе ZOOM мы знакомились с нашими наставниками – командой постановщиков, с ведущими хореографами России, видными деятелями сферы хореографии: Кириллом Ермоленко, Ксенией Рудак и генеральным продюсером – Еленой Яковлевой.

В июле 2021 г. коллектив приехал в г. Сочи на репетиционные сборы по постановке мюзикла. На сборах пришлось работать с детскими ансамблями танца из Ижевска, Москвы и Подмосковья, Каменск-Шахтинского. Все коллективы были приглашены Международным советом по танцу ЮНЕСКО CID c/o UNESCO.

На первом этапе нами были разучены две сцены «Гулянье русичей» и финальная сцена «Бой». Нам выпало представить части мюзикла в роли русичей и выучить два больших фрагмента. Первый фрагмент под названием «Пляска» оказался наиболее сложным, так как исполнялся в очень быстром темпе и с большим количеством перестроений. Музыкальное сопровождение имело два темпа: быстрый – плясовой и медленный – хороводный.

Второй фрагмент под техническим названием «Бой» предусматривал коллаборацию сразу всех участников мюзикла на одной площадке (в этом была определенная сложность в исполнении). Фрагмент рассказывает о нападении темной силы на русское войско сразу после свадьбы Коловрата со своей суженой. Сила духа, вера в добро повергли врагов, но не смогли предотвратить гибель главного героя.

Сложность оказалась в том, что артистам совершенно разных возрастов (от 5–25 лет), разного уровня сценической подготовки пришлось работать в не свойственной им манере исполнения в стиле танца фолк, обучиться взаимодействию, вникнуть в музыкальную структуру произведения, погрузиться в творческую атмосферу.

Следующим этапом было знакомство с композиторами и разбор музыкального сопровождения, написанного музыкантами, нашими современниками Сергеем Востровым и Никитой Желновым.

Сергей Востров в своем интервью Рязанскому информационному агентству говорит: «Правда, потом ещё появляется былинный сказитель, который слагает песнь о Коловрате, и тем самым перекидывается “мостик” от событий давно минувших дней к современности. Единственное, что было мной придумано, – это история любви Коловрата. Ведь не просто так человек бросился

вдогонку двухтысячному войску. Для этого нужен был очень мощный, глубокий мотив! А Евпатий Коловрат, будучи родом с Рязанской земли, наверняка во время нашествия Батыя потерял родных. У нас вся родня Коловрата воплощена в лице его возлюбленной, Алёнушки, которую он теряет – и совершает месть, богатырскую, героическую!».

Никита Желнов поделился своим мнением: «Это необычный сплав фольклора, песенной мелодичной лирики и современных, живых и электронных инструментов! Кроме того, мы используем звук аутентичных инструментов. Например, почти во всех треках звучат гусли, которые придают особую, былинную окраску нашей музыке. То ли ещё будет, когда действо воплотится на сцене».

Разминки, тренировки, репетиции и премьерный показ на сцене летнего концертного зала «Отдых» в г. Сочи.

В марте 2022 года постановка исторического мюзикла о подвигах воеводы Коловрата и временах нашествий хана Батыя на Русь состоялась в рамках финала Международного конкурса «Танцемания» в г. Санкт-Петербурге. Наш коллектив принял участие в творческом процессе. Это прекрасная возможность: творить, парить на сцене и репетиционной площадке, вдохновлять зрителей, приближаясь к мощнейшей истории развития Государства Российского средних веков – эпохе завоеваний и открытий, повлиявших на ход развития и становления нашего государства. Мы в данный момент являемся главными действующими лицами всего творческого процесса! Своим и участием в постановке мы оставляем русскому народу глубокое культурное наследие. Это богатейший опыт и стремление идти в ногу со временем.

Постановочные работы Рождественских спектаклей «Горячий камень», «Чудеса под Рождественской звездой», «Просто Золушка» совместно с коллективом воскресной школы при приходе кафедрального собора во славу Воскресения Христова Арзамасского благочиния надолго останутся в сердцах детей и в истории Арзамаса.

Также в онлайн-формате регулярно проводятся мастер-классы от преподавателей московских вузов в формате «Я-образ». За основу была взята тема «Импровизация» как акт, действие неожиданного, непредвиденного и сиюминутного творения.

Работа в русле наставничества в коллективе проводится с опорой на следующие принципы:

– целостность эмоциональной, поведенческой и познавательной сфер личности;

– гибкость (коррекция процесса обучения с учетом индивидуальных потребностей участников);

– активная включенность подростков;

– практическая направленность программы развития личностных качеств.

Проанализировав проведенную работу, основанную на данных принципах, можно с уверенностью сказать, что благодаря применению технологии

наставничества качественнее выполняется план программы, повышается заинтересованность детей в обучении и проявляется высокий уровень исполнительства обучающихся, отсюда и сохранность контингента.

Дети могут конкретнее определиться с тем, стоит ли им поступать на те или иные специальности, связанные с педагогикой, культурой и искусством. Именно в эти моменты раскрываются их способность ладить с детьми и умение объяснять тот или иной материал, а данная технология помогает им достичь результата через процесс взаимодействия нескольких людей с целью передачи образа знания, образа действия и образа мышления для качественного перехода на другой уровень профессиональных навыков, компетенций и мышления.

Таким образом, правильно выбранные формы методического сопровождения наставничества позволяют раскрыть творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности воспитанников коллектива.

ЦИФРОВОЕ ОБОРУДОВАНИЕ И ИНФОРМАЦИОННО-КОМПЬЮТЕРНЫЕ МЕТОДЫ ПРЕПОДАВАНИЯ МУЗЫКИ В КИТАЕ

Сяоинь Фэн
Мозырский государственный педагогический
университет им. И.П. Шамякина
аспирант; e-mail: e-mail: 2569515473@qq.com
Республика Беларусь, Мозырь
Научный руководитель: Т.Г. Шатюк, к.п.н., доцент

В статье проанализирован процесс развития цифрового музыкального образования в Китае, а также дана характеристика его этапов. Автором представлены результаты опроса об использовании оборудования для доступа в интернет с целью изучения возможности применения различных гаджетов и приложений, а также программного обеспечения в процессе преподавания музыки. В статье показано, что оборудование и программное обеспечение могут выступать в качестве инновационных информационно-компьютерных методов преподавания музыки, что является еще одним шагом в сторону дигитализации современного музыкального образования в Китае.

Ключевые слова: дигитализация музыкального образования; цифровое музыкальное образование; оборудование; методы преподавания музыки; Китай.

The world is undergoing major changes unseen in a century. With the development of the world economy, China's music education has entered a new stage. This article uses the form of a questionnaire to introduce the impact of digital equipment on China's music education and characteristics.

With the passage of time, with the completion of the third Industrial Revolution and the rise of the Fourth Industrial Revolution, China's music education has entered the digital period, which can be divided into the following stages:

1. The emergence of early digital music education

The development of digital music education in China can be traced back to the late 1990s and early 2000s. At that time, the popularization and development of computer and Internet technology in China laid the foundation for digital music education. Some music education institutions and schools began to try to use computer software and multimedia technology to assist music teaching, and to provide students with more diverse and rich learning resources.

2. The rise of online music education platforms

With the popularity of the Internet, a number of online music education platforms have emerged in China, such as netease Cloud Music and Kugou Music. These platforms offer a wealth of music learning resources, including music courses, instructional videos, online discussion communities, etc. Through these platforms, students can learn music knowledge and skills and communicate and interact with other learners.

3. Digital music education in the era of mobile Internet

With the rapid development of mobile Internet, mobile phone applications have become the main way for people to obtain information and learn. In China, there are many mobile applications of music education, such as Migu Music classroom and QQ Music classroom. These applications provide the convenience of learning music

anytime and anywhere. Students can learn music theory, play Musical Instruments and sing through mobile phones.

4. The rise of online education platforms and institutions

In recent years, online education platforms and institutions have sprung up rapidly in China, providing more professional and systematic teaching services for digital music education. Some well-known online education platforms, such as VIPKID and Little Ape Search, have also begun to open music courses and introduce high-quality music teacher resources. In addition, some traditional music colleges and music education institutions have gradually transformed to online education, providing online music courses and training services.

5. Technological innovation and artificial intelligence application

Technological innovation and the application of artificial intelligence play an important role in the development of digital music education in China. For example, virtual reality (VR) and augmented reality (AR) technologies are being applied in music education to provide students with an immersive learning experience. At the same time, AI algorithms are used in music evaluation and intelligent tutoring to provide students with personalized learning feedback and guidance [1, p. 102-108].

To sum up, the development of digital music education in China has gone through the early stages of computer-aided teaching, the rise of online music education platforms, the development of the mobile Internet era, the rise of online education platforms and institutions, as well as technological innovation and artificial intelligence application. These developments have provided rich learning resources and teaching methods for China's digital music education, and promoted the popularization and diversification of music education. In the future, with the continuous progress and innovation of technology, digital music education will continue to develop and provide students with a better learning experience.

In addition, the author conducted several surveys on the characteristics of digital music education in China, and Figure 1 shows the data on the Internet access equipment used.

Mobile phones are the most commonly used Internet access devices, accounting for 82.81%. Next were computers, accounting for 15.63%, and tablets were the lowest, with only 1.56%. As you can see, mobile phones have become the most important device for people to surf the Internet, while the use of traditional computers and tablets is gradually declining. According to the 2022 Statistical Report on China's Internet Development, the proportion of mobile Internet access has reached 99.6%. These two data tell us that due to the acceleration of the pace of life and the progress of science and technology, the future Internet must be using 00 miniaturization, convenient equipment, anytime and anywhere Internet, which also shows from the side that the future digital music education may have the following three characteristics:

Music education will no longer be a simple use of the whole block of time, but will gradually turn to the fragmented time, which will be very obvious in the middle and senior education.

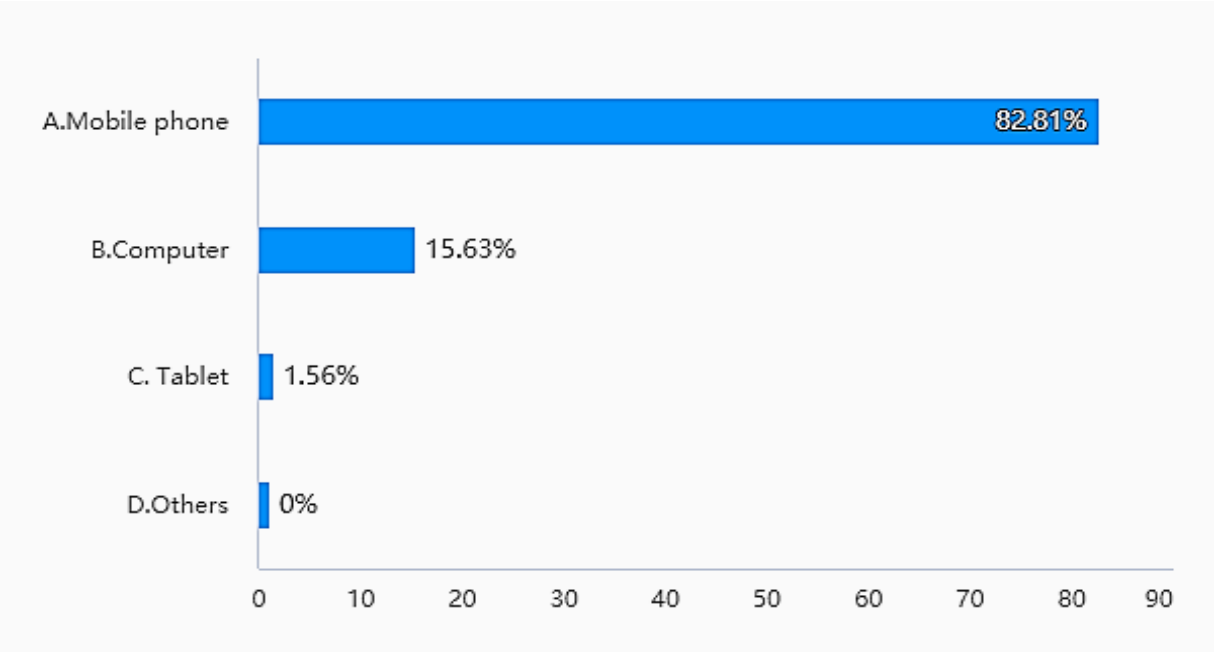


Figure 1. Internet Access Device

In the future, China's music education will inevitably rely more on mobile APP. Now, there are mobile APP and PC devices with different operation modes and even many mobile APP have the operating systems not found in PC terminal, such as "TikTok", mobile APP has more likes functions than PC terminal. This shows from the side that in the future, there will be more and more programs will go into the mobile phones, to achieve the so-called "one mobile phone" to enter the world, the use of mobile phones anytime and anywhere projection will be not impossible.

Mobile APP will go towards aggregation rather than a single direction. Nowadays, many software are no longer simply video software or entertainment software, but take into account the functions. For example, B website can have music education videos and even links to related courses. The same situation is also found in the current popular mobile APP such as TikTok and Xiaohongshu. Then, the popularization and dissemination of digital education in the future will be the development of mobile phone technology to a large extent [2, p. 163–167].

Summary: China’s digital education has entered a new stage. The impact of equipment on music education cannot be underestimated, so in the future, attention should be paid to the development of equipment and corresponding software. All this allows us to talk about the development of modern information and computer methods of teaching music in China.

Bibliography

1. Huang, Jingwen. Visual Analysis of Domestic Research on Digital Educational Resources /Huang Jingwen, Yang Ruiq // Legal System and Economics – 2022 – № 31(4) – P. 102-108. DOI: 10.3969/j.issn.1005-0183.2022.04.017.

2. Wang, Ce. A Review of Digital Educational Resources in my country / Wang Ce, Zhang Yan // Journal of Yanbian Institute of Education – 2022 – № 36(3) – P. 163-167. DOI: 10.3969/j.issn.1673-4564.2022.03.054.

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Е.С. Усанова
МБДОУ «Выездновский детский сад №1»
ст. воспитатель; e-mail: ljxtymrffkbyf@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассказывается об этапах разработки программы наставничества в детском саду и о формах работы, применяемых для вовлечения молодых педагогов в профессиональную деятельность.

Ключевые слова: программа наставничества; этапы; наставляемый; наставник; формы работы; воркшоп; деловая игра; тимбилдинг; рефлексия.

В современных условиях молодой педагог должен обладать ценными профессиональными компетентностями, уметь очень быстро адаптироваться к новым условиям работы. В этом ему может помочь опытный наставник. Наставничество – это не только определенная система поддержки молодых педагогов, но и одна из форм адаптации нового сотрудника.

Реализация программы наставничества позволяет решить несколько задач: раскрыть потенциал личности наставляемого, необходимый для его успешной профессиональной самореализации; способствовать закреплению молодого педагога на рабочем месте; создать комфортную профессиональную среду в учреждении, позволяющую реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

В связи с этим следует разобраться, с чего же начать работу по наставничеству в детском саду.

На первом этапе необходимо подготовить необходимые условия для реализации программы наставничества. Для этого нужно изучить нормативно-правовую базу по теме, проинформировать коллектив о создании в детском саду системы наставничества, выбрать куратора – сотрудника организации, отвечающего за программу наставничества (чаще всего в детском саду куратором является старший воспитатель). На этом же этапе определяются задачи, формы наставничества, ожидаемые результаты, формируется дорожная карта внедрения целевой модели наставничества.

На втором этапе формируется база наставляемых, сбор данных о них и их запросах. Здесь решается очень важная задача – выявление конкретных затруднений педагогов.

Третий этап – формирование базы и отбор наставников согласно запросам педагогов и, при необходимости, обучение наставников, а также разработка системы поощрений. Здесь очень важно учитывать принципы добровольности и осознанности, так как директивное построение пар не только не приведет к конкретным результатам, но и может ухудшить работу организации. Для отбора наставников необходимо разработать критерии в соответствии с запросами наставляемых и выяснить, готовы ли сами наставники к работе с педагогами.

Какими же качествами должен обладать наставник, чтобы повести за собой другого педагога? Во-первых, это, как уже говорилось выше, желание быть наставником. Во-вторых, большой профессиональный опыт и понимание системы работы учреждения, способность обучаться самому и стремление к личностному, профессиональному росту. В-третьих, это проявление лидерства и умение находить общий язык с коллегами, бесконфликтность. Немаловажную роль также играет умение давать обратную связь, конструктивную критику и готовность инвестировать свое время в развитие коллег.

На четвертом этапе создаются наставнические пары или группы и организуется их работа. В ходе данного этапа куратору необходимо помочь выбрать парам форматы взаимодействия, организовать сбор обратной связи, проанализировать слабые стороны участников в парах, дать рекомендации по работе с наставляемыми.

Алгоритм работы наставника с молодым педагогом состоит из нескольких шагов.

Первый шаг – «Послушай внимательно!», в ходе которого наставник делится своим педагогическим опытом с наставляемым, повышая его методическую компетентность (рассказывает о методах, приемах работы с воспитанниками и родителями, технологиях составления конспекта занятия или мероприятия, формах работы с детьми и родителями и т.д.). Немаловажную роль играет и психологическая составляющая: наставник знакомит молодого воспитателя с укладом детского сада, с культурой его быта, с особенностями работы. Уже на этом шаге можно привлечь молодого специалиста к самостоятельному поиску теоретической или практической информации, которой он сможет поделиться с наставником, а возможно, даже со всем коллективом.

Шаг второй – «Смотря, учитесь не только видеть» [2]. Наставник приглашает молодого педагога на открытые занятия, досуги, развлечения. Затем педагоги совместно обсуждают структуру данных мероприятий, выявляют, что способствовало достижению цели и задач мероприятий или, наоборот, явилось причиной неудачи.

На третьем шаге «Вместе со мной» педагог-наставник с помощью практикумов помогает молодому специалисту составить конспект занятия, разработать перспективные и календарные планы, подобрать контрольно-оценочные материалы для организации образовательной деятельности, составить план воспитательных мероприятий с детьми, программы взаимодействия с семьей, программы саморазвития. Можно организовать такие практикумы как «Составление индивидуальных маршрутов развития дошкольников», «Постановка цели и задач в ходе подготовки к занятиям по изобразительной деятельности», «Нетрадиционные техники рисования» и другие. На этом шаге творческий молодой специалист может самостоятельно разработать и изготовить несложную дидактическую игру, создать презентацию к тому или иному мероприятию, подобрать карточки для образовательной работы с детьми.

Четвертый шаг – «Сделай сам». Наставляемый самостоятельно изучает необходимую профессиональную литературу, разрабатывает и подбирает мето-

дическое и дидактическое обеспечение образовательного процесса. Педагог-стажист только направляет молодого воспитателя, при необходимости корректируя его деятельность.

Часто педагоги – недавние выпускники могут отлично применять в работе информационно-коммуникационные технологии, легко создают красочные интересные презентации и даже привлекающие детей интерактивные игры, которыми они уже на этом этапе могут поделиться с коллективом, выступив с мастер-классом на педагогическом совете.

Пятый шаг – «Расскажи и покажи сам». Наставляемый может показать открытое занятие коллективу педагогов, выступить с докладом, презентацией, самостоятельно подготовить и провести досуговое мероприятие для детей. Роль наставника – контроль.

Профессиональному становлению молодых педагогов будут способствовать различные инновационные формы работы. Одной из таких форм является тимбилдинг – командообразование, когда группе педагогов необходимо выполнить одну задачу сообща. На первых порах это может быть спортивное мероприятие, что позволит молодому специалисту быстрее влиться в коллектив и адаптироваться на новом месте работы. Затем можно проводить уже педагогические тимбилдинги. Еще одной интересной формой работы является проведение педагогического совета в форме деловой игры, такой как, например, «Знатоки художественно-эстетического развития», «Организация развивающей предметно-пространственной среды в ДОУ в соответствии с ФГОС ДО». Активному включению молодых педагогов в профессиональную деятельность способствует проведение педагогического ринга (например, «Приобщение детей к русской национальной культуре»), при котором можно не только соревноваться с соперниками, но и получить массу полезных педагогических знаний. Такая новая технология как воркшоп, практическая мастерская [5], также предполагает коллективную форму работы с педагогами. Например, можно поставить задачу для педагогов: «Какие дидактические игры по изобразительной и конструктивной деятельности можно использовать в работе с дошкольниками?». Педагоги активизируют мыслительный процесс, проводят обсуждение задач каждой игры, влияние на дошкольника, актуальность игр и т.д. Затем воспитатели мастерят дидактические игры из подручных материалов (цветной бумаги и картона, клея, пластиковых стаканчиков и бутылок, пробок, используют различные виды конструктора и т.д.). Причем, заранее тема воркшопа не обговаривается, воспитатели получают задание и сразу его выполняют. Если игра задумана, но не хватает материалов на ее изготовление, то мастерская может продолжиться и на следующий день. После того как игры изготовлены, проводится рефлексия. Если у молодого специалиста еще не развиты навыки публичных выступлений или он не адаптировался на новом месте работы, то на данном мероприятии в процессе обсуждения он может быть просто слушателем, а в практической части его можно вовлечь в изготовление игр.

Когда заходит речь о наставничестве в сфере образования, в первую очередь на ум приходят отношения «учитель – ученик». Бывает так, что наставник

использует авторитарный стиль общения, навязывает свое мнение молодому педагогу, и тогда у наставляемого замедляется профессиональный рост. В этом случае необходимо прислушаться к словам древнегреческого философа Сократа, который жил по принципу «я знаю, что ничего не знаю» и поддерживал равноправные отношения со своими учениками. Важно учитывать тот факт, что затруднения могут испытывать и адаптирующиеся на новом месте работы педагоги, которым необходимо получить представление об укладе учреждения, особенностях его работы, и педагоги, у которых наблюдается эмоциональное выгорание. И тут на помощь могут прийти молодые специалисты, презентуя свой опыт работы с новыми тенденциями, технологиями, внося в коллектив новые мероприятия, а вместе с ними и новые эмоции. И тогда традиционное наставничество преобразуется в реверсивное, при котором профессионал младшего возраста становится наставником опытного сотрудника.

На этапе завершения программы наставничества очень важно провести рефлексию, мониторинг эффективности реализации программы, организовать интересное мероприятие для представления результатов наставничества и презентации лучших практик.

Литература

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

2. Денисов В. Смотря, учитесь не только видеть… // Стихи.ру. – URL: https://stihi.ru/2022/06/10/107 (дата обращения: 10.10.2023).

3. Игнатьева Л.В. Специфика педагогической модели сопровождения профессионального становления молодых специалистов как фактор повышения качества их работы // Мир науки, культуры, образования. – 2018. – №1. – С.163–165.

4. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-4. – С. 302–305.

5. Технология модерации: учебно-методическое пособие / сост. В.С. Зайцев. – Челябинск: Библиотека А. Миллера, 2018. – 31 с.

МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

О.В. Черненко
МБДОУ «Детский сад № 40 “Радуга”»
старший воспитатель; e-mail: metodistsad40@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Саров

В данной статье раскрывается проблема адаптации начинающих педагогов в условиях дошкольной образовательной организации. Рассказывается о формах наставничества на примере особенностей конкретного педагогического коллектива. Приведены примеры отдельных мероприятий.

Ключевые слова: адаптация начинающего педагога; наставничество; дошкольная организация; виды наставничества; типы наставничества.

В любом образовательном учреждении рано или поздно появляются новые сотрудники. Это меняет жизнь всего коллектива!

Необходимость выстраивания модели эффективной адаптации начинающих педагогов появилась, когда в наш коллектив влились молодые специалисты, а также педагоги, не имеющие специального образования и опыта работы с детьми дошкольного возраста. За 2 года сменилось почти 50% педагогического состава учреждения. Кроме того, в результате реорганизации объединили ДОО общеразвивающей и компенсирующей направленности, два коллектива с разной спецификой педагогической деятельности, со сложившейся системой работы, особым микроклиматом и устоявшимися, отличными друг от друга, традициями.

Наши начинающие педагоги были разного возраста. Одни только покинули студенческую скамью, другие работали много лет учителями в школе, преподавателями в детской школе искусств, тренерами по плаванию и пр. При этом среди «новеньких» не было ни одного, имеющего диплом по направлению «Дошкольное образование».

Каждый из пришедших имел личностные особенности. Кто-то был излишне самоуверен и нетерпим к иному мнению, не готов был услышать конструктивную критику и принять помощь. Кто-то, наоборот, проявлял неуверенность, страх перед детьми и родителями, требовал постоянной поддержки и дополнительной мотивации. Каждый нуждался в индивидуальном подходе.

Возникла еще одна проблема – опытные педагоги оказались не готовы принять в коллектив молодежь и «выходцев» из других профессий, которые были в чем-то неумелы, но при этом пытались внедрить новые подходы, ориентировались в современных теориях и технологиях, реализовывали «свежие» идеи. Многие «стажисты» испытывали психологический дискомфорт, позволяли резкие критические высказывания, нежелание помогать и выполнять на первых порах увеличенный объем работы. Эти факторы снижали качество работы педагогов, блокировали их творческий потенциал. А как говорил В.А. Сухомлинский, «только творческий педагог может развивать творческое начало в ребёнке».

Старший воспитатель в одиночку не сможет осуществить эффективную адресную помощь и поддержку большому количеству педагогов. Был необходим поиск и внедрение новых, более результативных форм и методов повышения уровня профессионального мастерства педагогов, чтобы одни за короткий период смогли понять специфику работы с дошкольниками, в т.ч. с ОВЗ, а другие научились работать в современных, быстро меняющихся условиях, освоили новые подходы и образовательные технологии.

Один из путей решения проблемы – создание условий для реализации творческого потенциала педагогов. Это вылилось в проект, цель которого: создание модели наставничества для успешной адаптации и развития профессиональных компетенций начинающих и опытных педагогов ДОО.

Первый шаг проекта – сбор информации. Мы выделили сильные стороны и проблемные точки каждой категории педагогов.

Затем мы изучили формы, методы и технологии наставничества. Опыт наш и коллег показал, что традиционные формы наставничества через консультации, взаимопосещения, открытые показы и т.п. недостаточно эффективны.

Поэтому искали интерактивные и практико-ориентированные формы работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность, раскрывающую их творческий потенциал; в диалог, предполагающий свободный обмен мнениями. Далее вместе с педагогами собирали идеи общих мероприятий, способствующих налаживанию связи «поколений педагогов», для дальнейшей взаимопомощи в повышении качества образовательного процесса.

На этом этапе уточнили **гипотезу** и сформулировали **девиз проекта:** через реализацию творческого потенциала педагога лежит путь к развитию творческой и успешной личности ребенка.

Второй шаг – анализ и классификация. На этом этапе осуществляли индивидуально-дифференцированный подбор форм и методов, который зависит не только от поставленных перед коллективом задач, содержания мероприятий, но и от уровня педмастерства педагогов. Условно мы разделили воспитателей и специалистов на четыре группы, прописали основные проблемы и положительные факторы, которые помогут им в дальнейшем развитии (табл. 1).

Таблица 1.

Дифференциация проблем педагогов в зависимости от опыта работы

Положительные факторы/ потенциал	Проблемы
Начинающие педагоги (стаж работы менее 3 лет)	
– имеют необходимую теоретическую подготовку – имеют достаточный уровень владения ИКТ-технологиями – быстро адаптируются в меняющихся условиях – дают детям больше самостоятельности – не боятся применять современные методы и технологии – проявляют инициативу	– затрудняются в анализе и планировании деятельности – используют зачастую безграмотно составленные конспекты с «просторов интернета» – допускают много методических ошибок – затрудняются в организации совместной деятельности, т.к. не всегда учитывают специфику контингента, особенности и возможности детей группы – испытывают затруднения в работе с родителями, так как не являются для них авторитетом

Педагоги, пришедшие после перерыва 5 и более лет	
– имеют небольшой опыт работы, знают особенности работы с дошкольниками и их родителями – владеют ИКТ-технологиями – несмотря на стаж и возраст, не имеют проявлений синдрома эмоционального выгорания	– имеют недостаточную теоретическую базу – не владеют современными технологиями – требуют больше внимания в период адаптации к работе в новых условиях
Опытные педагоги пришедшие из других областей педагогики	
– знают основы общей и детской педагогики и психологии – имеют достаточный уровень владения ИКТ-технологиями	– имеют недостаточную теоретическую базу (требуется переквалификация) – неосознанно переносят иногда в работу формы и приемы работы с детьми школьного возраста – требуют больше времени для адаптации к работе в новых условиях и переучивания
Педагоги, имеющие стаж работы в учреждении 5 и более лет, эпизодически участвующие в творческих группах	
– хорошо ориентируются в знакомых методиках и технологиях – успешно применяют традиционные методы, тщательно анализируют представленный опыт педагогов – большинство имеют потенциал для перехода в творческую группу педагогов	– не все имеют достаточный уровень владения ИКТ-технологиями – имеют сложившиеся стереотипы в работе – с осторожностью применяют новые подходы в образовательном процессе, т.к. боятся, что дети будут менее дисциплинированы и не получат достаточный объем знаний – имеют проявления синдрома эмоционального выгорания, негативно относятся к переменам, к успехам «молодежи» – требуют больше положительной оценки, дополнительной поддержки и мотивации
Творческая группа опытных педагогов	
– имеют опыт работы по ФГОС ДО, профстандарту и др. – имеют достаточный уровень владения ИКТ-технологиями – проявляют инициативу, самостоятельность, творчество – новые условия дополнительно стимулируют проявление творчества, инициативы	– зачастую имеют завышенную самооценку – болезненно реагируют на неудачи, критику; на успехи коллег – не всегда готовы оказать помощь другим педагогам – не всегда принимают помощь

Третий шаг – создание модели наставничества. Для каждой группы выбрали методы и формы работы:

- с начинающими педагогами – на выработку положительного отношения к деятельности, овладение теоретическими знаниями и практическими навыками, на повышение авторитета в коллективе, возможность проявить творчество;

- для педагогов, пришедших после перерыва – на овладение теоретическими знаниями и практическими навыками, снятие стереотипов мышления и поведения, проявление творчества, на повышение авторитета в коллективе;

- для опытных педагогов, пришедших из других областей педагогики – на овладение теоретическими знаниями и практическими навыками работы с детьми дошкольного возраста (включая переквалификацию по направлению

дошкольного образования), на снятие стереотипов мышления и поведения, проявление творчества, на повышение авторитета в коллективе;

- для педагогов-«стажистов» – на поддержание положительного отношения к деятельности, профилактику синдрома эмоционального выгорания, на побуждение к совершенствованию навыков владения современными подходами и технологиями, самоанализа, на снятие стереотипов мышления и поведения, стимулирование творчества, самостоятельности и инициативы;

- для творческой группы – на оказание помощи, самоанализа деятельности, овладение теоретическими знаниями.

Эффективность проекта невозможна без тесного взаимодействия старшего воспитателя с педагогом-психологом.

Благоприятный климат в коллективе повышает эффективность совместной работы, снижает риск эмоционального выгорания, конфликтов в коллективе, «текучки» кадров. Ежегодно в ДОО проводится анкетирование для выявления эмоционального благополучия в коллективе на основе наблюдений, индивидуальных бесед и анкетирования педагогов. Результаты анализируются и сравниваются с предыдущими. Педагог-психолог передает старшему воспитателю обобщенные результаты, совместно определяются «плюсы» и «минусы», наличие или отсутствие динамики в сплочении коллектива и формирования положительного отношения к деятельности и коллегам.

Мы ввели самоанализ педагогической деятельности и самооценку профессиональной культуры педагога по модификации методики Р.Р. Калининой. В мае педагоги традиционно заполняют карты по выявлению затруднений и положительного педагогического опыта. Проводимые опросы позволяют решить задачи по определению «сильных» и «слабых» сторон педагога, построению индивидуального маршрута сопровождения его педагогической деятельности, выявлению и транслированию положительного опыта работы; повышению качества самоанализа и рефлексии; выбору форм, содержания, участников общих и погрупповых мероприятий для педагогов с учетом поставленных целей, формированию команд наставников и наставляемых.

Четвертый шаг – реализация модели. Мы использовали разные типы (прямое и опосредованное, скрытое и открытое, индивидуальное и коллективное) и виды наставничества (виртуальное; групповое «веерное» и комплексное; краткосрочное или целеполагающее; реверсивное; ситуационное; скоростное консультационное). Мы сохранили традиционное наставничество для комплексного индивидуального сопровождения начинающего педагога. Но ввели и другие модели. Старший воспитатель стал не единственным наставником.

Приведем примеры некоторых моделей наставничества при организации мероприятий ДОО с учетом поставленных целей и выявленных особенностей педагогического коллектива.

Таблица 2

Использование различных моделей наставничества

Примеры мероприятий	Участники / ведущие-наставники (по группам*) Типы и виды наставничества
Формирование готовности к применению современных технологий, подходов, форм работы с детьми	
Консультация «Модуль личностных качеств и профессиональных компетенций педагога»	Все педагоги / педагог-психолог **Групповое прямое «веерное» наставничество**
Консультации «Современные педагогические технологии в ДОО. Теория вопроса», «Утренний и вечерний круг в ДОО»	Все педагоги / воспитатели группы 1, 4 **Групповое опосредованное реверсивное наставничество**
Семинары-практикумы «Средства ТРИЗ-технологии в работе с детьми раннего и дошкольного возраста», «Организация образовательного события с детьми», «Лэпбук как продукт детской проектной деятельности»	Все педагоги / воспитатели группы 4, 5 **Групповое «веерное» наставничество**
Педагогические чтения «Нравственный образ педагога»	Все педагоги / педагоги групп 2, 4 **Ситуационное и реверсивное наставничество**
Мастер-классы «Как создать мультфильм с детьми», «Секрет хорошего фото», «Как организовать и провести вебинар с использованием разных мессенджеров»	Все педагоги / педагоги группы 1, владеющие ИКТ **Реверсивное групповое «веерное» наставничество**
Занятия «Школы начинающего педагога»	Воспитатели группы 1, 3 / педагоги групп 4, 5; реже – группы 2 **Ситуационное, групповое «веерное» и групповое комплексное наставничество**
Развитие креативных способностей	
Конкурс эссе «Современным детям – современный педагог!»	Все педагоги / педагоги группы 1 **Реверсивное краткосрочное опосредованное наставничество**
Конкурсы профессионального мастерства, в т.ч. с использованием цифровых технологий	Все педагоги / педагоги, участвовавшие в конкурсах ранее, а также владеющие ИКТ **Скоростное консультационное и реверсивное наставничество**
Публикации в журналах и выступления на конференциях	Педагоги группы 4, 5 / педагоги группы 4, 5 **Скоростное консультационное наставничество**
Участие в городском фестивале педагогических идей	Все педагоги / педагоги группы 4, 5 **Ситуативное групповое «веерное» и групповое комплексное наставничество**
Творческая группа «Нетрадиционное физкультурное оборудование»	Воспитатели всех групп / инструктор по физической культуре из группы 3 **Групповое «веерное» и реверсивное наставничество**

Развитие умений разрабатывать авторские методики, программы, технологии	
Педагогические проекты «Авторские игры», «Игры-забавы для малышей своими руками», «Сам себе писатель и издатель», «Идеальная развивающая предметно-пространственная среда в ДОО»	Все педагоги / педагоги всех групп **Ситуативное и скоростное консультационное наставничество**
Рабочие группы: по разработке образовательных программ ДОО, по разработке программы здоровьесбережения	Все заинтересовавшиеся педагоги / участники творческой группы из разных групп **Групповое «веерное» и групповое комплексное наставничество**
Творческая группа по организации детской исследовательской деятельности (в рамках инновационной площадки)	Все заинтересовавшиеся педагоги / участники творческой группы из разных групп **Смешанный вид наставничества**
Становление стиля педагогической деятельности	
Открытые показы для педагогов ДОО «Организация совместной деятельности с использованием здоровьесберегающих технологий», «Сопровождение детской исследовательской деятельности».	Все педагоги / педагоги групп 4, 5 **Ситуативное наставничество**

** 1 – Начинающие педагоги, 2 – Педагоги, пришедшие после перерыва 5 и более лет, 3 – Опытные педагоги, пришедшие из других областей педагогики, 4 – Педагоги, имеющие стаж работы в учреждении 5 и более лет, 5 – Творческая группа опытных педагогов*

Следует обратить внимание, что ранее в открытых показах для педагогов МБДОУ принимали участие только опытные педагоги. Сейчас мы успешно привлекаем начинающих воспитателей, только предлагаем им показать фрагмент совместной деятельности с детьми, продолжительностью менее НОД. Выбирается вид деятельности, который им ближе, в котором увереннее владеет методикой; разрешаем педагогам не брать всю группу детей. Это делается для того, чтобы педагог показал качественный результат, выглядел перед коллегами достойно, стал более уверенным, поднял свой авторитет. То есть создаем ему ситуацию успеха.

Мы изменили подход к организации смотров и конкурсов. Если раньше в ДОО было обязательным участие каждого педагога, то сейчас в некоторых конкурсах участвуют не все. Педагогов, которые неоднократно становились победителями, включаем в жюри, освобождая призовые места для других участников. В результате снижается процент негативных проявлений и формального участия. Это способствует поддержанию психологического благополучия каждого и коллектива в целом.

Отдельно остановимся на мероприятиях, проводимых педагогом-психологом для воспитателей и специалистов. Один раз в год проходит тренинг личностного роста, один раз в год тренинг по профилактике эмоционального выгорания. Педагоги их посещают по желанию. Перед мероприятиями озвучи-

вается, для какой категории оно проводится, но на тренинги ходят все педагоги, дают им положительную оценку.

Кроме того, педагог-психолог в течение двух лет вел проект «Давайте общаться», направленный на сплочение коллектива, совершенствование навыков общения педагогов с участниками образовательного процесса, владение способами снятия эмоционального напряжения и утомления. Педагоги учились вести диалог, формулировать свои мысли, анализировать и описывать чувства, эмоции, находить выход из проблемных и конфликтных ситуаций, использовать и понимать вербальные и невербальные средства коммуникации. В конце встречи каждый участник высказывался о самом интересном, трудном или запоминающемся.

Традиция «открытого микрофона» перешла и на другие методические мероприятия. Выбирается любой предмет вместо микрофона и передается из рук в руки, чтобы все поделились впечатлениями или предложениями. Почти на всех мероприятиях сажаем людей в круг. Так присутствующие внимательнее слушают, видят эмоции друг друга, ведут себя более тактично. При такой форме организации повысилась активность участников мероприятий, улучшился эмоциональный фон, меньше времени уходит на «включение» людей в деятельность или в ситуацию.

Считаем важным условием эффективного мероприятия позитивный настрой участников. В таком состоянии они лучше воспринимают информацию, реже используют негативно окрашенные высказывания (или не используют вообще), 100% присутствующих включаются во все виды деятельности, лучше запоминают материал, больше предлагают творческих решений. Иногда мы начинаем консультацию или семинар с игры, направленной на снятие стереотипов мышления: «Логический паровоз», «Что у Вас общего с соседом», «Хорошо – плохо» и др. Сочетаем их и с коммуникативными играми «Найди пару молча», «Комплимент» и др. Это помогает активизировать мыслительную деятельность педагогов, снять мышечное и эмоциональное напряжение, настроиться на командную работу. Все предлагаемые игры и упражнения они в дальнейшем используют в работе с детьми.

Изредка для активизации используем приемы запланированной ошибки: «Забытые листочки» или «Испорченная презентация». Педагоги восполняют «пробелы памяти» старшего воспитателя, помогают на ватманах создать необходимые схемы, модели, разрабатывают критерии. Ценное в таких приемах то, что порой находятся неожиданные решения, рождаются интересные идеи, которые мы в дальнейшем воплощаем в жизнь.

Так, например, по предложению одного из воспитателей был организован **клуб неформального общения «Душевный разговор».** Встречи – один раз в квартал, в идеальных условиях – в кругу за столом с чашечкой чая. Как правило, это художественно-творческая деятельность, продукт которой можно использовать в интерьере или в качестве подарка. Общение – в форме посиделок, обычного душевного разговора. 30–60 минут такого общения за рукоделием помогают педагогам не только освоить новый вид творчества, но и зарядиться

позитивом. Это также создает ситуацию успеха начинающих педагогов, которая мотивирует к дальнейшей творческой деятельности с детьми.

Пятый шаг – презентация опыта в педагогических сообществах.

Шестой шаг – рефлексия. Сравнительный анализ результатов анкетирования по направлениям показал, что на протяжении 3-х лет повышались показатели благоприятного психологического климата в коллективе. Педагоги стали более объективны при самооценке своей деятельности. Увеличилось количество педагогов, участвующих в проведении методических мероприятий ДОО, повысился уровень самостоятельности при их подготовке. В целом, вырос уровень профессионального мастерства педагогов.

У нас сложились тандемы опытных и начинающих педагогов, даже из работающих на разных группах: одни делятся драгоценным классическим опытом, другие вводят в мир современных технологий. Они помогают друг другу готовиться к открытым показам, к выступлениям, собраниям, конкурсам, к ежедневным занятиям и досугам. Это повышает качество проведения мероприятий.

А самое главное, по окончании тренингов, мастер-классов количество улыбок на лице педагогов становится больше, это значит, что они подарят детям больше положительных эмоций. Обмен идеями и впечатлениями не заканчивается, и через день или два дети показывают родителям новые необычные работы или учат играм, с которыми мы знакомили педагогов на семинарах. Мы слышим положительные отзывы о молодых педагогах от родителей и коллег.

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО ВОСПИТАТЕЛЯ В ДОУ

С.А. Чиковкина
МКДОУ «Детский присмотра и оздоровления № 3 г. Арзамаса»
воспитатель; e-mail: schikovkina@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

Данная статья посвящена проблеме вхождения в профессию молодых педагогов дошкольных образовательных организаций. Автором раскрывается роль педагога-наставника в адаптации молодого воспитателя ДОУ, описываются формы работы с молодыми специалистами.

Ключевые слова: молодые педагоги; дошкольная образовательная организация; наставники; профессиональный рост; профессионально-личностное развитие.

В настоящее время, в условиях активного обновления системы дошкольного образования, требования к педагогу постоянно возрастают. Особенно это ощущают на себе молодые специалисты, которые закончили образовательное учреждение (педагогический колледж, институт, университет) и приходят на работу. Эти требования закреплены на законодательном уровне, в Профессиональном стандарте педагога, который утвержден приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10.10.2013 г. № 544н. В этом документе мы можем четко выделить общие и специфичные требования, которые на сегодняшний день предъявляет государство к воспитателям (трудовые действия, знания и умения для выполнения свой профессиональной функции, умения к воспитанию и развитию детей определенного возраста). Одним из трудовых действий, обозначенных в Профессиональном стандарте, выделено развитие профессиональных компетенций для решения образовательных задач, связанных с развитием детей как раннего (до 3 лет), так и дошкольного возраста (с 3 до 7 лет) [3].

Педагог с опытом работы, как правило, соответствует обозначенным требованиям. Творческий педагог может самостоятельно и эффективно решать поставленные перед ним задачи, применяя не только традиционные, но и инновационные методы и приемы работы. Молодой специалист, в большинстве своем, может хорошо знать теорию, но вот самостоятельно применять ее на практике работы с детьми не всегда получается сразу. Поэтому взаимодействие педагогов, организация школы наставничества максимально будет способствовать профессиональному росту молодого специалиста, что созвучно современным требованиям в системе образования [4].

Анализ содержания Национального проекта «Образование» позволяет выделить одно из ключевых направлений, значимых для нашей темы, – подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, использование при этом современных и инновационных форм и методов. Мы полагаем, что значимую роль в решении задачи подготовки и повышения педагогического мастерства молодых специалистов может играть наставничество. И «… это должно

быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Период вхождения молодого воспитателя в профессию отличается напряженностью и является трамплином для его дальнейшего профессионального саморазвития. От начала разбега и зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли в этой сфере и не разочаруется в выбранной им профессии.

Этой проблеме – проблеме становления молодого педагога – посвящены многие научные исследования таких учёных, как К.Ю. Белой, М.С. Гвоздевой, Л.М. Денякиной, Н.Н. Лященко, Л.В. Поздняк, П.И. Третьякова, Л.И. Фалюшиной и др. Постигая азы педагогической деятельности, у многих начинающих вчерашних студентов возникают те или иные трудности: это большая загруженность на работе, высокая утомляемость в связи с большим количеством детей в группах, огромная ответственность за жизнь, здоровье и безопасность детей, большой объем работ по заполнению документации у воспитателей ДОУ. Причин много, а решение этих проблем дело нелёгкое.

Уже с первого дня работы на вчерашнего студента ложатся те же самые обязанности, и он несёт ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, а руководители, родители и коллеги по работе ожидают от них профессионализма. И в это время им нужна поддержка, чтобы не чувствовать себя «брошенными на произвол судьбы». Необходимо помочь молодому специалисту адаптироваться в новом коллективе, поддержать его и приободрить. Решением многих вопросов в данном случае, особенно в начальный период вхождения в профессию, могут стать разные формы наставничества в том или ином образовательном учреждении.

Как найти хорошего наставника или кто им может быть?

Цель работы наставника: создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих уменьшению проблем адаптации и удачному вхождению в профессию вчерашнего студента [5].

Задачи, которые решает наставник:

- оказание психологической и методической помощи молодому специалисту в период адаптации в новых условиях работы, в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;

- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

- поддержание мотивации молодого педагога на самообразование.

Решая эти задачи, мы предполагаем добиться следующих результатов деятельности по наставничеству: изменение отношения к молодому воспитателю в коллективе; а также стимулирование саморазвития молодого педагога и повышение его профессиональной компетенции [1].

Самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег, – это стажировка. Здесь решается основная задача:

предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога, укрепить веру в себя, помочь осознать свою значимость для детей, родителей, коллег. Начинающий воспитатель на практике применяет знания и умения, полученные во время учёбы в вузе. Иногда и педагогу с опытом работы есть чему взаимно научиться! От этого статус молодого педагога только возрастает, что очень значимо на этом этапе наставничества.

Следующий период – период развития профессионального мастерства, накопления опыта, поиска своего стиля в работе. На этом этапе молодой специалист активно изучает опыт работы коллег, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей, открытые занятия, мероприятия, а также сам проводит открытые занятия с целью выявления ошибок и работы над ними. Молодому специалисту предлагается определиться с темой самообразования, над которой они будет работать более углубленно [2]. Помочь в этом может тоже наставник.

Когда у молодого специалиста начнет оформляться собственная система отношений с детьми, родителями, коллегами и будут уже собственные разработки, он сможет смело внедрять в свою работу новые технологии. Происходит его через совершенствование и саморазвитие, обобщение своего опыта работы, взаимодействия с творческим коллективом ОУ.

Необходимо подчеркнуть тот факт, что наставничество является двусторонним процессом: с одной стороны – деятельность наставника, с другой – деятельность молодого специалиста. Такая форма работы с молодыми кадрами оказывает положительное влияние на всех сотрудников образовательной организации, повышается их профессиональный уровень подготовки, улучшаются взаимоотношения между сотрудниками. В то же время наставник повышает свои деловые качества, свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Молодой воспитатель при этом получает поддержку опытного педагога и повышает свое профессиональное мастерство.

Профессия педагога – это процесс постоянного саморазвития, развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методик работы с детьми, родителями и коллегами. Все мы испытываем потребность в положительной оценке своего труда. Для удовлетворения своей работой, мотивации к творческому подходу к деятельности очень важна своевременная оценка наставником работы молодого специалиста, его доброе слово.

Наставник мотивирует своих подопечных на творчество, участие в инновационной деятельности, конкурсном движении, готовит к скорой предстоящей аттестации. Преимущества наставничества как формы работы с молодыми кадрами очевидны – это преодоление возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе, открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации у молодых воспитателей к дальнейшему самообразованию, раскры-

тию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Литература

1. Бондаренко Н. Пять главных приемов наставничества: как обучить и мотивировать взрослых людей. – URL: https://blogtrenera.ru/blog/pyat-glavnyx-priemov-nastavnichestva-kak-obuchat-i-motivirovat-vzroslyx-lyudej.html?ysclid=lnozu2uvwj266 (дата обращения: 09.10.2023).

2. Нугумнова Л.Н. Наставничество в повышении квалификации педагогических кадров // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2018. – №4. – С.182–187.

3. О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении //Дошкольная академия. – 2015. – №60–61. – С 12–18.

4. Троицкая И.Ю., Ястребцева Н.В. Психологическое сопровождение профессионально-личностного развития педагога // Акмеология. – 2014. – № S3-4. – С. 168–170.

5. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – №4 (109). – С. 62–70.

МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАК ОДНА ИЗ ФОРМ НАСТАВНИЧЕСТВА

М.В. Шишулина[1], Н.И. Башкирова[2], О.В. Аверина[3]
МБДОУ «Детский сад № 51 общеразвивающего вида
с приоритетным осуществлением деятельности
по художественно-эстетическому развитию детей»
[1]заведующий; e-mail: mbdou51@yandex.ru
[2]заместитель заведующего по воспитательной и методической работе
[3]старший воспитатель
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье рассматривается наставническое сопровождение молодых педагогов дошкольных образовательных организаций с точки зрения системного подхода, выявлены компоненты системы наставнического сопровождения, этапы и условия выбора форм наставничества во взаимодействии с молодыми педагогами.

Ключевые слова: дошкольное образование; наставник; молодой педагог; информационно-методический кабинет.

Почти каждому молодому педагогу в начале профессиональной карьеры приходится сталкиваться с трудностями, испытывать страх и сомнение, а зачастую разочарование. Очевидно, что успех его адаптации к профессиональной деятельности и образовательной среде учреждения зависит от условий, созданных для его профессионального роста и развития профессионально значимой мотивации. Получить практическую помощь и поддержку опытного коллеги рассчитывает каждый педагог на этапе становления своей профессиональной деятельности. Поэтому методическому сопровождению молодых педагогов уделяется важное место в работе с сотрудниками дошкольного учреждения.

В настоящее время одной из основных и традиционных форм наставнической деятельности в МБДОУ №51 г. Арзамаса стало непосредственное взаимодействие педагога-наставника с молодым педагогом, передача им опыта, знакомство с индивидуальными методами и приемами работы. Другим направлением сопровождения профессиональной деятельности служит использование разных форм и методов методической работы: анкетирования, бесед, консультаций, семинаров, тренингов, посещения образовательной деятельности и т.д. Помощь начинающим работникам, привитие интереса к педагогической деятельности оказывается всеми специалистами учреждения: заведующим ДОУ, заместителем заведующего по воспитательной и методической работе, старшим воспитателем, педагогом-психологом, педагогами с большим стажем трудовой деятельности. Таким образом, оба направления реализации наставничества помогают сотрудникам быстрее обрести уверенность, реализовать внутренний потенциал и, конечно же, оказывают положительное влияние на качество образовательной деятельности.

Следует отметить, что процесс профессионального становления молодого педагога в ДОУ включает несколько этапов и регламентируется утвержденным в нашем образовательном учреждении локальным актом «Положение о наставничестве».

На первом этапе сопровождение молодого педагога возлагается на заместителя заведующего по воспитательной и методической работе, который знакомит нового сотрудника с образовательной программой учреждения, с рабочей документацией, организацией развивающей предметно-пространственной среды. Старший воспитатель оказывает содействие успешному взаимодействию начинающего воспитателя с наставником в освоении знаний и практических умений. Первостепенной задачей при организации данной работы является формирование комфортных и продуктивных отношений, направленных на достижение значимого результата, а именно: профессионального роста молодого педагога. При назначении педагога-наставника учитываются индивидуальные особенности характера, профессиональных навыков. Затем составляется перспективный план индивидуальной работы. Содержание данных мероприятий направлено на устранение основных затруднений начинающего воспитателя и, самое главное, оказание помощи в практических видах деятельности. Включаясь в работу по выполнению обязанностей и поставленных задач, молодой педагог начинает накапливать личный практический опыт, параллельно оценивая свои сильные и слабые стороны. В процессе приобретения опыта профессиональной деятельности он получает собственные впечатления, учится расставлять приоритеты.

На втором, основном, этапе осуществляется взаимопосещение режимных моментов, образовательных мероприятий опытным наставником и молодым педагогом. Совместно с наставником начинающий педагог разрабатывает содержание сценариев образовательной деятельности, готовит тексты выступлений на педагогических советах, знакомится с возможными и эффективными решениями практических ситуаций из практики педагога-наставника. Тем самым осуществляется тесное, взаимовыгодное сотрудничество, которое помогает обоим повысить уровень профессиональной подготовки, ощутить свою состоятельность и профессиональную компетентность. На данном этапе не только наставник, но и представитель администрации (заведующий, заместитель заведующего по воспитательной и методической работе, старший воспитатель) создают ненавязчивую мотивацию для участия молодого педагога в профессиональных конкурсах. Сделать первый и ответственный шаг в данном направлении очень непросто, но поддержка и помощь наставника оказывает сильное воздействие, способствует получению успешных результатов уже на первом году работы. Так, в 2023 году начинающий воспитатель нашего детского сада стал победителем городского конкурса методических идей среди педагогов образовательных организаций городского округа город Арзамас и призером городского конкурса эссе «Педагог: профессия, призвание, судьба...», организованных департаментом образования администрации г.о.г. Арзамас Нижегород-

ской области и муниципальным казенным учреждением «Городской информационно-методический кабинет».

Третий этап предполагает подведение итогов проделанной работы администрацией и наставником. Заместитель заведующего и старший воспитатель анализируют, обобщают достижения в деятельности, а также обсуждают в личной беседе с молодым педагогом неудачные моменты с целью их коррекции. Под руководством наставника решаются реальные педагогические проблемы, а это, в свою очередь, помогает молодому педагогу понять и использовать наиболее эффективные средства и способы, необходимые в организации педагогической деятельности.

Таким образом, использование системы методического сопровождения в работе с молодыми педагогами в учреждении помогает повысить профессионализм педагогов, вдохнуть уверенность в решение о правильности выбора профессии «воспитатель». Особо значимым результатом реализации наставничества в нашем дошкольном учреждении можно считать воспитателей, «выращенных» из сотрудников, работавших в должности «помощника воспитателя».

Литература

1. Дошкольная педагогика // Петербургский научно-практический журнал. – 2018. – № 1. – С. 72.

2. Организация системы наставничества в ДОУ: электронный сборник муниципального автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Новосибирский институт современного образования», 2023. – URL: https://niso54.ru/

3. Наставничество как метод обучения персонала. Помощь молодым специалистам на новой работе // FB.ru. – Режим доступа: http://fb.ru/article/254159/ nastavnichestvo-kak-metod-obucheniya-personala - pomosch - molodyim - spetsialistam-na-novoy-rabote (дата обращения: 20.02.2017).

4. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон № 273-ФЗ: принят Госдумой 21 декабря 2012 года: одобрен Советом Федерации 26 Декабря 2012 года. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 11.02.2020).

5. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования: утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155– URL: http://ivo.garant.ru/#/document/77677348/paragraph/7:0/ (дата обращения: 11.02.2020).

6. Федеральная образовательная программа дошкольного образования. – М.: ТЦ «Сфера», 2023. – 208 с.

Глава II
ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЭФФЕКТИВНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА: ВЗГЛЯД МОЛОДЫХ УЧЕНЫХ

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ОБУЧЕНИИ ФОНЕТИКЕ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ЦИФРОВЫХ РЕСУРСОВ

А.А. Аверина
Кубанский государственный университет
магистрант; e-mail: alena_averina_1998@mail.ru
Россия, Краснодарский край, г. Краснодар
Научный руководитель: В.В. Катермина, д. филол.н., проф.

В данной статье подчеркивается необходимость использования наставничества в современной образовательной среде. Актуальность данной проблемы обосновывается проходящей в данной момент цифровизацией образования. Отмечается, что наставник играет важную роль в процессе обучения фонетике, так как овладение фонетическими навыками является одной из проблем, с которой обучающиеся сталкиваются в процессе изучения немецкого языка. Именно поэтому наставнику необходимо не просто замотивировать на участие в данном процессе, но и сделать обучение более интересным и доступным при помощи использования цифровых ресурсов, прибегая, таким образом, к цифровому наставничеству.

Ключевые слова: наставничество; обучение фонетике; цифровые ресурсы; немецкий язык; фонетические навыки; мотивация.

В настоящий момент образовательная среда все больше насыщается разного рода ресурсами и материалами, находясь под влиянием таких процессов как цифровизация и глобализация, в связи с чем обучающиеся, будучи не в силах определить, какие возможности из предлагаемого им многообразия смогут удовлетворить их образовательный интерес, все чаще обращаются к институту наставничества как той самой инстанции, которая сможет выделить главное и направить. Эта тенденция прослеживается в обучении иностранным языкам, так как именно в этой области существует множество программ и цифровых средств, которые направлены на облегчение изучения, однако без помощи наставника обучающиеся могут столкнуться с определенными проблемами, в частности, когда речь идет об обучении фонетике немецкого языка.

Актуальность данного исследования обусловлена неослабевающим интересом исследователей к проблеме обучения фонетике немецкого языка посредством цифровых ресурсов при участии института наставничества.

Целью данной статьи является выявление основных особенностей влияния наставничества на обучение фонетике немецкого языка при использовании цифровых ресурсов.

Исходя из поставленной нами цели, мы выдвинули следующие задачи для ее выполнения:

– определить задачи наставничества в образовательной среде;

– рассмотреть такой вид наставничества, как цифровое наставничество;

– соотнести выдвинутые цели с обучением фонетике языка;

– выявить место цифровых ресурсов в современной методике обучения фонетике;

– проанализировать, каким образом наставничество может повлиять на процесс изучения фонетики с использованием цифровых ресурсов.

Объектом исследования данной работы является обучение фонетике немецкого языка при помощи цифровых ресурсов.

Предметом исследования являются особенности роли наставничества в процессе обучения.

Теоретической основой данной работы послужили научные тексты и труды о методике преподавания иностранных языков, а частности – методики преподавания фонетики, например А.Н. Щукин, Т.А. Львова, А.А. Миролюбов, о роли электронных ресурсов при обучении фонетике (Л.Л Босова, И.В. Нужа и т.д.), а также о наставничестве (В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев, Т.А. Бороненко, В.С. Федотова).

Исследователи института наставничества выделяют основные его задачи в образовательной среде, к ним относятся:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок;

2. Выявление основной мотивации обучающегося к деятельности;

3. Педагогическая поддержка;

4. Создание условий освоения [2].

Исходя из представленных задач, можно сказать, что задачей наставника является вовлечение обучающегося в процесс образовательной, в случае обучения фонетики, деятельности, создание условий для понимания материала и последующая его поддержка. В связи с тем что фонетика немецкого языка, согласно методологии, является наиболее сложной для изучения, наставнику необходимо так замотивировать обучающегося, чтобы процесс изучения стал для него увлекательным и познавательным.

Это является тем самым моментом, когда учитель может прибегнуть к цифровым ресурсам, таким образом, делая свое наставничество цифровым, то есть развивая не просто фонетические навыки, но и цифровую грамотность. После этого происходит прогностический этап наставничества, то есть определение цели – изучение фонетики немецкого языка при помощи цифровых ресурсов, за которым следует практический – непосредственное применение цифровых технологий как вид развития цифровой грамотности обучающихся, где также необходим наставник во избежание разного рода угроз [1].

В дальнейшем наставник и обучающиеся приступают непосредственно к изучению фонетики немецкого языка с применением разных видов цифровых ресурсов (видео, фото, звуковые [3]; справочные материалы и программные средства [6]). При это важно строить процесс изучения согласно этапам: озна-

комление с материалом, тренировка и закрепление [4], учитывая при этом возможные трудности, связанные с изучаемым, родным языком, интерференцией [7]; экстралингвистические (возраст, мотивация, языковое окружение) [11]), а также принципы отбора фонетического минимума (стилистический, нормативный, учет особенностей родного языка, соответствие изучаемой лексике) [5].

Таким образом, мы предлагаем план занятий, учитывающий взаимодействие обучающегося с наставником, одной из главных задач которого является сопровождение и поддержка развития фонетических навыков. Система упражнений, предложенная нами, содержит в себе общую коммуникативную тему (Одежда), а также предполагает наличие у учащихся уровня знаний B1+.

На этапе презентации, который подразумевает собой первичное ознакомление учащихся с материалом, его объяснение и проговаривание, нами было предложено упражнение на соотнесение слов, содержащих фонетический минимум занятия, с их изображениями, в ходе выполнения которого учащиеся предполагали то или иное произношение слов, после чего проверяли свои догадки при прослушивании. Таким образом, учащиеся могли индуктивно познакомиться с фонетическим минимумом занятия, то есть, исходя из прослушанных примеров, догадаться о том, как необходимо произносить представленные звуки, после чего попробовать самостоятельно произнести.

Этап тренировки фонетического материала, направленный на отработку и последующую автоматизацию навыка за счет использования фонетических упражнений, проходит в той последовательности, в которой они встречаются в проанализированных пособиях, то есть упражнения в слушании (прослушивание и установление различительных признаков), после чего – упражнения в воспроизведении (прослушивание и воспроизведение услышанного материала). В качестве примера первого вида упражнений нами был предложен диалог портала DeutschlandLabor, включающий семантизированные слова в предложенном контексте, для прослушивания и выявления различий между двумя смежными звуками, посредством поднятия руки при произнесении звука [ɛ] и опускания – в случае со звуком [ə]. Таким образом, учащиеся развивают фонематический слух – умение различать данные звуки в потоке речи.

Вторым основным видом фонетических упражнений являются упражнения в воспроизведении. В данной разработке нами был представлен текст, взятый с цифрового ресурса deutsch-to-go.de, для его прослушивания, выбора верных и неверных суждений, исходя из прослушанного текста. Так учащиеся имеют возможность не просто прослушать текст и его воспроизвести, что предполагает собой продуцирование, но также, используя фонематический слух, вычленить необходимую информацию для определения правдивости утверждений, развивая тем самым сразу несколько фонетических навыков.

В качестве закрепления (осознанного усвоения пройденного фонетического материала) учащимся предлагается видеодиалог канала Learn German with Anja по выбранной теме для просмотра и чтения по ролям. Данный вид упражнения также помогает развивать слухопроизносительные навыки, однако,

так как фонологическая компетенция предполагает наличие навыков интонирования, в представленное задание входит также эмоциональное прочтение диалога, что является еще одним видом фонетических упражнений – упражнение на эмоциональную выразительность речи. Таким образом, комбинируя несколько фонетических упражнения (в воспроизведении и на эмоциональную выразительность), мы можем способствовать улучшению как слухопроизносительных, так и ритмико-интонационных навыков учащихся.

В заключение хочется подчеркнуть, что наставничество действительно играет важную роль в образовательном процессе, в конкретном случае при изучении фонетики немецкого языка, так как задача наставника – не просто замотивировать обучающегося на процесс, но и сделать совместную деятельность понятной и увлекательной как в плане предлагаемого к изучению фонетического материала, так и в плане применения разного рода цифровых ресурсов, так как это не просто позволяет облегчить процесс, но и развивать параллельно у обучающегося и наставника цифровую грамотность, которая является неотъемлемой часть жизни в период глобальной цифровизации образования.

Литература

1. Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – №3. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-v-obrazovanii-nuzhen-horosho-zatochennyi-instrument (дата обращения: 18.10.2023).

2. Бороненко Т.А., Федотова В.С. Цифровое наставничество: готовы ли учителя участвовать в формировании цифровой грамотности школьников? // Ярославский педагогический вестник. – 2020. – №4 (115). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tsifrovoe-nastavnichestvo-gotovy-li-uchitelya-uchastvovat-v-formirovanii-tsifrovoy-gramotnosti-shkolnikov (дата обращения: 18.10.2023).

3. Босова Л.Л. Наборы цифровых образовательных ресурсов к учебникам, входящим в Федеральный перечень, как способ массового внедрения ИКТ в учебный процесс российской школы // Информационно-коммуникационные технологии в образовании. – 2009. – № 2. – URL: http://www.ict.edu.ru/ft/005803/iso_project-4.pdf (дата обращения: 14.04.2021).

4. Львова Т.А. Формы коммуникации и фонетические средства их выражения в немецкой речи. – Островское, 2019. – 16 с.

5. Миролюбов А.А. Методика обучения иностранным языкам: традиции и современность: коллективная монография / А. А. Миролюбов [и др.]. – Обнинск: Титул, 2010. – 464 с.

6. Нужа И.В., Смирнова Н.В. ИКТ в обучении иностранному языку: от традиционного учебника к виртуальной обучающей среде // Современные информационные технологии и ИТ-образование: сборник научных трудов VII Международной научно-практической конференции НИУ ВШЭ. – М.: ВШЭ, 2012. – С. 230–239.

7. Щукин А.Н. Обучение иностранным языкам: теория и практика: учебное пособие. – 2-е изд. – М.: Филоматис, 2006. – 480 с.

8. DeutschlandLabor. Mode. Im Modegeschäft: [сайт] / DW Deutsch lernen. – 2021. – URL: https://learngerman.dw.com/de/immodefachgeschäft/l 18722667/e-53120867 (дата обращения: 08.05.2021).

9. How to shop for clothes in German / Learn German with Anjia. – 2021. – URL: https://www.youtube.com/watch?v=hPJ2_xggUiA&t=115s (дата обращения: 08.05.2021).

10. Kleidung, die sich selbst repariert: [сайт] / Kurze deutsche Hörtexte. – 2021. – URL: https://www.deutsch-to-go.de/kleidung-die-sich-selbst-repariert/ (дата обращения: 08.05.2021).

11. Nunan D. Language Teaching Methodology: A Textbook for Teachers. – Prentice Hall, 1991. – 264 p.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ВЫЯВЛЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Н.Д. Базарнова[1], К.А. Кирьянова[2], А.Д. Скосырева[3], Д.Д. Титова[4]
Нижегородский государственный педагогический
университет имени Козьмы Минина
[1]ст. преподаватель; e-mail: nadyafedyakova@mail.ru
[2]студент; e-mail: kiryanovakristin@yandex.ru
[3]студент; e-mail: alena20031410@icloud.com
[4]студент; e-mail: t1tova04@yandex.ru
Россия, г. Нижний Новгород

В данной статье рассматривается проблема наставничества в современном обществе. Проведен анализ по исследованию оценки деятельности молодых педагогов (до 35 лет) на начальном этапе работы с целью выявления профессиональных дефицитов.

Ключевые слова: наставник; наставничество; образование; молодой педагог.

В современном российском образовании часто затрагивается тема адаптации молодых педагогов к условиям работы в образовательной организации. Для начала обратимся к определению статуса молодого педагога? Трудовой кодекс РФ не содержит однозначного определения. Одну из трактовок определения содержит ТК РФ: «Лицо, окончившее имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающее на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения» [1]. Термин «молодой специалист» может варьироваться в зависимости от региона, а также может определяться локальными нормативно-правовыми актами. Анализ нормативных актов и педагогической литературы указывает, что молодой педагог, с одной стороны, это преподаватель, который только начал свою педагогическую деятельность и ранее не имел опыта работы, с другой – уже имеющий небольшой стаж.

Статус молодого педагога может быть определен в литературе, в социальных программах, в официальных документарных материалах неоднозначно:

- сотрудник в возрасте до 35 лет;
- сотрудник со стажем от 1 до 3 лет;
- сотрудник со стажем от 1 до 5 лет;
- начинающий педагог со стажем от 5 до 10 лет работы.

Но несмотря на неопределенность в трактовке понятия, общим для молодых педагогов является наличие недавнего опыта педагогической деятельности.

Каждый год время ставит перед молодыми учителями всё новые и новые задачи, к которым необходимо найти соответствующее решение, ведь профессия педагога не ограничивается преподаванием определенного предмета, от него зависит, каким человек выйдет в общество. Современная образовательная среда насыщена событиями и изменениями, что создает трудности в работе педагогов, в частности, молодых учителей. Современное образование претерпевает ряд изменений, так как существуют определенные вызовы времени, основ-

ными из которых являются: появление новых технологий и цифровых средств обучения, меняющиеся социальные, экономические и технологические требования общества, новые исследования и научные открытия, а также демографические изменения.

Нами был проведен опрос среди молодых педагогов (в возрасте до 35 лет), в котором приняли участие более 50 человек, среди них учителя школ, в том числе классные руководители, а также молодые преподаватели вузов и ссузов, педагоги систем дополнительного образования, воспитатели дошкольных образовательных учреждений. Целью нашего исследования являлось выявление профессиональных дефицитов молодых педагогов на начальном этапе профессиональной деятельности, и нахождение путей их решения, а также анализ влияния наставника на профессиональное развитие начинающих педагогов. Было выявлено, что 89% опрошенных респондентов окончили педагогический университет, кроме того, часть из них являются выпускниками педагогического колледжа и прочих учебных заведений (рис. 1).

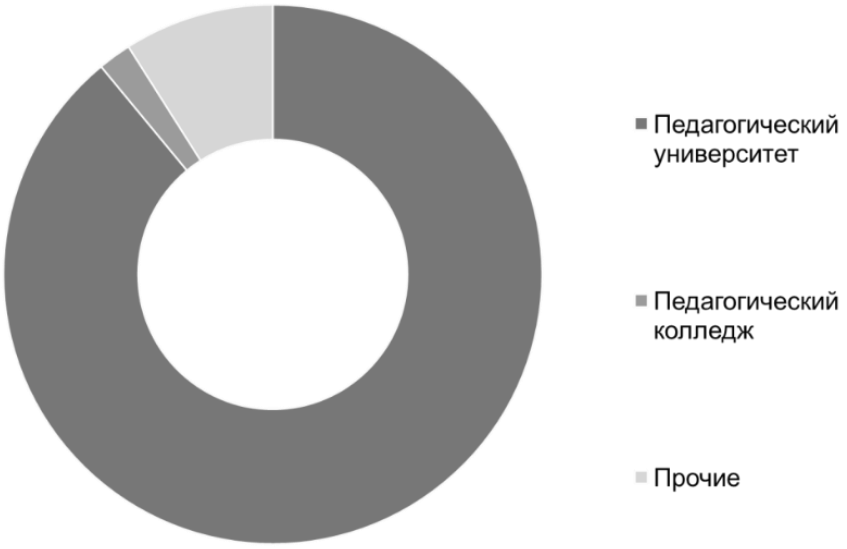


Рис. 1. Место получения образования педагогов

Педагогика – обширная наука, которая признает важность развития личности учащегося, эмоциональные и интеллектуальные аспекты. Будучи молодыми педагогами, мы часто сталкиваемся с вопросами, связанными с выбором нашей профессии.

На вопрос «Почему Вы стали педагогом?» мы получили данные, изображенные на рисунке 2. Анализ ответов показал, что основными мотивами выбора профессии педагога является желание работать с детьми (27%), вдохновляющий пример педагога (16%), любовь к преподаваемому предмету (14%) и социальная значимость профессии (14%). Педагогическую стезю выбирают во многом не из-за карьерных устремлений и ожиданий большого заработка, а из-за потребности в передаче знаний, эмоционально насыщенной деятельности (рис. 2).



Рис. 2. Причины выбора профессии педагога

Несмотря на широкий спектр мотивов выбора профессии педагога, встречаются проблемы, с которыми сталкиваются люди в данной сфере деятельности. На вопрос «Испытываете ли вы трудности в профессиональной деятельности?» мы получили следующие результаты: 77% опрошенных испытывают трудности на начальном этапе своей работы. Доктор психологических наук, профессор Н.С. Глуханюк в своём исследовании утверждает: «Реальное выполнение профессиональных функций вызывает серьезные трудности, заключающиеся в недостатке знания методики преподавания, низком квалификационном уровне, неумении строить взаимоотношения с учащимися и родителями», что указывает на недостаточное качество подготовки специалистов еще в учебных заведениях и недостатке педагогической практики [3] (рис. 3).



Рис. 3. Профессиональные затруднения молодого педагога

Из вышесказанного следует, что на ранних этапах профессиональной деятельности педагогов им необходима успешная адаптация. Роль руководителя в работе с молодыми сотрудниками способен взять на себя опытный квалифицированный человек. Наставник – участник персонализированной программы наставничества, имеющий измеримые позитивные результаты профессиональной деятельности, готовый и способный организовать индивидуальную траекторию профессионального развития наставляемого на основе его профессио-

нальных затруднений, также обладающий опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого [8]. По результатам данного опроса, 64% респондентов не имели в начале своей педагогической деятельности наставника, что говорит о слабой распространённости наставничества молодых педагогов (рис. 4).

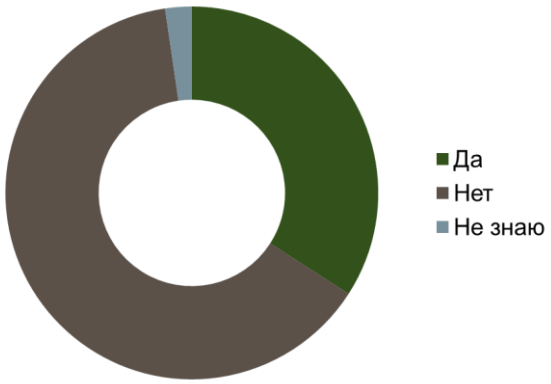


Рис. 4. Наличие наставника в начале педагогической деятельности

Взаимодействие с наставником для молодых педагогов является важным аспектом в педагогическом сообществе. Наставничество способствует развитию и применению профессиональных навыков, приобретению уверенности для дальнейшей самостоятельной работы. Следующий вопрос «Оцените вклад наставника в своё профессиональное становление», заданный начинающим сотрудникам, показывает, что 47% молодых педагогов оценили вклад наставника до 10%. Это говорит о низком уровне передаче педагогического опыта новому поколению и малой вовлеченности в образовательный процесс (рис. 5).

Для успешного развития карьерной деятельности начинающих сотрудников необходимо создать соответствующие условия. По данным последнего опроса большая часть (79%) респондентов отметили главным фактором, способствующим профессиональному росту молодого педагога, повышение оплаты труда, также опрошенные выделили вторым по значимости реализацию наставничества, что свидетельствует о ценности данного процесса для молодых педагогов (рис. 6).

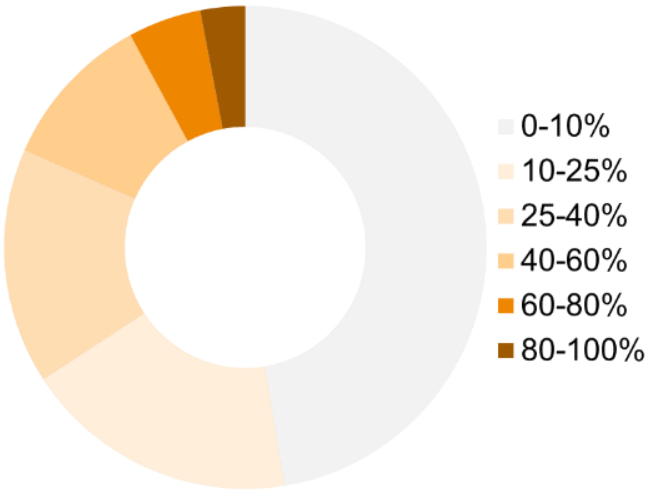


Рис. 5. Вклад наставника в профессиональное становление молодого педагога

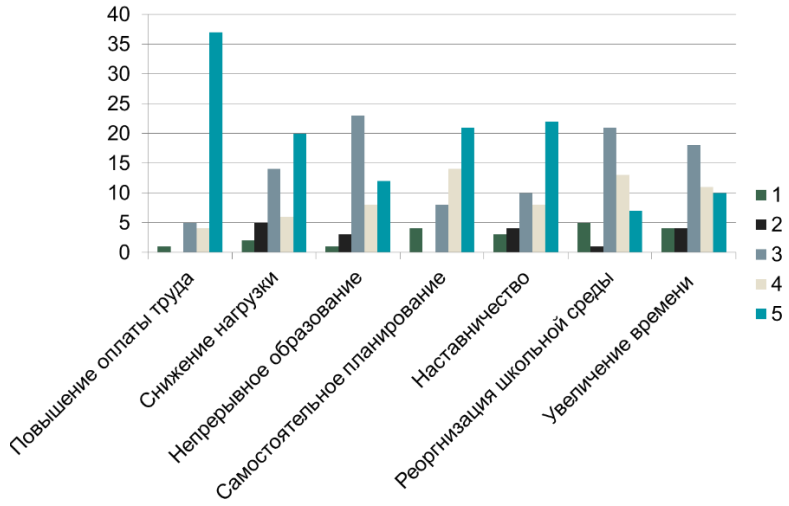


Рис. 6. Условия, способствующие профессиональному росту молодого педагога

Проведя исследование по теме наставничества, можно сделать вывод о том, что во многих образовательных организациях на практике наставничеству не уделяется должного внимания. Но вместе с тем на федеральном уровне внедряется целевая модель наставничества и методические рекомендации для педагогических работников по ее реализации. Наставничество молодых педагогов в Российской Федерации является важным аспектом развития образовательной системы, так как позволяет сохранить и передать педагогические ценности, традиции и авторские методики преподавания определенных дисциплин, что способствует закреплению педагогических работников в профессии и в целом позволяет улучшить качество образования.

Литертаура

1. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ (ред. от 04.08.2023) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2023).

2. Вострякова Н.В. Развитие идей наставничества в контексте гуманизации современного педагогического образования. – 2017. – № 15. – С. 9–12.

3. Гагариа В.Р. Адаптация молодого преподавателя в вузе на примере КФУ. – 2017.

4. Галимова Р.Ф. Роль наставничества в современном образовании. – 2020. – № 2(40). – С. 175–179.

5. Гуртовая Е.Ю., Гуртовой А.А. Наставничество как метод развития кадрового потенциала учреждения образования // Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук. – 2020. – № S3. – С. 31–34.

6. Долженко Р.А., Сальцев А.А. Новые направления развития наставничества в РФ // Педагогическое образование в России. – 2018. – № 9. – С. 6–12.

7. Литвак Р.А. Голубкова Ю.Г. Методика формирования личностно-профессионального имиджа молодого педагога // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – №77 (1). – С. 191–193.

8. Минпросвещения России №АЗ-1128/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ №657 от 21.12.2021.

9. Фомин Н.С., Фомина А.Б., Мордвинов В.А. Наставничество и тьюторство в образовании // Воспитание школьников. – 2018. – № 7.

10. Шкунова А.А. Кабанова Л.А. Кирьянова К.А. Основные характеристики самоменеджмента преподавателя / Глузмин А.В. // Проблемы современного педагогического образования. – 2022. – №77 (2). – С. 417–421.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ: ТРАДИЦИИ И ИННОВАЦИИ

Е.В. Безбородова
Нижегородский государственный педагогический университет
имени Козьмы Минина
магистрант; e-mail: bezborodovaev@std.mininuniver.ru
Россия, г. Нижний Новгород
Научный руководитель: Т.Г. Ханова, к.п.н., доцент

В данной статье раскрывается суть понятия «наставничество», его особенности в дошкольной организации, существующие в практике традиции и инновации. Автором охарактеризованы наиболее эффективные формы организации наставнической деятельности, инновационные методы взаимодействия наставника и наставляемого.

Ключевые слова: наставничество; традиции; инновация; дошкольная образовательная организация; наставник; начинающий специалист; педагог; опытный педагог.

В настоящее время большое внимание уделяется модернизации сферы образования как неотъемлемой части человеческой жизни, которая оказывает воздействие на формирование личности каждого гражданина. Большая ответственность лежит на педагогах как эталонах знаний и поведения, передающих свои знания и опыт следующему поколению. Компетентный, гуманный, ответственный, обладающий инновационным технологиями воспитания и обучения – это характеристики современного педагога, который нужен сфере образования в парадигме настоящего времени. Однако нередко возникает проблема, связанная с тем, что педагог, обладая необходимыми знаниями и умениями для успешной реализации своей деятельности, которая зачастую протекает длительно и сложно в связи с чем появляются трудности в адаптации к ней.

Психологи подчеркивают, что первые годы работы молодого специалиста являются неким «испытательным сроком» в закреплении в профессии и занятии той или иной позиции; происходит профессиональная адаптация [4].

Все это касается и сферы дошкольного образования, в которой молодые специалисты являются особой категорией кадрового ресурса; у них есть новые знания, идеи, актуальные направления работы. Они обладают большим потенциалом, свободны от каких-либо стереотипов в своей работе. Однако у молодых специалистов возникает ряд профессиональных трудностей: сложности в выстраивании взаимодействия с семьями воспитанников, отсутствие коммуникативной гибкости, нехватка профессионального опыта, сложности в организации деятельности детей, большая загруженность. Молодой педагог только входит в профессию, для него все оказывается новым и непривычным, что влияет на его ментальное здоровье; низкая заработная плата не стимулирует к совершенствованию собственной деятельности и самообразованию [3].

Вышесказанного приводит к тому, что педагоги либо прекращают свою педагогическую деятельность, либо выполняют возложенные на них обязательства формально, поэтому задачей первостепенной важности становится разра-

ботка структуры сопровождения молодого специалиста, оказания ему методической помощи. Решить эффективно эту задачу способна система наставничества, где у молодого педагога формируется мотивация в профессиональном становлении, саморазвитии и самореализации [1]. Педагог-наставник может оказать поддержку в том случае, если в детском саду созданы необходимые для этого педагогические условия, поскольку его деятельность схожа с педагогической поддержкой [5]. Само по себе наставничество в дошкольной организации – это оказание поддержки молодым педагогам, которые входят в профессию, не имея педагогического стажа, либо специалистам, впервые вступающим в новую должность.

Как и в любом виде работы, в наставничестве существуют свои традиции и инновации, о которых пойдет речь в статье. Во-первых, традиционно наставничество реализуется через форму «педагог – педагог», где педагог с большим опытом работы и стажем передает свои знания и опыт более молодому специалисту с целью включения последнего в педагогическую работу, помогает ему войти в коллектив педагогов, способствует реализации своей педагогической миссии на более высоком уровне [4].

В данном виде наставничества сами наставники могу сменяться в зависимости от профессиональных затруднений, которые испытывает новый сотрудник, назначаемый на должность или только оказавшийся в профессии. Наставники будут помогать решать конкретную образовательную задачу или способствовать реализации тех или иных профессиональных качеств. В наставничестве «педагог – педагог» каждый участник получает положительный результат: и специалист, принимающий опыт старшего коллеги, и специалист, его передающий, так как он оттачивает свое профессиональное мастерство, сам учится новому от педагога, недавно окончившего обучение.

Во-вторых, традиционным в наставничестве является взаимное посещение занятий педагогами с целью совершенствования своих профессиональных компетенций и обмена опыта. Посещение молодым специалистом занятий более опытного коллеги позволяет ему понять специфику методики организации дошкольного образовательного процесса; наставник в ходе посещения занятий наставляемого определяет его сильные и слабые стороны, дает конкретные методические рекомендации, позволяющие избежать ошибок.

В-третьих, групповое наставничество является традиционной формой реализации наставничества. В этом случае новый сотрудник включается в работу творческих групп, а руководитель группы или наставник сопровождает их в данном направлении.

Традиционной формой наставничества является проведение конкурсов педагогического мастерства, которые позволяют быстро войти в профессию. В подобных конкурсах наставник оказывает особую поддержку молодому специалисту, а начинающий педагог осмысливает свою профессиональную деятельность, учится не бояться публичной оценки, заявляет о себе как о профессионале, дает понять, что он на одном уровне с педагогами, которые продолжительное время находятся в профессии [6]. Такие конкурсы учат самоанализу, от

более опытных коллег начинающий специалист узнает, в каком направлении ему нужно работать, как развивать свои профессиональные качества.

Одной из инновационных форм наставничества является реверсивное наставничество, в котором свой опыт передает не педагог с более высоким стажем, а наоборот, молодой специалист. Это связано с тем, что происходящая сегодня информационно-техническая модернизация (цифровизация) образования, введение новых технических средств обучения и воспитания вызывают определенные затруднения у педагогов со стажем, а для молодых специалистов, которые только закончили обучение, являются привычными. Такая форма наставничества позволяет создавать разновозрастное образовательное сообщество, где молодой педагог обменивается опытом со специалистом со стажем.

Виртуальное наставничество – еще одна инновационная форма наставничества. В нем общение между наставником и наставляемым происходит через информационно-коммуникационные технологии: видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, вебинары, социальные сети и другие онлайн-сервисы. Данный вид наставничества активно использовался в период пандемии, когда педагоги не имели возможности общаться лично, но могли обмениваться знаниями и опытом дистанционно.

Флеш-наставничество представляет собой единоразовые встречи в ограниченном временном интервале. Такой способ наставничества может быть использован как в индивидуальной, так и в групповой форме; в этом формате разбирается одна узкая тема, интересующая педагога, в которой он испытывает значительные трудности, а наставник за выбранное время помогает их преодолеть.

Инновационными следует считать и методы, применяемые для осуществления наставничества.

Шедоуинг – метод наблюдения, используемый в наставничестве, при котором наставляемый на определенный период времени становится «тенью» своего наставника, фиксируя его действия, методы, приемы и т.д., помогающие наладить педагогический процесс.

Кейс-метод, или метод проблемных ситуаций, в которых наставник дает проблемную ситуацию, а наставляемые должны предложить варианты ее решения. Наставляемые в данном формате являются активными участниками, предлагая собственные варианты решений кейса, наставник следит за обсуждением, обобщает предложенные идеи.

Мастер-классы позволяют передать имеющийся у наставника опыт молодому специалисту наглядно; начинающий специалист осваивает предложенные умения и навыки под четким руководством своего наставника.

Тренинг – еще один инновационный метод в наставничестве, который можно применять в детском саду. Наставник дает молодому специалисту задания, направленные на улучшение его профессиональных качеств, специалист должен их выполнить и дать результат. Тренинг может быть использован, например, при обучении снятию напряжения, стабилизации эмоционального фона, способам разрешения конфликта и т.д.

Мозговой штурм является методом, который помогает найти решение для той или иной проблемы, с которой сталкивается большинство начинающих педагогов.

Использование коучинга в наставничестве также является инновацией. Коучем будет педагог-наставник, который выявляет трудности и проблемы молодого сотрудника, изучает его возможности для их устранения и определяет стратегию и возможные пути достижения желаемых результатов [2].

Таким образом, наставничество является некой коллаборацией, сотрудничеством, ориентированным на оказание помощи молодым педагогам в преодолении имеющихся профессиональных затруднений. Наставничество необходимо для адаптации молодых и начинающих специалистов в профессиональной деятельности. Такая практика позволит наметить план профессионального саморазвития сотрудников, предотвратить текучесть кадров в дошкольной организации, обеспечить обмен опытом, совершенствование профессиональных компетенций, развитие творческого мышления, в результате повышается качество образовательных услуг. Молодой специалист всегда может рассчитывать на помощь и поддержку более опытных коллег.

Литература

1. Андрущенко Т.Ю., Шашлова Г.М. Возрастная психология и возрастные кризисы: кризис развития ребенка семи лет: учебное пособие. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 103 с.

2. Кузнецова И.С. Психологическая поддержка. Принципы работы с детьми и подростками с отклонениями в поведении // Школьный психолог. – 2018. – № 31. – С. 10–17.

3. Леонова Е.В. Психологическое обеспечение непрерывного образования: монография. – 2-е изд. – М.: Юрайт, 2022. – 275 с.

4. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2021. – № 6 (15). – С. 50–56.

5. Психолого-педагогическое взаимодействие участников образовательного процесса: учебник и практикум для вузов / А.С. Обухов [и др.]; под общ. ред. А.С. Обухова. – М.: Юрайт, 2023. – 422 с.

6. Пятунин В.А. Психолого-педагогические особенности девиантного поведения. Ч.I. Основные формы девиантного поведения. – Магнитогорск: МГПИ, 2020. – 110 с.

7. Рахмонов М.И. Девиантное поведение детей младшего школьного возраста // Вопросы педагогики и психологии. – 2021. – №24. – С. 89–93.

8. Сорокоумова Е.А. Психология детей младшего школьного возраста. Самопознание в процессе обучения: учебное пособие. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2022. – 216 с.

РОЛЬ ПЕДАГОГА В СОЦИАЛИЗАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ В УСЛОВИЯХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДЕТСКИХ И МОЛОДЕЖНЫХ ОБЩЕСТВЕННЫХ ОБЪЕДИНЕНИЙ

А.В. Белякова[1], К.А. Рудобелец[2]
Учреждение образования «Гомельский государственный университет имени Франциска Скорины»
[1]ассистент; [2]студент; e-mail: kseniarudobelets@mail.ru
Беларусь, г. Гомель
Научный руководитель: А.В. Новикова, ас., педагог

В статье рассматривается роль педагога в социализации обучающихся в условиях деятельности детских и молодежных общественных объединений.

Ключевые слова: социализация; социализация обучающихся; общественные объединения; деятельность; детское движение.

Формирование человека как личности – это естественный процесс. Социализация человека происходит поэтапно в соответствии с его возрастом, окружающей средой. Социализация является постоянным, длительным процессом, расширенным во времени и в пространстве. Личность с момента рождения не может сразу усвоить весь социальный опыт. Личностью не рождаются, личностью становятся.

Воспитание и социализация личности невозможны без включения индивида в различные социальные отношения, без осуществления им созидательной деятельности в рамках какого-либо значимого для индивида социального института. Таким социальным институтом для обучающихся является круг сверстников, объединенных общими интересами. Объединяясь в различные группы, обучающиеся аккумулируют свои силы и возможности для достижения конкретной цели в различных видах деятельности. Ребенок, подросток, молодой человек видит в объединении с другими людьми средство самозащиты, самоопределения как личности, как члена сообщества себе подобных людей. Находя в таком объединении опору и поддержку, он может почувствовать себя равным, нужным, ценным, значимым, что дает ему почву для самореализации и самоутверждения.

Одним из значимых факторов социализации обучающихся могут быть обозначены общественные объединения. Существенной особенностью объединений является то, что они становятся пространством – зоной ближайшего актуального развития обучающихся, реализации как возрастного, так и природного, индивидуального внутреннего потенциала. Детское общественное объединение – среда личностного роста учащихся [1, с. 33].

Представляя собой достаточно стабильную и структурированную область социализации обучающихся, детские и молодежные объединения занимают особое место в социализации подростков. Молодежные объединения на социализацию подростков и способствуют увеличению значимости социальной активности как средства повышения успешности подрастающего поколения. Будучи значимым компонентом в структуре социально-педагогической систе-

мы общества, объединения обеспечивают вхождение детей в социальную жизнь общества.

Включение обучающихся в деятельность общественных объединений позволяет им свободно общаться со своими сверстниками и перенимать опыт у старших, учась сотрудничеству и нормам жизни в обществе. В таких объединениях у обучающихся есть возможность свободного перехода от одного вида деятельности к другому; право выбора его гражданской позиции; шанс приобретения нового социального опыта, самореализации в социально значимой деятельности. Личностные результаты невозможно получить без определенного опыта. Дети, которые самостоятельно принимают решения, учатся на собственных ошибках, наблюдают за поведением взрослых в различных ситуациях, развиваются быстрее и менее подвержены депрессии, чувству безысходности, одиночества. Начиная с детских лет, степень участия должна постепенно расти, при этом формируется база для осуществления участия в более широком контексте общества. Возможности, обусловленные основными человеческими свободами, в итоге играют решающую роль при формировании здорового, стабильного и крепкого общества. Детские и молодёжные общественные объединения предоставляют сферу для реализации личностных результатов обучающегося.

В настоящее время в стране происходят резкие изменения в экономической, политической и социальной жизни. Эти изменения привели к появлению таких социальных проблем, которые в первую очередь сказались на воспитании, развитии, социальном формировании детей, подростков и молодежи. В связи с этим возникла острая необходимость в развитии социально-педагогической службы по оказанию помощи детям и подросткам, включённой в воспитательное пространство конкретного социума.

Специфика любого детского общественного объединения требует участия в ней взрослых как организаторов, руководителей, координаторов: в частности, педагогов, которые призваны выполнять курирующую функцию в объединениях, где обучающиеся реализуют свои социальные потребности, интересы, выбирают идеологические ориентиры, критерии оценки собственных поступков, прогнозируют свои жизненные перспективы. Необходимость выявления специфики педагогического сопровождения деятельности детских общественных объединений – одна из приоритетных задач, стоящих перед педагогами объединений.

Педагогическое взаимодействие рассматривается многими учеными как развивающееся явление (В.А. Петровский, Н.Ф. Радионова, В.А. Сластенин, Е.Н. Шиянов и др.), условие аксиологической ориентированности педагогов на ценности образования (Т.К. Ахаян, А.В. Кирьянова), процесс, раскрывающий творческий потенциал педагога и ученика (А.П. Тряпицына), условие актуализации человеческой субъектности (В.В. Горшкова, А.Н. Ксенофонтова) [2, с. 6].

Взаимодействие педагогов с детскими общественными объединениями рассматривается как развивающееся явление, процесс, раскрывающий творческий потенциал педагога и ученика (Н.Ф. Радионова). При рассмотрении сущ-

ности понятия «взаимодействие» выделяется прежде всего взаимное воздействие, влияние сторон друг на друга. Это влияние может быть как положительным, так и отрицательным и нейтральным.

Педагогическое взаимодействие затрагивает определенные воспитательные аспекты работы. Взаимодействие как педагогическая категория в рамках детского движения рассматривается в качестве совместной деятельности взрослых и детей, их сотрудничества и содружества в условиях контактов друг с другом. В такой среде возникает и развивается личность ребенка и личность взрослого как воспитателя. Одним из важнейших является гуманизация отношений педагога и ребенка. Педагог в данном случае выступает в роли организатора самостоятельной, активной, общественной деятельности детей, компетентным консультантом и помощником. Его профессиональные умения однозначно направлены на координацию продуктивного взаимодействия всех субъектов процесса взаимодействия. Педагог может задаться целью, приобщить ребенка к ценностям, отношениям, которые способствуют проявлению новых духовных ценностей в процессе их взаимодействия. Однако приобщить ребенка к ценностям возможно только по желанию и инициативе самого ребенка. Потенциал этого процесса заключается в том, что субъектные ценности вырабатываются только самостоятельно, на основе собственных переживаний, поэтому не могут быть заданы со стороны или приняты в готовом виде.

Целеполагание педагога заключается в попытке приобщиться к отношениям, ценностям, установкам обучающегося, что тоже может способствовать появлению новых духовных точек соприкосновения во взаимодействии субъектов. Процесс приобщения обучающегося к ценностям педагога является основой для воспитания личности ребенка, а процесс приобщения педагога к ценностям ребенка – конкретный акт самовоспитания личности взрослого. С помощью духовного опыта педагогу открывается доступ к глубинному взаимодействию с миром обучающегося, т.е. проявляется способность педагога помогать ребенку в раскрытии внутреннего мира, воспринимая его как равноправного, целостного, интересного человека. Это возможно без навязывания своих ценностей, без подавления индивидуальности другого, только на уровне его свободного выбора.

Посредством социально-педагогической деятельности педагог предполагает реальное содействие обучающимся в преодолении возникающих у них трудностей. Это могут быть трудности в разрешении конфликтной ситуации со сверстниками и взрослыми, затруднения при выполнении ребенком возлагаемых на него обязанностей, трудности достижения цели и т.д. [3, с. 8].

Процесс приобщения обучающегося к ценностям педагога является основой для воспитания личности самого обучающегося, а процесс приобщения педагога к его ценностям – конкретный акт самовоспитания личности взрослого. С помощью духовного опыта педагогу открывается доступ к глубинному взаимодействию с миром ребенка, т.е. способность педагога помогать ребенку в раскрытии внутреннего мира, восприятие ребенка как равноправного, целостного, интересного человека. Это возможно без навязывания своих ценностей,

без подавления индивидуальности другого, только на уровне его свободного выбора.

В рамках детского общественного объединения педагог выполняет задачи:

– включает обучающихся в социальную жизнь, социальную практику общества на посильном для них уровне;

– адаптирует детей к социальной среде;

– удовлетворяет их потребности, интересы и запросы, а также помогает защищать их права, достоинства, в том числе и от негативных влияний окружающей обучающихся социальной среды.

Таким образом, педагог помогает обучающимся в рамках общественных объединений свободно общаться со своими сверстниками и перенимать опыт у старших, учит общению, самореализации, сохранению индивидуальности, а также сотрудничеству и нормам жизни в обществе, свободе мыслей и выражения своих взглядов по всем вопросам, затрагивающим их интересы, образование, игру и отдых. В своих трудах С.Т. Шацкий сделал важный вывод: «…между основными сторонами детской жизни – физическим трудом, игрой, искусством, умственным и социальным развитием – существует определенная связь, обнаруживается постоянное взаимодействие, и в конечном итоге те или другие изменения в одном направлении вызывают соответственные изменения в другой области» [4, с. 181].

Профессиональная деятельность наставника способствует выведению современных общественных детских и молодежных организаций на уровень функционирования социально-педагогической системы с приоритетностью социально значимой и общественно полезной деятельности, оптимальным сочетанием личностных и коллективных интересов, активным взаимодействием этой системы с социумом.

Литература

1. Алиева Л.В. Детское общественное объединение в системе социального воспитания детей и юношества: учебно-методическое пособие – М.: 2007. – 72 с.

2. Взаимодействие педагога с детскими и молодежными объединениями: учеб. пособие / В.Ф. Мартынова, А.А. Петрусевич, Н.В. Кравченко. – Омск: Изд-во ОмГПУ, 2015. – 224 с.

3. Гусева Н.А. Организация деятельности детских и молодёжных общественных организаций: методическое пособие. – Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2021. – 81 с.

4. Шацкий С.Т. Избранные педагогические сочинения. В 2 т. Т. 1 / под ред. И.А. Каирова, М.Н. Скаткина. – М.: Издательский центр «Академия», 1962. – 504 с.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ РАЗВИТИЯ КОММУНИКАТИВНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ (ДОО) К ОБЩЕНИЮ С РОДИТЕЛЯМИ ДОШКОЛЬНИКОВ

Е.С. Белякова
Псковский государственный университет
Институт физико-математических наук и информационных технологий
магистрант; e-mail: kaftwpsn@pskgu.ru
Россия, г. Псков
Научный руководитель: Н.Ю. Шлат, к.п.н., доцент

В статье представлены теоретико-методологические предпосылки решения проблемы развития коммуникативной готовности педагогов ДОО к общению с родителями дошкольников. Автором выявлены основные дефициты взаимодействия детского сада и семьи, научно обоснованы организационно-педагогические условия сопровождения воспитателей в указанном выше проблемном поле.

Ключевые слова: коммуникативная готовность; детский сад; семья; организационно-педагогические условия.

Дошкольными образовательными организациями накоплен значительный опыт сотрудничества с родителями в целях формирования общей культуры личности детей, в том числе формирования системы нравственных ценностей, преодоления выученной беспомощности через актуализацию у дошкольника потребности в инициативной, самостоятельной деятельности, а также совместного формирования у детей готовности к школьному обучению [5].

В этом направлении детскими садами предлагаются разнообразные способы поддержки процесса взаимодействия детского сада и семьи, однако значимость этой проблемы подчеркивается в связи с тем, что, как показывает всероссийское исследование «Мониторинг качества дошкольного образования (МКДО)» [3], – вот уже на протяжении трех лет область качества «Взаимодействие с родителями» не соответствует минимуму стандарта, что требует серьезных управленческих решений.

Так, в Профессиональном стандарте «Педагог» указано на необходимость актуализации готовности современного педагога дошкольного образования «…устанавливать контакты с обучающимися разного возраста и их родителями (законными представителями), другими педагогическими и иными работниками...», а также на значимость использования в своей профессиональной деятельности таких форматов просвещения семьи, которые способствовали бы формированию партнерских взаимоотношений, равно распределенной ответственности за образование ребенка [4].

Научные источники трактуют категорию «педагогическое общение» многопланово: как процесс и деятельность (М.Е. Дуранов, В.А. Кан-Калик и др.); как систему (А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев и др.). Определены основания для классификации видов общения: по субъектам общения (А.А. Леонтьев); по ха-

рактеру взаимодействия «учитель – ученик» (В.А. Кан-Калик); по организации и содержанию общения (М.Е. Дуранов); по стилю общения (А.К. Маркова).

Ученые, являясь приверженцами различных подходов, выделили ключевые точки, определяющие сущность педагогического общения [по: 6]: для системного подхода (А.А. Бодалев, А.Н. Леонтьев) – это коммуникация, интеракция; в рамках процессуального подхода подчеркивается значимость соблюдения определенной этапности в развитии общения и в его управлении (М.Е. Дуранов, В.А. Кан-Калик); функциональный подход оперирует пятью функциями педагогического общения (А.К. Маркова); деятельностный подход выделяет десять видов деятельности педагога для реализации коммуникативной функции (одной из десяти профессиональных функций педагога) (Н.В. Панова).

Системно-деятельностный подход является методологической основой изучения понятия «коммуникативная готовность», «организационно-педагогические условия»», так как выступает в качестве своеобразного «гносеологического моста» между теорией и практикой.

Коммуникация в педагогической деятельности – это и инструмент, и механизм, и средство для организации диалога, а также процесса самопознания и саморазвития. Отдавая должное большому вкладу, внесенному указанными авторами в разработку проблем педагогического общения, следует отметить, что некоторые его стороны еще недостаточно исследованы в психолого-педагогической литературе. В частности, практически отсутствуют работы, посвященные формированию коммуникативных умений воспитателя, его коммуникативной готовности к общению с родителями дошкольников как важнейшего условия совместной эффективной работы в изменившихся социальных условиях.

Важно отметить, что коммуникативная культура педагога ДОО пронизывает всю его педагогическую деятельность, так как ни один из видов его работы не может осуществляться вне педагогического общения, вне профессионального речевого поведения.

Среди диагностируемых и наблюдаемых в реальной педагогической практике трудностей во взаимодействии с семьей детские сады отмечают ряд проблем, которые связаны как с неготовностью семьи к общению (не участвуют в жизни детского сада, не выказывают желания развивать свою родительскую культуру, мало интересуются достижениями ребенка), так и с несформированностью необходимых для эффективного общения ДОО и семьи компетенций у воспитателей, включая профессиональные страхи, которые приводят к минимизации живого общения, подменой его такими способами, как письменный опрос, размещение информационных стендов (папок-передвижек) и др. В данных условиях педагоги подчас оказываются неготовыми к организации коммуникации и ведению активной работы с родителями. Причин тому, как видим, достаточно, поэтому решение данной проблемы является актуальной педагогической задачей.

В работах Е.П. Арнаутовой, В.П. Дубровой, Н. Мироновой, Т.В. Севостьяновой говорится о специфике педагогической позиции воспитателя по отношению к родителям, где сочетаются две функции – формальная и неформаль-

ная. В связи с этим выделяются основные причины трудностей, с которыми сталкивается как семья, так и детский сад в процессе взаимодействия:

- межличностное игнорирование друг друга;
- нежелание погружаться в истинные проблемы ребенка;
- формальное отношение к проведению групповых встреч по вопросам воспитания дошкольников;
- незнание специфики дошкольного возраста, соответственно, или предъявление высоких требований, или недооценка возможностей, потенциала личности ребенка дошкольного возраста;
- отсутствие у родителей представлений о специфике образовательного процесса в детском саду, что влечет за собой демонстрацию низкого уровня уважения к специалистам в частности, к дошкольному образованию в целом (Т.Н. Доронова, Т.И. Гризик, Г.В. Глушкова [1]).

Что является поводом для негативных проявлений в ситуации общения воспитателя и семьи? Анализ педагогического опыта указывает на неспособность педагогов предотвращать конфликты, анализировать возникшую конфликтную ситуацию, принимать стратегию общения «на равных» в противовес стратегии «под моим жестким контролем».

Т.В. Кротова [2] называет следующие причины непринятия родителями позиции педагога:

1. *Организационные* – данная группа причин связана с невозможностью общения (оперативного обращения за консультацией) из-за высокой профессиональной занятости родителей или невозможности согласовать время встречи.

2. *Профессионально-личностные* объединили такие причины, которые указывают на демонстрацию непрофессиональных действий со стороны педагога: низкий уровень владения вербальными и невербальными средствами общения; ограниченный набор методов и средств для организации взаимодействия с семьей; дефициты осознанного родительства.

Современные теоретики и практики дошкольного образования, подчеркивая необходимость связи ДОО с семьей и важность совершенствования форм и методов работы с родителями, выявили специфику этой работы и ее задачи. Организующая роль детского сада по отношению к семье характеризуется комплексом факторов:

– просвещение семьи в условиях системного сопровождения;
– оказание консультативной и иной помощи в воспитании ребенка;
– демонстрация и популяризация положительного опыта воспитания детей;
– привлечение семьи к проектированию образовательного процесса;
– навигация семьи с целью формирования у родителей опыта осознанного родительства.

Таким образом, значимость эффективной коммуникации как важной характеристики деятельности педагога ДОУ декларируется сегодня на нормативном, научно-теоретическом и методическом уровне. Вместе с тем, анализ научных источников и педагогической деятельности показывает, что существующие механизмы развития коммуникативной готовности педагогов требуют их си-

стематизации, учета всех факторов, влияющих на процесс взаимодействия всех участников образовательных отношений. Поэтому проблемой исследования является поиск ответа на вопрос: каковы способы, особенности совокупности факторов, влияющих на эффективность коммуникации в условиях ДОО?

Речь идет о системных тенденциях в развитии компонентов коммуникативной готовности педагога к общению с родителями детей (личностного, содержательного, деятельностного) в ходе создания определенных организационно-педагогических условий: 1) комплексное формирование компонентов коммуникативной готовности педагога к общению с родителями детей (личностного, содержательного, деятельностного); 2) осуществление поэтапного методического сопровождения развития коммуникативной готовности педагога к общению с родителями детей.

Первое условие предполагает изменения и обогащение личности воспитателя: развитие у него эмпатийных качеств, формирование компетенций, направленных на предотвращение и разрешение конфликтных ситуаций, развитие подлинного профессионального интереса к преодолению проблем в воспитании и развитии обучающихся. Это тесно связано с изменениями не только в структуре личности воспитателя, но и в изменении содержательных и организационных аспектов коммуникации – ее персонализации, обращение к возможностям клиент-центрированного подхода, использование новых форматов коммуникации, то есть расширение у педагогов представлений о новых методах и формах осуществления общения с родителями (например, навигации). Важно отметить необходимость демонстрации педагогом активной деятельностной позиции в ходе организации общения с семьей.

Второе условие связано с реализацией детским садом программы сопровождения коллектива на пути к демонстрации оптимального уровня коммуникативной готовности к общению с родителями. Для этого требуется проектирование и реализация комплекса разнообразных мероприятий, включающих не только просветительские встречи, но и демонстрацию материалов, которые позволят педагогам регулярно пополнять и обновлять знания и представления о современной семье, потребностях и возможностях современных дошкольников, коммуникационных дефицитах информационного общества.

На основе данных выводов в работе позиционируется необходимость интеграции содержания сопровождения воспитателя в процессе формирования его коммуникативной готовности к общению с семьей: имеется в виду не только обогащение личностной сферы педагога такими качествами и свойствами, как терпимость, эмпатия, сдержанность, доброжелательность и т.д., но и помощь воспитателю в определении содержательных и организационных механизмов эффективного взаимодействия ДОУ и семьи для решения ключевых проблем в воспитании детей.

Со стороны детского сада важно понимание, что результат подобного сопровождения – не сиюминутный успех, требуется тщательная проработка технологии поэтапного методического сопровождения развития коммуникативной готовности педагога к общению с родителями детей.

Литература

1. Доронова Т.Н., Глушкова Г.В., Гризик Т.И. Вместе с семьей: пособие по взаимодействию дошк. образоват. учреждений и родителей. – М.: Просвещение, 2006. – 190 с.

2. Кротова Т. Как стать компетентным в общении с родителями воспитанников // Дошкольное воспитание. – 2007. – № 9. – С. 108–122.

3. Мониторинг качества дошкольного образования. – URL: https://do2022.niko.institute (дата обращения: 20.06.2023).

4. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г. № 544н «Об утверждении профессионального стандарта “Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)”». (Зарегистрировано в Минюсте РФ 06.12.2013 г. Рег.№30550; опубликовано 18 декабря 2013 г. в «РГ». Федеральный выпуск № 6261) // Российская газета. – 2013. – Федеральный выпуск № 6261. – С. 2–8.

5. Шлат Н.Ю. Модель партнерства дошкольной образовательной организации и семьи в процессе образования детей с речевыми нарушениями: от теории к практической реализации // Социально-педагогическая поддержка лиц с ограниченными возможностями здоровья: теория и практика: сборник статей по материалам V Международной научно-практической конференции, Ялта, 20–22 мая 2021 года. – Симферополь: Ариал, 2021. – С. 220–223.

6. Юдин Э.Г. Методология науки. Системность. Деятельность. – М.: Эдиториал УРСС, 1997. – 444 с. – URL: https://platona.net/load/knigi_po_filosofii/filosofija_nauki_tekhniki/judin_eh_g_metodologija_nauki_sistemnost_dejatelnost/30-1-0-2801(дата обращения: 15.09.22).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ОПТИМИЗАЦИИ ВЗАИМООТНОШЕНИЙ ПОДРОСТКОВ СО СВЕРСТНИКАМИ В УСЛОВИЯХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Е.В. Бурлакова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамаский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: esamylina462@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.С. Беганцова, к.психол.н., доцент

В статье изучены и проанализированы основные аспекты наставничества как средства оптимизации взаимоотношений подростков со сверстниками в условиях образовательного учреждения. Подростковый возраст является периодом активного становления личности, и нарушение процесса межличностных отношений может привести к проблемам во взрослой жизни. Исследование процесса наставничества при работе с подростками требует тщательного анализа в контексте общего образования как динамично развивающейся системы.

Ключевые слова: наставничество; подростковый возраст; оптимизация; межличностные отношения; программа наставнической работы.

Современная система образования активно развивается и требует быстрой адаптации к стремительно меняющимся условиям работы, а также взаимодействия внутри коллектива, в первую очередь, представляется работа внутри коллектива педагогов, когда молодой специалист только начинает свою профессиональную деятельность. Однако институт наставничества может развиваться не только в направлении «учитель – учитель», но и в таких направлениях как «учитель – ученик» и «ученик – ученик».

Рассмотрим более подробно определение термина «наставничество».

В педагогическом терминологическом словаре дается следующее определение слова «наставничество»: это процесс передачи опыта от старших к младшим членам общества, форма взаимоотношений между учителем и учеником [5].

Е.В. Игнатьева дает следующее определение наставничеству: «наставничество – это сложная структурированная система, которая направлена на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства». Н.Д. Базарнова определяет идеи индивидуализации и личностного ориентирования в процессе наставничества [1].

Определение, представленное Е.В. Игнатьевой, и точка зрения Н.Д. Базарновой наиболее точно описывают процесс наставничества в системе образования. У большинства исследователей, как отечественных, так и зарубежных, система наставничества рассматривается как система работы с молодыми специалистами, но инновационные формы работы можно применять и при работе с обучающимися. Е.А. Дудина отмечает, что при процессе наставничества наставник и наставляемый не должны рассматриваться как главный и подчиненный или как мастер и ученик. Основа отношений в процессе наставничества – партнерство. Отношения должны иметь взаимовыгодный характер, продуктивную основу, происходит обмен знаниями и опытом [3].

В качестве основных понятий при изучении наставничества следует выделить следующие: направлять, оказывать помощь, поддержку, задавать вектор направления развития.

Рассмотрев наставничество как одну из инновационных систем работы в сфере общего образования, перейдём к изучению одного из секторов работы, в котором наставничество может проявить себя наиболее эффективно. Такой сферой являются межличностные отношения между обучающимися среднего звена.

Проблема взаимоотношений подростков со сверстниками является одной из важных в психологии и педагогике. Общение подростков с друзьями позволяет им освоить нормы поведения, выработать самооценку, на этой основе определить пути самовоспитания. Однако у большинства подростков возникают проблемы. Подростки могут испытывать чувство одиночества из-за того, что им трудно установить контакт с окружающими в силу низкой самооценки, в силу испытываемых чувств тревоги или подавленности, из-за недоверия к людям [2].

В подростковом возрасте складывается новая социальная ситуация развития. Учебная деятельность уходит на второй план, центральное место в жизни подростка занимает взаимоотношение со сверстниками, которые оказывают влияние на его поведение и деятельность [2].

Взаимоотношения подростков становятся самостоятельным видом деятельности, который занимает много времени и выполняет важную роль. Ему отводится большое значение, не менее важное чем другим видам деятельности. Подросток все меньше времени проводит со взрослыми людьми, он тянется к сверстникам, проявляет активное участие в групповой жизни. Это является характерной чертой для старшего подростка, причем она проявляется в независимости от степени развитости специальной потребности в общении или аффилиативной потребности. Если взаимоотношения подростка со сверстниками складываются неблагополучно, в группе нет общих интересов и заинтересованности друг в друге, то подросток переживает это очень тяжело. Чтобы привлечь внимание товарищей и их полное доверие, подросток старается сделать все возможное, и очень часто он идет на прямое нарушение социальных норм и правил. Именно поэтому в подростковом возрасте так часты открытые конфликты с взрослыми, недопонимание [2].

В этот период активно происходит становление личности, приходят новые переживания, взаимоотношения, как со сверстниками, так и со взрослыми, претерпевают значительные изменения. Подросток чувствует, что общение с товарищами приносит ему больше пользы, а также удовлетворяет его интересы и потребности, поэтому отходит от семьи и начинает больше времени проводить со сверстниками. В связи с этим очень важно проследить, насколько подростки в классном коллективе адаптированы и нуждается ли коллектив сверстников в процессе оптимизации межличностных отношений и применении наставничества как одной из форм работы в системе общего образования [6].

Первым этапом, с которого может начаться работа по наставничеству в коллективе подростков, является диагностика, которую проводит психолог.

При помощи беседы, наблюдения или применения психодиагностического инструментария специалист устанавливает общую картину характера межличностных отношений в коллективе и решает, требуют ли они оптимизации. При выявлении отклонений от нормы, следует разработать концепцию работы совместно с психологом, социальным педагогом и классным руководителем, а именно: концепцию работы в рамках наставничества. Задачи работы в наставничестве определяются на основе диагностического обследования подростков. Наиболее часто подростки имеют проблемы во взаимоотношениях с группой сверстников. Исходя из этого, основная цель наставнической работы будет направлена на решение данной проблемы [4].

Одной из форм наставничества как средства оптимизации межличностных отношений подростков со сверстниками в условиях образовательного учреждения является сопровождение подростков, которые испытывают проблемы в общении со сверстниками. Сопровождение заключается в создании необходимых условий, которые будут способствовать оптимизации межличностных отношений в коллективе. Крупным направлением наставничества является своевременное позитивное воздействие педагога (наставника) и родителей (взрослых) на подростков с целью выработки у них адекватной самооценки, способности противостоять негативному влиянию окружающих, эмоциональному шантажу, рэкету и оказания психологической помощи в решении этих проблем. Иными словами, наставничество может быть представлено в форме психолого-педагогической поддержки [4].

К видам деятельности наставника в процессе оптимизации взаимоотношений подростков со сверстниками в условиях образовательных учреждений можно отнести следующее: аналитическая деятельность, реабилитационная деятельность, профилактическая деятельность, информационная деятельность, социальная деятельность. В процессе этих видов деятельности наставник наблюдает за коллективом подростков, фиксирует положительные или отрицательные изменения, уделяет особое внимание подросткам, у которых есть проблемы в отношениях со сверстниками, подготавливает методические материалы, проводит тренинги, игры, квесты, творческую деятельность [3].

Необходимость введения наставничества как одного из средств как средства оптимизации взаимоотношений подростков в условиях образовательного учреждения следует проверить экспериментальным путём. Опытно-экспериментальной базой исследования является МБОУ «Средняя школа №10» г. Арзамаса Нижегородской области. В качестве объекта исследования были выбраны учащиеся 8 «А» и 8 «Б» классов в количестве 50 (24 мальчика и 26 девочек). Возраст испытуемых 14–15 лет.

Для изучения уровня сформированности взаимоотношений подростков со сверстниками в условиях образовательного учреждения были использованы следующие методики: методика «Потребность в общении» (Ю.М. Орлов); тест-опросник «Оценка коммуникативных навыков» (Е.И. Рогов); тест-опросник «Определение уровня самооценки» (С.В. Ковалёв) [6].

Согласно полученным данным, группа испытуемых представляет собой группу, в которой есть подростки, которые испытывают низкий уровень потребности в общении (16%), низкий уровень коммуникативных навыков (12%), а также у 12% испытуемых был выявлен низкий уровень самооценки. Было установлено, что данные испытуемые не стремятся к общению, имеют низкий уровень коммуникативных навыков, им тяжело взаимодействовать со сверстниками, они стараются не участвовать в совместной деятельности, не уверенны в себе.

В качестве решения выявленной проблемы нами была разработана программа наставничества, основная цель которой – оптимизация взаимоотношений подростков со сверстниками. Основными задачами программы будут являться следующие: снижение личностной тревожности и повышение самооценки, формирование вербальных и невербальных навыков общения, развитие доверия к окружающим, развитие навыков установления контактов с окружающими людьми, формирование навыков саморегуляции в процессе диалога, развитие навыков рефлексии и обратной связи. Данная программа включает в себя следующие направления: работа с подростками, работа с родителями, работа с педагогами. Важно отметить, что все направления и виды деятельности подобраны с учётом возрастных особенностей подростков, все они доступны для их восприятия, а также определены эффективные средства для успешной реализации поставленных задач для проведения наставнической работы по оптимизации взаимоотношений подростков со сверстниками. Ожидаемыми результатами реализации разработанной программы наставничества являются: повышение у подростков уровня уверенности в себе, снижение тревожности, повышение самооценки, приобретение навыков установления контакта с новыми людьми.

Таким образом, мы можем говорить о том, что проблема наставничества как средства оптимизации взаимоотношений подростков со сверстниками в условиях образовательного учреждения является актуальной. Во взаимоотношениях со сверстниками подростки осваивают правила социально ориентированного поведения, у них формируется самооценка, они учатся выстраивать отношения с другими субъектами коммуникации. Именно в этот период помощь наставника может быть не только полезной, но иногда и необходимой.

Литература

1. Базарнова Н.Д., Игнатьева Е.В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Минского университета. – 2018. – Т.6. – №2 (23). – С. 10–17.

2. Верба И.К. Психология эффективного общения. – Хабаровск: Изд-во Дальневосточного университета, 2018. – 115 с. – URL: https://search.rsl.ru/ru/record/ 01002387565 (дата обращения: 09.10.2023).

3. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностная характеристика и структура // Вестник Новосибирского гос. пед. ун-та, 2017. – Т.7 – №5. – С. 25–36.

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2021. – 153 с.

5. Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – М.: Большая рос. энцикл., 2022. – 527 с.

6. Рогов Е.И. Психология общения. – М.: КноРус, 2018.– 336 с. – URL: https://readli.net/psihologiya-obshheniya-2/ (дата обращения: 08.10.2023).

РОЛЬ РУКОВОДИТЕЛЯ ШКОЛЫ КАК НАСТАВНИКА В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ КОЛЛЕКТИВЕ

А.Р. Бычкова
Московский городской педагогический университет
Институт экономики, управления и права
студент; e-mail: BychkovaAR588@mgpu.ru
Россия, г. Москва
Научный руководитель: Н.А. Патутина, д.п.н., доцент, профессор

Статья посвящена обсуждению роли руководителя школы как наставника в педагогическом коллективе. Автор рассматривает характерные качества личности руководителя-наставника, его компетенцию в педагогическом коллективе, а также стратегии и методы стимулирования педагогов к саморазвитию и личностному росту. В статье затрагиваются вопросы влияния руководителя-наставника на уровень мотивации педагогов.

Ключевые слова: педагогическое наставничество; руководитель школы; лидерские качества; молодой педагог; мотивация.

В настоящее время роль руководителя школы в качестве наставника в педагогическом коллективе приобретает немалую значимость. Само по себе понятие «наставничество» подразумевает некий процесс взаимодействия, помощи, сотрудничества, целью которого является создание благоприятных условий для осуществления дальнейшей деятельности. Если рассматривать вышеупомянутое явление в рамках педагогического коллектива, то его можно охарактеризовать как целенаправленную передачу практических навыков, знаний и профессионального опыта авторитетным специалистом [6, с. 43]. Отрицать важность наставничества весьма нецелесообразно, так как именно оно помогает руководителю скорректировать работу коллектива и создать комфортную, «безопасную» среду для всех его участников.

Руководитель-наставник – фигура сложная и многогранная, обладающая специфическими особенностями, проявляющимися в совокупности необходимых для достижения поставленных целей качеств. К ним можно отнести следующие.

1. *Эрудированность в профессиональной сфере деятельности* [3]. Руководитель-наставник должен быть высококвалифицированным специалистом и обладать обширными полезными знаниями, которыми сможет впоследствии делиться со своими подчиненными. Также ему необходимо совершенствовать полученные умения и быть в курсе последних тенденций и инноваций.

2. *Эмоциональный интеллект.* Для наставника важна эмоциональная стабильность, проявляющаяся в способности трезво оценивать возникающие критические стрессовые ситуации. Большое значение также приобретает грамотная работа с психоэмоциональным состоянием сотрудников, которая помогает руководителю обеспечивать эффективное влияние на настроения в коллективе и на отдельно взятую личность (анализ приоритетов и ценностей, продуманное мотивирование и стимулы).

3. *Лидерские качества*. Способность вести за собой, излагать собственные мысли доступно и понятно, контролировать процессы, происходящие в коллективе, поддерживать свой авторитет за счёт неких выдающихся навыков и нести ответственность за принятие сложных решений – всё это лишь краткий разбор составляющих компетенции руководителя-наставника как лидера [3].

4. *Этичность.* Значимость руководителя-наставника основывается не только на вышеперечисленных аспектах. Она также должна подкрепляться моральными установками, устойчивыми нравственными принципами, которые характеризуют рассматриваемую нами фигуру как личность, обладающую неким внутреннем стержнем и определенной системой ценностей. Руководитель-наставник представляется этичным, беспристрастным и справедливым по отношению к коллективу и отдельным сотрудникам.

Названные выше характеристики помогут более детально сформировать представление о компетенции руководителя-наставника в широком смысле. Однако каждая профессиональная сфера приписывает наставничеству определённую специфику.

Руководитель школы признается ключевым фигурантом в обеспечении успешности образовательного процесса, так как осуществляющие его педагоги должны обладать необходимыми навыками и опытом. Наставничество признается одной из важнейших функций руководителя школы и в рамках педагогического коллектива рассматривается как процесс целенаправленной поддержки и сопровождения педагогов с целью повышения качества образования, формирования благоприятных тенденций для профессионального развития учителей и сплоченной высококвалифицированной команды специалистов, гарантирующих достойное качество образования. Начинающий учитель нередко сталкивается с неприятными ситуациями, связанными с учебной деятельностью, например с затруднением в выстраивании этапов урока, грамотным объяснением материала доступными способами и так далее [4; 8]. Разумеется, ему понадобится помощь более компетентного специалиста, который поможет указать на ошибки, проанализировать слабые и сильные стороны преподавательской стратегии и освоить базовые обязанности учителя. Возникающий в результате диалог между опытным и «молодым» педагогами приравнивается к взаимовыгодным отношениям, в которых обе стороны задействованы в процессе взаимообучения, позволяющего передавать накопленный годами практики опыт. Однако в педагогическом коллективе могут возникать весьма спорные ситуации, из-за которых взаимодействие в команде может быть ограничено или вовсе сведено к негативным, мешающим осуществлению учебного плана последствиям.

Руководитель школы, выполняющий роль наставника, обладает системой свойственных его деятельности функций, способствующих стимулированию развития педагогического мастерства учителей. Он осуществляет менторство, поддержку педагогов касаемо обширной области вопросов, занимается

сглаживанием возникающих негативных тенденций, в некоторых случаях служит примером для своих коллег [2; 7]. Можно назвать ряд аспектов деятельности руководителя школы, в которых реализуется наставничество.

1. Создание комфортной рабочей атмосферы. Конфликты относятся к негативным факторам, влияющим на результативность деятельности педагогического коллектива. Их необходимо избегать, а при возникновении стараться сгладить как можно быстрее, потому что их влияние на человека весьма велико. Все конфликты сопровождаются стрессом, который зачастую притупляет умственную и социальную активности, что впоследствии может вызвать отстраненность, незаинтересованность и неуверенность в собственных мыслях и действиях. К сожалению, не все могут защитить себя от влияния разногласий, особенно начинающие педагоги, у которых проходит неоднозначный период становления как специалиста. Образовавшиеся в результате натянутые отношения между коллегами также будут мешать плодотворной работе. Руководителю-наставнику важно поддерживать позитивные тенденции среди подчиненных, пресекать сомнительные поводы для беспокойств и способствовать созданию гармоничного сотрудничества преподавателей.

2. Формирование условий для повышения квалификации и развития. Руководитель-наставник должен заботиться о компетенции и профессионализме педагогического коллектива. Улучшение качества образовательного процесса напрямую зависит от уровня подготовки учителей – их профессиональный «статус» должен непрерывно совершенствоваться. В современных реалиях существует немало вариантов для повышения уровня образования и компетенции, а также реализации: проведение тренингов, приглашение ведущих специалистов на семинары, продвижение на научных конференциях, участие в профессиональных конкурсах и так далее [4].

3. Введение инноваций в процесс обучения. Совершенствование системы образования подразумевает внедрение современных технологий в педагогическую практику. Инновации оказывают влияние на общий уровень профессиональной деятельности учителя, помогают ему расширить свои преподавательские возможности, актуализировать изучаемый материал и сделать процесс обучения более интересным и привлекательным для учеников [1; 5]. К тому же появление новых электронных систем контроля и работы с документациями и отчетами упрощают работу многих учителей. Руководитель-наставник должен способствовать освоению участниками педагогического коллектива появляющихся тенденций техники и науки.

Подводя итог можно сказать, что роль руководителя школы в качестве наставника требует немалой ответственности, так как отношения в педагогическом коллективе, эффективность и результативность осуществляемой деятельности, становление начинающих учителей как профессионалов, высококвалифицированных специалистов, а также стимулирование развития уже состояв-

шихся преподавателей во многом зависит от действий и выбранной стратегии руководителя.

Литература

1. Кондратьев С.С. Инновации в современном образовании // Молодой ученый. – 2021. – № 4 (346). – С. 346–347.

2. Мудрик А.В. Методологические основы создания условий позитивной социализации учащихся: постановка проблемы // Сибирский педагогический журнал. – 2018. – № 3. – С. 7–14.

3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – №6 (15).

4. Патутина Н.А., Ревина М.А. Модель управления наставничеством в педагогическом коллективе: теоретическое обоснование // Вестник евразийской науки. – 2021. – Т. 13, № 5. – С. 45–56.

5. Патутина Н.А. Предпосылки и барьеры использования цифровых инструментов организации наставничества в педагогическом коллективе// Сибирский педагогический журнал. – 2021. – № 6. – С. 34–46.

6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. – 2018. – №4 (25).

7. Яковлева А.К. Роль наставничества в современном образовании // Молодой ученый. – 2023. – № 29. – 1 (476.1). – С. 42–44.

8. Яппарова Э.Р. Наставничество в профессиональном становлении молодого учителя. – URL: https://nsportal.ru/shkola/raznoe/library/2021/10/13/nastavnichestvo-v-professionalnom-stanovlenii-molodogo-uchitelya (дата обращения: 23.10.2023).

ОРГАНИЗАЦИЯ ШКОЛЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОВРЕМЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ

Е.Р. Газзаева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: kategazzaeva9987@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Е.А. Жесткова, к.филол.н., доцент

В статье раскрывается актуальность организации школы наставничества в образовательных учреждениях, представлены различные трактовки понятия «наставничество». Также рассматриваются задачи наставников, причины и этапы организации школы наставничества в образовательных учреждениях.

Ключевые слова: наставничество; школа наставничества; образовательное учреждение; образование; организация; развитие.

Сегодняшнее образование постоянно меняется, образовательные учреждения должны быть гибкими и быстро адаптироваться к изменениям, чтобы удовлетворить потребности учеников, студентов, а также учителей. В такие времена нас спасает школа наставничества, которая становится важным элементом образовательных учреждений. Школа наставничества – это систематическое и целенаправленное обучение, при котором опытные педагоги, или наставники, передают свои знания и навыки молодым учителям. Этот процесс способствует улучшению качества образования и развитию педагогической культуры в современных образовательных учреждениях.

Возвращение в настоящее время к идеям наставничества в разных сферах деятельности, в том числе образовании, свидетельствует о его повышающейся роли и эффективности, в зависимости от модели, в достижении результатов сопровождения, адаптации, социализации, обучения, воспитания и мотивации педагогических работников и обучающихся. Повышение интереса к наставничеству всколыхнуло число научных работ, посвященных данному явлению. Однако в настоящее время это привело к появлению многообразия трактовок и определений данного понятия. В научной литературе сегодня можно увидеть разные точки зрения относительно понятия «наставничество». Приведем ниже различные варианты определений данного понятия (см. Табл.).

Таблица

Многообразие подходов к определению понятия «наставничество»

Подход к рассмотрению наставничества	**Пример определения**
Как система	Система отношений и ряд процессов, когда человек предлагает поддержку и помощь, руководство, совет другому [2]
Как технология	Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и умений, ценностей через неформальное общение, которое основано на доверии [6]
Как метод	Метод развития, основанный на взаимоотношениях, в которых более опытный и осведомленный человек в какой-либо

	сфере помогает в работе менее опытному или менее осведомленному [10]
Как способ	Способ передачи знаний, умений и навыков более опытным сотрудником менее опытному в определенной предметной области [8]
Как компонент педагогического взаимодействия	Особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей которого необходимы: 1) мотивирующая обучающая среда индивидуализированное сопровождение; 2) характеризующее долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия; 3) направленные на реализацию потенциала подопечного; 4) реализуемые в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе [3]

Представленные трактовки понятия «наставничество» свидетельствуют о том, что данное понятие является многомерным и многогранным.

Растут требования к компетентностям учителя, связанным с работой с информацией и новыми средствами обучения. Повсеместно внедряемая проектно-ориентированная деятельность заставляет уделить внимание формуле «4К»: критическому и креативному мышлению, умению работать в команде и коммуницировать. Рост качества образовательных услуг от частных поставщиков, использование ими все новых технологий, меняющих саму природу познавательной деятельности детей, требует от учителя, с одной стороны, широкой осведомленности о новых средствах обучения, а с другой – хорошего знания психологии современных школьников, их потребностей и возможностей. Без наставников в решении этих задач не обойтись [1; 9].

В фокусе внимания наставника находятся:

– личность сопровождаемого и его внутренний мир;

– базовые процессы личностного развития, социализации, самоопределения, идентификации, адаптации сопровождаемого в социальной и образовательной среде;

– деятельность сопровождаемого;

– система социальных отношений сопровождаемого, в которые он включен в контексте своей деятельности [3].

Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1. Трансляция ценностно-смысловых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья – и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого. [3]

Школа наставничества является важным инструментом для развития и поддержки молодых специалистов, студентов и других учащихся в образовательных учреждениях. Она помогает обеспечить профессиональный рост, развитие навыков и компетенций, а также адаптацию к условиям работы или учебы.

Школа наставничества важна по нескольким причинам:

– Передача опыта: опытные учителя могут поделиться своими знаниями и умениями с новичками. Это помогает молодым педагогам быстрее войти в роль и стать более профессиональными.

– Повышение качества образования: помогает улучшить качество образования, так как она поддерживает профессиональное развитие учителей и помогает им совершенствовать свои навыки.

– Создание образовательной среды: способствует созданию среды, где учителя могут обмениваться идеями и опытом, решать проблемы и работать над улучшением учебных программ.

Организация школы наставничества может включать следующие шаги:

1. Определение целей и задач школы наставничества. Это может быть помощь в адаптации, развитии профессиональных навыков, решении конкретных проблем, передача опыта и знаний между поколениями.

2. Разработка программы школы наставничества, которая включает темы для обсуждения, методы обучения и формы организации занятий.

3. Подбор наставников и определение их ролей и обязанностей. Наставники должны иметь опыт работы в своей области, быть готовы делиться своими знаниями и навыками, а также проявлять терпение и понимание.

4. Создание системы мотивации для наставников, включая материальные и нематериальные стимулы, такие как признание, карьерный рост и возможность участия в развитии школы наставничества.

5. Организация встреч и мероприятий школы наставничества, включая семинары, тренинги, мастер-классы и другие формы обучения.

6. Оценка результатов работы школы наставничества и корректировка программы в соответствии с полученными результатами.

7. Постоянное развитие школы наставничества с учетом новых требований и вызовов, а также потребностей учащихся и наставников [4].

Современные образовательные учреждения могут использовать различные технологии и подходы для организации школы наставничества, такие как онлайн-курсы, виртуальные встречи, мобильные приложения и другие цифро-

вые инструменты. Это позволяет сделать процесс обучения более гибким и доступным для всех участников.

Школа наставничества стала неотъемлемой частью современных образовательных учреждений. Она способствует развитию профессиональных навыков учителей, улучшению качества образования и созданию поддерживающей образовательной среды. Организация школы наставничества требует систематического подхода, подготовки наставников и анализа результатов, но при правильной реализации она приносит значительные плоды, способствуя развитию образования и обогащению педагогической культуры.

Литература

1. Волкова Н.А., Сычева И.В. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.18–21.

2. Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / пер. с англ. А.С. Шагоян. – Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2002. – 192 с.

3. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7. – № 5. – С. 25–36.

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

5. Недавняя Е.И. Наставничество как инструмент профессионального самоопределения обучающихся // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С. 22–25.

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

7. Рыжкова И.В., Чурсина С.А. Наставничество как пространство развития исследовательских компетенций обучающихся (форма «студент – ученик») // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.7–12.

8. Сулейманова Н. Как сделать наставничество эффективным // Кадровик: Кадровый менеджмент (управление персоналом). – 2012. – № 9. – С. 12–17.

9. Тихомирова Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.61–64.

10. Тонгуш В.В., Рощектаева У.Ю. Наставничество как один из методов обучения персонала // Инновационная наука: международный научный журнал. – 2017. – № 04-2. – С. 190–192.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ К БУДУЩЕЙ ПРОФЕССИИ: КРАТКИЙ ОБЗОР

А.В. Гоглева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: werefox13@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: С.О. Щелина, к.психол.н., доцент

В статье представлен краткий обзор факторов, влияющих на личностно-профессиональную адаптацию молодого специалиста в высшей школе в контексте наставничества.

Ключевые слова: наставничество; профессиональная адаптация; молодой специалист.

В современном обществе, где все постоянно меняется, нельзя обойтись без специалистов, обладающих гибкими навыками, тех, кто способен нестандартно реагировать на изменения. Молодой специалист может столкнуться со многими проблемами, если рядом не будет мудрых наставников. Поэтому адаптационный этап в любой профессиональной деятельности, и, в частности, в деятельности начинающего педагогического работника, представляется актуальной проблемой для научного осмысления.

Исторически развитие профессионального наставничества имело свои особенности и основания. В России существовала длительная практика передачи опыта от поколения к поколению, которая основывалась на устной традиции. Опытные учителя оказывали помощь и поддержку начинающим коллегам, помогали им освоить методические приемы, развивать профессиональные навыки.

Кроме того, ответственность за качество подготовки учителей и сопровождение начинающих учителей лежала на государстве. Регулярное наставничество и контроль за квалификацией учителей были существенной частью профессионального образования.

Еще одним из оснований было стремление к инновациям и совершенствованию педагогической практики. В России проводились масштабные реформы образования, которые требовали новых подходов к обучению и воспитанию. Начинающие педагоги нуждались в поддержке и руководстве опытных коллег для успешного освоения новых методик и технологий.

Так, вопросы профессиональной адаптации молодого учителя привлекали особое внимание философов, общественных деятелей и педагогов России в XIX веке, который был отмечен активными поисками идеи «русской национальной школы» (Н.А. Бердяев, Н.Н. Булич, Н.А. Корф, В.В. Розанов, К.Д. Ушинский и др.). Большое значение придавали наставничеству П.П. Блонский, А.В. Луначарский, А.С. Макаренко, В.А. Сухомлинский; они сами являли образец мудрого и ответственного отношения к воспитанию молодых кадров. Значимость

наставничества в профессиональной адаптации начинающего специалиста раскрывается в работах современных российских ученых и практиков (И.В. Кругловой, О.Е. Лебедева, С.Н. Силиной, И.Г. Столяра Т.Н. Щербаковой и др.), а также зарубежных исследователей (Э. Парслоу, Д. Нуайэ, М. Рэй).

Как свидетельствует мировой опыт, распространенной формой адаптационной поддержки в образовательных организациях выступает наставничество.

А.С. Батышев отмечает тот факт, что институт наставничества сопровождал жизнь человека, начиная с появления общества, и являлся формой передачи социального опыта старших поколений младшим. Следовательно, наставничество в древние века и было воспитанием, а разделение труда и выделение собственно профессиональной подготовки сузило значение наставничества до сферы передачи именно трудового опыта [1].

С.Г. Вершловский выделяет наставничество как основной элемент входа в профессию, он определяет наставничество как способ подготовки педагога к осуществлению образовательной деятельности, который способствует изучению профессии изнутри с помощью опытного коллеги [2].

Т.Ю. Осипова определяет педагогическое наставничество с позиции сложно структурированной синергетической системы, направленной на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства [5].

Таким образом, большое количество отечественных и зарубежных литературных источников в области наставничества позволяет утверждать, что наличие данного подхода к адаптации молодых специалистов в системе образования способствует их успешной интеграции в профессиональную среду.

В современной высшей школе остро востребованы образованные и опытные педагоги-наставники, способные к сотрудничеству, обладающие чувством ответственности за воспитание молодых коллег. Сегодня деятельность наставника предполагает не только непосредственное обучение (научение) молодого специалиста специфике профессии, но и максимальное раскрытие его потенциала, повышение мотивации к профессиональному развитию [4].

Однако состояние работы по вхождению в профессию вызывает много вопросов: почему существующая система работы с молодыми педагогами не способствует быстрому вхождению в профессию? Почему большое количество специалистов, окончивших высшие учебные заведения, не приходят работать в образовательные учреждения? Почему большое количество педагогов оставляет образовательные учреждения, так и не пройдя адаптацию? [6].

Ответ, определенно, кроется в том, что не до конца налажена и четко отработана система работы «наставник – ученик», ведь система наставничества не может существовать, когда ведущим во взаимодействии становится один из субъектов адаптации (опытный педагог или молодой педагог). Система наставничества должна быть основана на двустороннем взаимодействии: молодой педагог должен быть не только реципиентом, но и активным участником деятельности, способным привносить в нее новые идеи и нестандартные решения. Именно при таком взаимодействии начинающий специалист полностью погружается в профессиональную деятельность [7].

Немаловажным фактором реализации личностно-профессиональной адаптации молодого педагога является создание условий для повышения продуктивности его работы, положительный результат и радость от успешного труда, заинтересованность в ней администрации и поддержка коллег, которые могут выступать в роли единого «коллективного наставника» [3].

Также важно упомянуть о том, какими качествами должен обладать наставник, ведь он является неким проводником в профессию, от его подачи в том числе зависит выбор профессионального пути молодого специалиста.

И.В. Лебедева [4] выделяет следующие качества, необходимые для наставника:

- ответственность за результаты адаптации молодого специалиста в профессиональной деятельности;
- правильный выбор способов поддержки молодого педагога с учетом личностных особенностей;
- содействие стимулированию молодого специалиста к приобретению нового профессионального опыта и обмену ценностями;
- побуждение активности начинающего специалиста овладевать тонкостями профессии;
- соблюдение профессиональной этики.

На основе анализа литературы по теме статьи мы предлагаем следующие аспекты успешной личностно-профессиональной адаптации молодых специалистов к будущей профессии в контексте наставничества.

1. Внимание и поддержка руководителей учебных заведений. Они должны быть готовы обеспечить молодым педагогам необходимые ресурсы и условия для их профессионального и личностного развития.

2. Поддержка и мотивация молодого специалиста наставником. Наставник должен быть способен создать доверительную и поддерживающую атмосферу, чтобы молодой специалист чувствовал себя комфортно и был способен обсуждать свои профессиональные вопросы и проблемы. Он должен быть готов слушать и помогать анализировать ситуации, а также предлагать различные решения и стратегии.

3. Помощь в определении цели и разработке плана достижения этих целей наставником. Наставник может предложить конкретные задачи и проекты, которые помогут развить определенные навыки и знания, а также предоставить возможности для практического опыта и саморазвития.

4. Обратная связь. Наставник должен быть готов критически оценивать работу молодого коллеги, но при этом делать это конструктивно и подкреплять свои замечания положительными комментариями. Обратная связь помогает молодому специалисту видеть свои сильные стороны и прогресс, а также понимать, где есть возможность для улучшения.

Таким образом, адаптация является неотъемлемым элементом системы образования.

Наставничество играет важную роль в адаптации молодых педагогов. Опытные педагоги могут поделиться своими знаниями, опытом и советами

с молодыми коллегами, помочь им освоиться в новом рабочем окружении и успешно выполнять свои профессиональные обязанности.

Наставничество как форма личностно-профессиональной адаптации молодых специалистов к будущей профессии находит свое воплощение во внимательном отношении руководителей учебных заведений к молодым педагогам, активном взаимодействии опытных педагогов с молодыми коллегами, принятии ответственности за воспитание молодых коллег, раскрытии творческих способностей молодых коллег, повышении мотивации к профессиональному развитию.

Во избежание факторов, способствующих осложнению вхождения в профессию, у молодых педагогов необходимо улучшить подготовку педагогов в учебных заведениях, а именно: обеспечить наставничество и поддержку для новых педагогов, повысить статус педагогических работников, а также улучшить рабочие условия в образовательных учреждениях.

Литература

1. Батышев С.Я. Основы педагогической деятельности наставника: учебно-методическое пособие. – М.: Знание, 1977. – 64 с.

2. Вершловский С.Г. Особенности профессионального становления молодого учителя // Советская педагогика. – 2014. – №4. – С. 76–84.

3. Лапина О.А., Магальник Л.А. Наставничество: вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. – 2001. – №6. – С. 36–61.

4. Лебедева И.В. Профессиональное наставничество в образовательной организации: традиции и инновации // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 55–10. – С. 149–156.

5. Осипова Т.Ю. Функциональные векторы педагогического наставничества // Концепт. – 2015. – №3. – С. 1–9.

6. Романов В.А. Наставничество как процесс развития компетентного педагога // Сборник материалов VII Всероссийской научно-практической конференции, Евпатория, 23 апреля 2020 года. – Евпатория: Ариал, 2020. – С. 100–110.

7. Черевко М.А. Профессиональное самоопределение студентов педагогических вузов как социальная проблема // Вестник Тихоокеанского государственного университета. – 2011. – № 2(21). – С. 249–256.

ЭФФЕКТИВНОСТЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ: АНАЛИЗ ПРАКТИК И ВОЗМОЖНОСТЕЙ

М.Н. Гришина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: marina.grishina.1991@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Н.В. Гусева, к.п.н., доцент

В данной статье обсуждается важный аспект образования – эффективность наставничества. Она предоставляет детальный анализ различных моделей наставничества, методов оценки и рекомендаций по улучшению процесса наставничества в образовании. Статья подчеркивает значение долгосрочного воздействия наставничества и индивидуального подхода к каждому ученику, а также подчеркивает важность постоянного исследования и совершенствования методов оценки в контексте быстро меняющейся образовательной среды. Автор надеется, что данная статья будет полезной для педагогов-практиков и исследователей, стремящихся улучшить качество образования и наставничества.

Ключевые слова: наставничество; образование; эффективность; оценка; модели наставничества; индивидуальный подход; долгосрочное воздействие; образовательная среда; учебные методики; рекомендации.

Наставничество – это важный и неотъемлемый элемент образовательного процесса, способствующий развитию и успешности учащихся. Эффективность наставничества в образовании и его влияние на учеников и студентов стали предметом широкого исследования и дебатов в последние десятилетия [1].

В настоящее время образовательные учреждения сталкиваются с разнообразными вызовами, связанными с эффективностью обучения, индивидуализацией процесса и поддержкой учащихся на их образовательном пути. В этом контексте наставничество представляет собой мощный инструмент, способствующий созданию поддерживающей и стимулирующей среды для обучения и развития.

Наставничество в образовании представляет собой многоаспектное явление, которое оказывает значительное воздействие на учебный процесс и успехи учащихся. Это партнерский процесс, который ценит и развивает индивидуальные особенности каждого ученика. Рассмотрим роль наставничества в современной системе образования более подробно.

Определение наставничества в образовании включает в себя совокупность педагогических практик, направленных на индивидуальную поддержку и руководство учащимися в процессе обучения и развития. Это взаимодействие между наставником и учеником, ориентированное на достижение личных и учебных целей последнего. Наставничество ориентировано на создание положительной и поддерживающей образовательной среды [3].

Наставники играют ключевую роль в современной системе образования. Это могут быть учитель-наставник, родитель, старший ученик или другие лица, которые помогают учащимся развиваться и обучаться более эффективно.

Наставничество в образовании ориентировано на достижение следующих целей:

1. Повышение академических успехов и результатов учеников;

2. Развитие навыков самостоятельного обучения и адаптации к новым образовательным условиям;

3. Поддержание психологического комфорта, уровня самооценки и самодовольства учащихся;

4. Стимуляция мотивации и интереса к обучению и учебному процессу [2].

Основной задачей наставников является помощь учащимся в понимании учебного материала, развитие навыков самостоятельности, поддержка эмоционального благополучия и стимулирование интереса к обучению.

Цели наставничества в образовании включают повышение академических успехов учеников, развитие навыков самостоятельного обучения, укрепление психологического комфорта и повышение самооценки учащихся, а также поддержание мотивации и интереса к обучению. Наставники работают над созданием условий, которые способствуют достижению этих целей и адаптируют методики обучения к потребностям и способностям каждого ученика.

Традиционные модели наставничества включают в себя устоявшиеся практики, такие как взаимодействие учителя и ученика, родительская поддержка, а также старшие ученики, помогающие своим младшим коллегам. Такие модели часто характеризуются стабильностью и надежностью. Учителя и родители могут обеспечивать долгосрочное сопровождение и поддержку учеников, в то время как старшие товарищи могут делиться своим опытом и знаниями. Эти традиционные подходы могут быть особенно полезны, так как наставники могут лучше знать своих подопечных.

Инновационные модели наставничества основаны на использовании современных технологий, сетевых ресурсов и современных образовательных методик. Эти модели предоставляют учащимся доступ к широкому спектру образовательных ресурсов и расширяют горизонты обучения. Такие модели могут быть особенно полезны для учащихся с различными потребностями и стилями обучения [4].

Каждая модель наставничества имеет свои преимущества и недостатки. Традиционные модели обеспечивают непосредственное взаимодействие и поддержку, что может быть особенно важно для учеников, нуждающихся в личном контакте. Однако они также могут быть ограничены в доступе к современным образовательным ресурсам. Инновационные модели могут расширить возможности обучения, но требуют более высокого уровня цифровой грамотности и доступа к технологиям.

Следует отметить, что в современной образовательной среде успешные модели наставничества часто объединяют традиционные и инновационные элементы. Например, классическое взаимодействие учителя и ученика может дополняться с использованием современных образовательных технологий. Это создает более разносторонний и эффективный обучающий опыт, обеспечивая доступ к разнообразным ресурсам.

Одним из вызовов, стоящих перед моделями наставничества, является поддержание актуальности и адаптация к быстро меняющейся образовательной среде. Например, традиционные модели могут столкнуться с ограничениями в условиях дистанционного обучения, в то время как инновационные модели могут столкнуться с вызовами, связанными с недостаточной доступностью и обученностью педагогов.

Существует несколько методов оценки эффективности наставничества. Один из них – анализ успеваемости учеников. Сравнение результатов учеников до и после наставничества может дать представление о том, насколько успешным было воздействие.

Другой метод – опросы и обратная связь от учеников, родителей и учителей. Эти данные могут помочь оценить, насколько положительно участники воспринимают процесс наставничества [1].

Каждый метод оценки имеет свои преимущества и ограничения. Анализ успеваемости предоставляет количественные данные, но не всегда учитывает аспекты развития навыков, которые могут быть важными в образовании.

Опросы и обратная связь могут дать голос участникам процесса, но они также могут быть подвержены субъективности и влиянию внешних факторов.

Для более точной оценки эффективности наставничества рекомендуется комбинировать различные методы. Это позволит получить более всестороннее представление о результатах.

Важно также учитывать долгосрочное воздействие наставничества, а не только краткосрочные результаты. Это поможет определить долгосрочные выгоды образовательного процесса.

Оценка эффективности наставничества не должна ограничиваться только краткосрочными результатами. Долгосрочное воздействие наставничества в образовании может быть более значительным. Исследования показывают, что ученики, получающие поддержку и руководство наставников, могут демонстрировать стойкие успехи в учебе и развитии навыков.

Важным аспектом оценки эффективности наставничества является индивидуальный подход к каждому ученику. Учитывая разнообразие потребностей и особенностей, методы оценки должны быть спроектированы так, чтобы учитывать индивидуальные достижения и цели учеников. Это может включать в себя разработку персонализированных планов и показателей успеха [3].

Исследование эффективности наставничества в образовании – это динамичный процесс. С появлением новых технологий и методов обучения, а также при изменении социокультурных контекстов требуется постоянное исследование и обновление методов оценки. Педагоги должны продолжать совершенствовать методы оценки, чтобы обеспечить наилучшее качество наставничества в образовании. Это позволит обеспечить успешное обучение и развитие учеников, что, в свою очередь, способствует улучшению образовательной системы в целом [4].

Образование является ключевым фактором в развитии общества, и наставничество играет важную роль в этом процессе. Эффективное наставничество способствует повышению успеваемости, развитию навыков и подготовке учеников к будущей жизни.

Мы надеемся, что данная статья окажется полезной для образовательных практиков, исследователей и всех, кто стремится улучшить качество образования. Оценка эффективности наставничества – это неотъемлемая часть педагогического процесса, и ее постоянное совершенствование способствует достижению более высоких результатов в образовании.

Литература

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. Основы социального наставничества: практическое пособие / под общ. ред. Коневой Е.В. – М.: Ярославль, 2014. – 127 с.

3. Тулякова В.В. Риски организации наставничества в школе // Молодой ученый, 2020. – № 24. – С. 435–437.

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

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТИМУЛИРУЮЩИЙ ФАКТОР ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Г.Н. Дейч
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: gdeych@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Н.В. Гусева, к.п.н., доцент

В статье особое внимание уделяется процессу организации и функционирования системы наставничества в дошкольных образовательных учреждениях. Рассказывается о мероприятиях, которые способствуют профессиональному и личностному росту педагога-наставника, и о требованиях, с которыми связан этот процесс.

Ключевые слова: наставничество; педагог-наставник; наставляемый; саморазвитие; анализ; самоанализ.

В последнее время на разных уровнях все чаще поднимаются вопросы роли наставника в профессиональном росте и профессиональной адаптации молодых педагогов. Особое внимание уделяется процессу организации и функционирования системы наставничества в дошкольных образовательных учреждениях, именно этому практическому опыту посвящена данная публикация, как говориться «из первых уст».

В нашем МБДОУ «Детский сад №40 “Радуга”» г. Сарова много лет проходят мероприятия, способствующие профессиональному и личностному росту педагога-наставника, этот процесс связан с определенными требованиями.

Во-первых, наставник должен иметь профессиональный опыт в области формируемых компетенций у коллег, которые стали для него наставляемыми.

Во-вторых, ему необходимо владеть современными методами и технологиями наставничества, в том числе: обучение на рабочем месте, инструктаж, объяснение, вопросные техники, направленные на самостоятельное нахождение решения наставляемым, и другие методы, а также умение применять их.

Кроме этого, наставник должен обладать развитым мышлением, которое включает: умение формулировать цели обучения и развития наставляемого; способность подбирать и адаптировать кейсы проблемных и практических ситуаций; навык планирования, способность инициировать проекты по развитию наставляемых; умение видеть проблемы, пути их решения, а также возможности и потенциал подопечного педагога.

Результативность наставничества невозможна, если наставник не обладает навыками эффективной коммуникации, ведь ему необходимо донести информацию с учётом особенностей восприятия наставляемого, грамотно аргументировать свою точку зрения. Он должен стимулировать познавательные способности и внутреннюю мотивацию наставляемых через использование современных методов и технологий влияния, вопросных техник, рефлексии. Только при сложившихся партнёрских, доверительных отношениях возможен полноценный процесс передачи опыта; разбор ошибок для эффективного обу-

чения; формирование успешной ролевой модели профессионального и социального поведения молодого педагога.

Наставник должен уделять внимание сохранению психологического здоровья, чтобы уметь самому и научить наставляемого распознавать эмоции, управлять своими и эмоциями других людей в целях решения практических задач; помочь в понимании намерений, мотивации, желаний и поступков других людей и своих собственных, в развитии способности управлять ими сообразно ситуации; адекватно реагировать на непредвиденные изменения, в том числе в профессиональной и социальной среде; своевременно менять планы и действия, исходя из новых условий. Не обойтись и без такого важного навыка, как умение управлять конфликтами и стрессом.

В нашу информационную эру наставнику трудно без информационно-коммуникативной компетентности, понимаемой как способность к поиску, отбору, обработке и распространению информации. Владение цифровыми технологиями помогут ему осуществить современные подходы к наставничеству в онлайн- и оффлайн-пространстве.

Одной из главных задач для эффективности в наставничестве является постоянное саморазвитие, самообучение педагога-наставника.

Наше становление в роли педагога-наставника шло поэтапно.

1 этап. Информационно-аналитический.

Вначале нами была изучена эта тема в рамках самообразования, проанализирована различная литература, интернет-ресурсы, передовой опыт педагогов.

Параллельно мы изучили нормативную базу и проанализировали требования к педагогу-наставнику, провели анализ своей деятельности, личностных качеств на соответствие требованиям, необходимым для эффективного наставничества. Выявили критерии, по которым нам необходимо поработать, а также качества, которые, на наш взгляд, сформированы достаточно.

Затем мы обсудили результаты самоанализа и анализа, который параллельно проводил старший воспитатель (по тем же критериям), выявили проблемные места, сильные стороны и имеющийся потенциал.

2 этап. Прогностический.

Следующим шагом стало составление «портрета» педагога-наставника (ожидаемых результатов), программы саморазвития с учетом результатов 1-го этапа. Были внесены корректировки в план мероприятий.

Была определена цель формирования совокупного перечня требований к личности педагога-наставника – это формирование такой базы знаний, которая способствовала бы дальнейшей ориентации и адаптации начинающих педагогов в условиях постоянных изменений и развития, а также формирование навыков принятия самостоятельных и эффективных решений, способствование саморазвитию и самоорганизации их деятельности в будущем.

3 этап. Практический.

Работа шла по двум направлениям: совершенствование профессиональных умений и развитие личностных качеств.

Повышение профессионального мастерства шло через стандартные мероприятия: семинары-практикумы, курсы повышения квалификации. Мы посещали мероприятия в рамках городского методического объединения воспитателей, методических семинаров департамента образования, подбирали нужные материалы из вебинаров, конференций и т.д.

Однако мы столкнулись с тем, что обучающих мероприятий по наставничеству в дошкольном образовании крайне мало, и чаще всего они носят или обзорный, или теоретический характер. Поэтому основой формой повышения мастерства в роли наставника для нас стало самообразование.

Мы освоили методы эффективного наставничества, такие как методы организации деятельности и обсуждения наставляемого (беседа, групповая рефлексия), создание специальных ситуаций (развивающих, деятельностных, коммуникативных, проблемных, конфликтных), диагностико-развивающее и контролирующее оценивание, информирование, консультирование.

В дальнейшем происходило развитие способности информационной компетентности при посещении и участии в таких мероприятиях, как семинары и мастер-классы (воркшоп, «Как организовать и провести вебинар» и др.)

Результативность саморазвития дала возможность увидеть положительные и проблемные стороны в своей работе и в деятельности подопечного. Прогнозировать результаты, планировать деятельность, работать с информацией помогло структурировать выступление. При подготовке практических занятий и открытых показов деятельности с детьми мы стали больше использовать интерактивные формы, нестандартные приемы.

Работа по второму направлению – развитие личностных качеств – оказалась для нас очень сложной, т.к. изменение сформированных годами привычек, стереотипов, моделей поведения требует от человека немалых усилий и не дает быстрого видимого результата. Проблемами данного направления являются стереотипизация, скованность, неуверенность, тревожность.

Помимо самостоятельных упражнений на снятие тревожности, стабилизации психоэмоционального состояния, нам очень помогли тренинги «Профилактика стресса» и упражнения «Мы с тобой похожи тем, что...», «Мой стресс», «Горная вершина» и долгосрочный проект «Давайте общаться». Эти мероприятия проводил для нас педагог-психолог.

В результате нам проще стало выстраивать общение с малознакомыми людьми, мы лучше понимали эмоциональное состояние наставляемых, могли оказать им эмоциональную поддержку, научить приемам управления эмоциями, взаимодействия с детьми и взрослыми.

Анкетирование, беседы и наблюдения за молодыми коллегами помогли выявить, что одной из сложностей начинающих педагогов 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.

Также некоторые начинающие педагоги признавались, что неуверены в собственной состоятельности, боятся совершить педагогическую ошибку во взаимодействии с воспитанниками, их родителями; опасаются критики администрации и опытных коллег. Но бывает и наоборот, когда молодые специалисты, особенно выпускники высших учебных заведений, излишне самоуверенны, не могут провести самоанализ мероприятия с детьми, не способны адекватно воспринимать объективную критику и помощь.

Для того чтобы помочь им, мы использовали в ходе наставничества технологии, игры «Критики и защитники», где каждый был в разных ролях, «Дополни предложение», используя слово «потому что», игры на сплочение коллектива и др.

В педагогической деятельности педагога-наставника важное место занимают его нравственные качества: дисциплинированность, ответственность, правдивость, честность, доброта и др. Так как во многом наши действия и слова являются примером для молодых педагогов, нам необходимо быть требовательным к самому себе, тогда и требования по отношению к наставляемым будут оправданными и эффективными.

Усвоив общечеловеческие и национально-нравственные ценности, мы стараемся применять их в собственной деятельности, можем соотносить их с общепринятыми нравственными нормами и критериями, но прекрасно понимаем, что еще много надо работать по данной проблеме.

В процессе вовлечения подопечного в профессиональную среду возникает немало сложностей, для преодоления которых мы стремимся проявить терпение, смекалку, творчество, использовать грамотно все знания, умения и навыки, полученные ранее. В ходе обучения нам пришлось не просто учить начинающих или передавать информацию, а путем обсуждений, увлекательных мероприятий вовлекать их в процесс поиска и усвоения нового материала, который будет необходим в дальнейшем для формирования профессиональных навыков и компетенций.

4 этап. Итоговый. Рефлексивный.

На данном этапе мы выявили результативность работы по программе саморазвития, а также деятельности по наставничеству. Результаты наблюдений за наставляемыми в образовательном процессе, их включенности в методическую работу, анкетирование и беседы показали, что педагоги успешно адаптировались в коллективе и имеют видимую положительную динамику в профессиональной деятельности.

Наши подопечные стали более объективны, научились проводить анализ и самоанализ, выявлять проблемы, планировать новую деятельность в образовательном процессе и методической работе с учетом ранее полученных результатов и т.д.

Но что не менее ценно, мы отметили, что нам легче дается анализ и самоанализ, планирование. В ходе подготовки и обсуждений проведенных мероприятий проще стало отвечать на вопросы по теме проведенных семинаров, мастер-классов без дополнительной подготовки. Мы научились формулировать

оценочные суждения в корректной форме. Наши отношения с коллегами стали более доверительными и продуктивными. Кроме того, мы стали увереннее себя чувствовать во время личного общения и на публичных выступлениях.

В результате работы наставником был обобщен опыт, по которому мы работали углубленно. Он был представлен в рамках аттестации на высшую квалификационную категорию по теме «Музейная педагогика как средство воспитания нравственно-патриотических чувств детей старшего дошкольного возраста», участие в конференциях: «Музейная педагогика как средство воспитания нравственно-патриотических чувств детей старшего дошкольного возраста через игры с макет-музеем», «Особенности формирования у дошкольников с тяжелым недоразвитием речи представлений о традициях и социокультурных ценностях малой родины и Отечества»; педсоветах, КМО: «Игры в макет-музее с пособием “Часы признаков”»; публикации статей «Музейная педагогика как средство воспитания нравственно-патриотических чувств детей с ТНР старшего дошкольного возраста через игры с макет-музеем», «Особенности формирования у дошкольников с тяжелым недоразвитием речи представлений о традициях и социокультурных ценностях малой родины и Отечества»; участие в конкурсах в рамках этой темы.

Исходя из анализа вышесказанного, можно сделать следующий вывод: быть педагогом-наставником – очень ответственная и важная работа, которая требует от человека не только полной отдачи и знаний в профессиональных областях, но и ориентировки в общих аспектах развития личности.

Кроме того, данная роль важна в обществе, поскольку именно на педагога-наставника возлагается обязанность по формированию заинтересованности начинающих педагогов в профессиональной деятельности, именно педагогами-наставниками закладывается манера поведения и нравственное поведение у наставляемых.

А самое главное, что целенаправленная планомерная работа наставника над собой дает положительный результат не только для его подопечных, но и для него самого, как профессионала.

СОЦИАЛИЗАЦИЯ РЕБЕНКА С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Г.В. Егоров
Пензенский государственный университет
магистрант; e-mail: ya.grisha9022@yandex.ru
Россия, г. Пенза
Научный руководитель: М.А. Лыгина, д. филол.н., доцент

В статье автор раскрывает значимость социального партнерства в организации психолого-педагогической помощи семье, воспитывающей ребенка с ОВЗ в части взаимодействия образовательной организации и семьи, в том числе при использовании социального наставничества как эффективной формы социализации ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Ключевые слова: социальное партнерство; социальное наставничество; наставник; инклюзивное образование; ребенок с ОВЗ; семья; педагог; наставник.

На сегодняшний день проблема социализации детей с ограниченными возможностями здоровья является весьма актуальной, в связи с тем что число таких детей с каждым годом увеличивается. Неслучайно поэтому в последнее время в российском образовании большое внимание уделяется инклюзивному образованию. Общество рассматривает людей с ограниченными возможностями здоровья равноправными и достойными членами общества, выдвигая на первый план необходимость предоставления возможностей детям с особыми образовательными потребностями получить достойное образование наравне со всеми. Правильно организованная траектория образовательного процесса, независимо от физических, умственных способностей, а также социального положения позволяет ребенку получить образование, равное уровню его развития, найти свою нишу в обществе, реализовать себя в нем.

Особую значимость в успешной социализации ребенка с особенностями приобретает продуманная система социального партнёрства. Определённую роль в ней играет наставничество, выступающее его частью и непременным компонентом функционирования.

К проблеме социализации ребенка и роли социального партнёрства и наставничества в нем обращались известные педагоги и психологи. Так, еще Выготский Л.С. указывал на необходимость создания такой системы обучения, в которой ребенок с ограниченными возможностями не исключался бы из общества детей с нормальным развитием. Ученый одним из первых обосновал идею интегрированного обучения, необходимость вхождения ребенка в окружающую его среду, адаптацию к ней. В трудах Н.М. Трофимовой, С.П. Дувановой, Н.Б. Трофимовой, Т.Ф. Пушкиной, А.В. Пилипенко, Т.Г. Неретиной, С.Ю. Цикунова, А.Д. Гонеевой, Н.И. Лифинцевой, А.М. Руденко, Н.В. Микляевой и многих других рассматриваются общие проблемы социализации ребенка с особыми образовательными потребностями, функции в этом процессе социального партнерства. В то время проблема роли наставничества в контексте

социального партнёрства как пути социализации ребенка с ОВЗ детально не разбирается.

В связи с этим представляется целесообразным и необходимым проанализировать и охарактеризовать социальное наставничество как часть социального партнёрства и как условие успешной социализации ребенка с особыми потребностями, исходя из социального партнёрства как пути социализации ребенка с ОВЗ, и частности роли социального наставничества как способа социализации детей с ОВЗ.

Основные задачи в этом контексте: проанализировать, охарактеризовать и соотнести понятия социального партнёрства и социального наставничества как способа социализации детей; определить правовое и психолого-педагогическое поле социального партнёрства как условия социализации и место в нем наставничества; выявить принципы наставничества в социальном партнёрстве как пути социализации детей с особенностями.

Приоритетными теоретико-методологическими основами рассмотрения данной проблемы должны, на наш взгляд, быть следующие психолого-педагогические подходы: общенаучный системно-структурный подход к пониманию сущности социального партнёрства и наставничества, субъектный подход к рассмотрению роли наставничества в контексте социального партнёрства как компонента руководящего и социализирующего характера; личностно ориентированный и деятельностного подходов как мировоззренческой основы к организации образовательного процесса; интегративный подход к осмыслению наставничества в контексте социального партнёрства, так как данная проблема рассматривается в рамках психолого-педагогического, медицинского, правового полей.

Формирование объективного представления о решении данной проблемы будет способствовать такие эмпирические методы исследования, как изучение накопленного опыта, моделирование, и теоретические методы – анализ и синтез психолого-педагогической литературы и периодики, индуктивный метод обработки информации.

Рассмотрим, прежде всего, социальное партнёрство. Оно может быть рассмотрено как фактор социализации детей с особыми потребностями, а наличие грамотно организованного и обоснованного социального партнёрства определяет реализацию процесса социализации. Социальное партнёрство можно опередить как условие, принцип успешной социализирующей деятельности в отношении подрастающего поколения в целом, и в контексте становления детей с особенностями, так как от адекватной его организации может зависеть успешность данного процесса. Социальное партнёрство представляет собой систему взаимосвязанных и взаимообусловливающих друг друга компонентов. Социальное партнёрство понимается как система институтов и механизмов согласования интересов участников производственного процесса, основанная на равном сотрудничестве. Социальное партнёрство способствует расширению возможностей, установлению необходимых культурных связей, выведению деятельности учреждения на новый уровень [1].

В систему социального партнёрства в образовательной сфере входят все участники образовательного процесса и лица, заинтересованные в нем и его результативности. Поэтому в его структуре можно выделить такие компоненты, как сама образовательная организация, учреждения дополнительного образования, органы управления образованием разного уровня, медицинские организации, обеспечивающие поддержание здоровья воспитанников с особыми потребностями, волонтёрские организации, а также коллективы обучающихся и, конечно, семья. Их можно рассматривать в качестве субъектов организации образовательной и социализирующей деятельности с детьми с ОВЗ.

Социальное наставничество – это сложившаяся форма передачи людьми знаний, культуры и опыта друг другу. Это социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального опыта, форма преемственности поколений. Наставничество понимается как способ развития участников, субъектов образовательного процесса с детьми с особенностями, оказания помощи, в котором более опытный и осведомлённый участник помогает менее опытному или менее осведомлённому. В этом контексте наставничество в рамках социального партнёрства выступает как функция, связующая все компонентов партнёрства по отношению другу к другу, так как наставническая роль субъектов социального партнёрства, направленная на создание условий для особенных детей. Более того, для успешного функционирования социализирующей среды каждый субъект социального партнёрства должен выступать наставником относительно других, расширяя их знания, опыт деятельности. Таким образом, наставничество выступает одновременно и процессуальным компонентом социального партнёрства.

В более узком смысле, в рамках работы с семьей и организации непосредственного взаимодействия с детьми, наставничество можно рассматривать как технологию сопровождения. И в этом контексте наставником выступает, в первую очередь, педагог.

Функции наставничества на разных уровнях его понимания могут быть обобщены следующим образом: оказание помощи специалистам в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков для выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности и профессиональной ответственности.

Наставничество как путь социализации детей с особыми потребностями в рамках социального партнерства должно удовлетворять ряду требований, чтобы привести к поставленной цели в работе с такими детьми. Их можно определить в виде системы принципов:

1) принцип систематичности наставнической деятельности между субъектами образовательного процесса: такая деятельность не должны быть разовой, субъекты социального партнёрства меняются, совершенствуются, меняется и совершенствуется их деятельность, поэтому наставничество по отношению друг к другу следует осуществлять регулярно, чтобы поддерживать развивающуюся систему социального партнёрства как средства социализации детей, задавать динамику ее развития, стимулируя прогресс;

2) принцип систематической актуализации информации связан с предыдущим и требует включения в систему взаимодействия и наставничества субъектов социального партнёрства как средства социализации постоянного обновления концепций, стратегий технологий организации социализации;

3) принцип интегрирующей роли наставничества подразумевает, что наставничество как систематически реализуемая деятельность выступает интегрирующим началом между субъектами образования и социализации, оно объединяет их в процессе рассмотрения актуальных вопросов социализации детей, адаптации, автономизации в обществе, взаимодействия с участниками социального партнёрства;

4) принцип субъектной роли каждого участника партнёрства означает: несмотря на то что смысл наставничества заключается в том, чтобы делиться опытом, знакомить с каким-то новым знанием, участники социального партнерства не являются пассивно воспринимающими информацию, а выступают активными участниками. Этот принцип определяет выбор организации взаимодействия социальных партнеров; приоритет, согласно данному принципу, отдаётся активным технологиям, методам, инновационным форматам сотрудничества (круглые столы, мозговые штурмы, дискуссии, аквариумы, мировые кафе и т.п.);

5) принцип равноправного партнёрства с семьёй ориентирует организацию наставнической деятельности на активное взаимодействие с семьей, создание ситуаций, когда семья выступает наставником по некоторым вопросам для педагогов, волонтеров, образовательных организаций и т.д., так как именно семья с особенным ребенком создаёт запрос на социализацию в определённой форме, виде. Учет этого принципа позволяет подчеркнуть важность позиции непосредственной, личной причастности к проблемам ребенка со стороны педагогов, образовательной организации;

6) принцип открытой и гибкой роли наставника в социальном партнерстве как способе опирается на открытое взаимодействие со всеми субъектами организации социализации детей, умение мобильно реагировать на возникающие проблемы.

Проблема социального партнёрства и наставничества как средства социализации находится на стыке нескольких областей. Она может быть рассмотрена в педагогическом, дидактическом, психологическом, правовом поле и т.д.

В связи с возможным развитием неблагоприятных условий для жизнедеятельности семьи, воспитывающей ребенка с ОВЗ, специалистам органов государственной власти необходимо предпринимать усилия для устранения негативных факторов, влияющих на семью с использованием технологии социального партнерства, в том числе с помощью передачи знаний, опыта, проведения социально-педагогических консультаций, тем самым сопровождая семью, воспитывающую ребенка с ОВЗ, и способствуя успешной социализации ребенка.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления, образовательные организации, российское движение детей и молодежи оказывают помощь родителям (законным представителям) несовершеннолетних обучаю-

щихся в воспитании детей, охране и укреплении их физического и психического здоровья, развитии индивидуальных способностей и необходимой коррекции нарушений их развития.

Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь обучающимся, испытывающим трудности в освоении основных общеобразовательных программ, развитии и социальной адаптации, закреплены в статье 42 Федерального закона № 273-ФЗ. Психолого-педагогическая, медицинская и социальная помощь включает в себя: 1) психолого-педагогическое консультирование обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников; 2) коррекционно-развивающие и компенсирующие занятия с обучающимися, логопедическую помощь обучающимся; 3) комплекс реабилитационных и других медицинских мероприятий; 4) помощь обучающимся в профориентации, получении профессии и социальной адаптации.

В Указе Президента Российской Федерации В.В. Путина «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации» [2] предусмотрена разработка приоритетных национальных проектов по 12 основным направлениям, одним из которых является создание условий для развития наставничества.

Однако, несмотря на широкую содержательную область деятельности в рамках социального партнерства, нет единого координирующего звена, которое обеспечивало бы систематическое совершенствование работы в сфере социального партнёрства как пути социализации детей с особенностями. Таким звеном мог бы стать центр наставников, объединяющий представителей каждого из субъектов социального партнёрства и формирующий общие запросы со стороны участников образовательного процесса, планирующий их систематическое взаимодействие. Включение в его состав представителей от родителей, органов управления образованием, системы дополнительного образования, медицинских организаций, психолого-педагогической общественности способствовало повышению мотивации к изучению и решению проблем успешной/ неуспешной социализации детей с особенностями в обществе, получения профессии, к поиску инновационных стратегий, технологий, методов социализации, содействовало расширению представлений об особенностях образовательного процесса с детьми с ОВЗ и их систематизации.

В направления содержания работы центра целесообразно было бы включить изучение современных тенденций социализации детей с особенностями, анализ передового педагогического, психологического, медицинского, правового и т.д. опыта в сфере воспитания и социализации, популяризации и масштабирования методов, приемов технологий успешной социализации. В этом случае деятельность всех субъектов социального партнёрства, направленная на адаптацию детей с особенностями, стала бы более осмысленной, дифференцированной, адресно ориентированной.

Следует отметить, что организовать такой центр в рамках образовательной организации нецелесообразно, так как в каждой из них может быть разное количество детей с ОВЗ. Более приемлемым является вариант центра, объеди-

няющего несколько образовательных организаций (например, 7 школ, 3–4 учреждения дополнительного образования, представители органов управления образованием, соцзащиты и т.п.). Иначе говоря, слишком большое количество наставников центра может привести к формализации его деятельности, слишком маленькое – к детализации незначительных и неактуальных вопросов, излишней конкретизации. Поэтому необходима система требований и критериев к созданию такого центра, одним из которых будет являться критерий оптимальности.

Систему работы центра можно дифференцировать на внешнюю и внутреннюю. Внешняя – это сотрудничество педагогов, специалистов, деятелей в сфере управления с различными организациями; внутренняя – это взаимодействие представителей из разных областей сферы образования и социализации детей с особенностями.

Особый интерес для анализа представляет собой более конкретный педагогический контекст рассмотрения проблемы социального наставничества на уровне взаимоотношений педагогов и специалистов-наставников с другим участниками социального партнёрства как условия успешной социализации детей с особенностями в окружающий мир. Более успешная работа с семьей, воспитывающей ребенка с ОВЗ, возможна при использовании технологии социального наставничества.

В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» главная роль в воспитании, образовании и развитии детей принадлежит именно семье. В данном законе определены права, обязанности и ответственность родителей за образование ребенка. Родители (законные представители) несовершеннолетних обучающихся имеют преимущественное право на обучение и воспитание детей перед всеми другими лицами. Они обязаны заложить основы физического, нравственного и интеллектуального развития личности ребенка и требуют особой заботы и внимания со стороны общества и государства в целом и специалистов педагогического профиля в частности.

Роль наставника в этом отношении может стать решающей для семьи, где растет и воспитывается ребенок с ограниченными возможностями здоровья. Далеко не всегда у родителей есть время заниматься поиском актуальной информации, самостоятельно проводить работу по саморазвитию, самосовершенствованию. И здесь основной целью взаимодействия наставника с семьей является создание благоприятных условий для личностного развития всех членов семьи (физического, социального, духовно-нравственного, интеллектуального), оказание комплексной социально-психологической помощи, а также защита ребенка и его окружения от негативного воздействия различных факторов на личностное развитие. От наличия педагогических, психологических, медицинских знаний родителей зависит выявление, оценка задатков ребенка, его отношение к своему дефекту, реакция на отношение окружающих, помощь в социальной адаптации, максимальной самореализации. Наставник может обеспечить необходимыми специальными знаниями, наладить инновационные процессы, систематическое обновление, расширение знаний родителей.

Чаще всего родителям приходится самим вникать в дидактические и методические особенности организации образовательного процесса с детьми с ОВЗ. Однако в силу того, что они не являются специалистами, этот процесс может занять продолжительное время и не принести ожидаемого результата. Поэтому систематическое удовлетворение их потребности в знакомстве с разнообразными технологиями, методами, формами эффективного взаимодействия с ребенком для создания комфортных условий должно осуществляться педагогом-наставником целенаправленно и систематически. В задачу наставников будет входить обучение родителей коррекционно-развивающему взаимодействию с ребенком, формирование интереса родителей к личностному развитию ребенка на основе его компенсаторных возможностей, осмыслению специфики организации образовательного процесса для ребенка с ОВЗ, особенностей реализации обучения, воспитания. Результатом тесного сотрудничества должны стать позитивные изменения в характере детско-родительских отношений, создание условий для объединения родителей в сообщество, расширение социального пространства семей, воспитывающих детей с проблемами в развитии.

Тесное сотрудничество с родителями обусловливает необходимость со стороны педагогов-наставников выполнять роль посредника, связующего звена между взрослыми и детьми и между самими детьми. Наставник обеспечивает атмосферу социально-психологического климата в образовательном учреждении, привлекая родителей и общественность к организации и проведению социально значимых мероприятий.

Педагог является связующим звеном и между самими детьми. На этапе становления личности любому ребенку важен ориентир на значимую личность, на позитивный пример. Такую роль выполняет педагог-наставник. Он объединяет в себе функции учителя, родителя, защитника, советчика, он ориентирует в выборе индивидуальных жизненных целей и способов их достижения. Наставник помогает учащимся с ОВЗ или инвалидностью поверить в свои силы и возможности, учит адекватно оценивать и понимать проблему, находить ресурсы для ее решения, учит справляться с ней и при необходимости обращаться за помощью. Его наставническая миссия в этом контексте важна не только потому, что он налаживает связи, устанавливает климат, но, в первую очередь, демонстрирует актуальность проблемы взаимодействия с людьми с особенностями, показывает пример в его организации, оказании помощи в социализации детям с особыми образовательными потребностями. В условиях инклюзивного образования для создания положительной атмосферы в образовательной организации, укрепления контактов между всеми детьми целесообразно делегирование некоторых полномочий, в том числе наставнических, самим обучающимся в вопросах оказания помощи, вовлечения детей с особенностями в подготовку и проведение различных мероприятий, участия их в акциях и движениях. Положительным, на наш взгляд, в этом отношении стало бы создание в образовательной организации наставническо-волонтерского центра для школьников, где они могли бы проводить мониторинг запланированных и анонсируемых мероприятий различного рода для обучающихся с особенностями, систематизиро-

вать работу по оказанию им помощи, стимулировать проведение тематических мероприятий, помогать в организации и проведении праздников, экскурсий, постановок, занятий и т.д., инициированных самими детьми с особенностями, проектировать и реализовать смешанные мероприятия с негомогенным составом участников. Так школьники быстрее нашли бы язык между собой, а обучающиеся с особенностями получили бы дополнительные возможности в социализации. Задача педагогов ограничивается при этом разумным руководством и оказанием поддержки такому центру.

Таким образом, взаимодействие семьи и образовательной организации в лице педагога-наставника и участие в этом процессе специалистов органов государственной власти, благотворительных организаций в условиях организации инклюзивного образования при условии использования технологии социального партнерства существенно ускоряет процесс социализации ребенка с ограниченными возможностями здоровья.

Литература

1. Алехина С.В., Семаго Н.Я., Фадина А.К. Инклюзивное образование. Выпуск 1. – Методические рекомендации. – М.: Центр «Школьная книга», 2010. – С.173.

2. Андреева Л.В., Бойков Д.И., Войлокова Е.Ф. и др. Образование лиц с ограниченными возможностями в контексте программы ЮНЕСКО «Образование для всех»: опыт России / под ред. акад. Г.А. Бордовского. – СПб: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена. – 2007.

3. Дмитриева Т.П. Инклюзивное образование. Выпуск 2. Организация деятельности координатора по инклюзии в образовательном учреждении: методические рекомендации. – М.: Центр «Школьная книга», 2010. – С.180.

4. Лопатина М.И. Равные возможности. Стремление к инклюзивной жизни. – Центральное окружное управление образования Департамента образования г. Москвы – М., 2008. – С.112.

5. Семаго Н.Я. Инклюзивное образование. Выпуск 3. Технология определения образовательного маршрута для ребенка с ограниченными возможностями здоровья: методические рекомендации. – М.: Центр «Школьная книга», 2010. – С.139.

6. Социальное партнерство: словарь-справочник. – М.: Экономика, 1999.

7. Законы Российской Федерации. – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОЦЕССЕ ФОРМИРОВАНИЯ ЛИДЕРСКИХ КОМПЕТЕНЦИЙ СПЕЦИАЛИСТА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Е.П. Емельянова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: yevgeniya.yemelyanova.03@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Е.А. Жесткова, к.филол.н., доцент

В статье рассматриваются возможности наставничества как инновационной формы работы с молодыми специалистами системы образования и условия формирования у учителей лидерских компетенций.

Ключевые слова: наставничество; лидерские компетенции; образовательное учреждение; молодой специалист.

В современной системе образования роль преподавателей существенно возросла. Вместе с тем повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, все большее значение приобретает процесс формирования лидерских качеств молодых специалистов. В условиях стремительного технологического развития всех сфер деятельности особое значение приобретает проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в образовательных учреждениях.

Особенностью труда молодых преподавателей является то, что с первого дня работы они имеют те же обязанности и несут большую ответственность, что и опытные педагоги. Общество ждет и требует от них безупречного профессионализма. Но как молодой педагог может так стремительно достигнуть высот и стать настоящим профессионалом? Это дело требует особого подхода, ведь молодому специалисту тяжело дается вхождение в новую, еще пока не до конца изведанную деятельность. Часто такой процесс «адаптации» молодого специалиста сопровождается высоким эмоциональным напряжением, тревогой и даже апатией. Для молодых педагогов крайне важна поддержка опытных преподавателей и наставников, которые готовы оказать практическую и теоретическую помощь, а также эмоциональную поддержку.

Безусловно, все чаще в процессе своей педагогической деятельности молодой специалист задумывается о развитии ряда качеств, которые не были необходимыми в традиционной системе образования, но от которых на сегодняшний день зависит успешность всей его деятельности. К таким качествам относятся, например, уверенность в себе, коммуникативные и организаторские способности, т.к. педагог сегодня – это человек, у которого сформированы лидерские качества.

Неотъемлемыми компонентами лидерства учителя становятся его способность влиять на других, мотивировать, побуждать действовать, планировать и организовывать деятельность, руководить, брать на себя ответственность за полученные результаты. Успех работы современного учителя-лидера во многом

определяется его способностью влиять на обучающихся, делая их соисполнителями в педагогическом процессе, а не просто «подчиненными», бездумно выполняющими указания взрослого [4, с. 190].

Лидерские компетенции начинаются формироваться уже на ступени обучения в вузе. Однако в концепции непрерывного профессионального развития процесс формирования таких компетенций не заканчивается получением диплома об образовании, а продолжается на протяжении всей жизни.

В.А. Сластенина в своей статье «Педагогическое образование: вызовы XXI века» очень точно предугадывает то, каким будет образ современного учителя. Это педагог, который должен будет владеть знаниями психологии и педагогики, понимать особенности развития учащихся, уметь становиться профессионалом в разных областях, быть самостоятельным и творческим человеком, у которого четко определены личностные ориентиры и сформированы лидерские компетенции.

Происхождение термина «наставничество» – из греческих мифологических произведений. Именно в них появляется фигура Телемаха, который был сыном Одиссея, а воспитывал его уважаемый в то время за мудрость и знания советник Ментор. От имени этого человека происходят понятия «ментор», «наставник». Философы определяли основные характеристики такой персоны и ее деятельности. Так, Сократ подчеркивал, что задачей наставника является пробуждение, развитие душевных сил воспитанника. Платон утверждал, что ментор должен заниматься ребенком с раннего возраста, а сам быть при этом зрелым, умудренным жизненным опытом человеком. В. Даль говорил: «Наставник сам должен быть тем, кем он хочет сделать воспитанника».

Самое важное качество, определяющее фигуру наставника, – это его личность. Наставник является человеком, который всегда готов ответить на любые вопросы, помочь разрешить любые трудности и справиться с тяжёлой моральной ситуацией.

Наставничество является важным условием и формой работы с молодыми специалистами по развитию лидерского потенциала. Именно наставничество позволяет установить связь между профессиональным становлением педагогов и их лидерскими качествами. Без этого невозможно воспитание современных педагогов-лидеров.

Наставничество как форма особой работы с молодыми педагогами в современных образовательных учреждениях ставит перед собой цель – достижение профессионального развития преподавателей и формирование у них личностно важных качеств и свойств. Педагог-наставник можно повлиять на адаптацию молодого специалиста в образовательном учреждении, что очень важно и является первоначальной ступенью для положительного старта в профессиональной деятельности. Также опытному педагогу под силу сформировать у молодых специалистов умение самостоятельно и эффективно выполнять поставленные цели и задачи, развивать интерес к педагогической деятельности в целом.

Наставничество в образовательных учреждениях осуществляется через совместную деятельность наставника и молодого специалиста. Данная деятель-

ность включает в себя: практическое освоение и применение педагогами инновационных педагогических технологий при взаимодействии с обучающимися; ознакомление молодого специалиста с особенностями педагогического взаимодействия и создание атмосферы успеха; участие наставника в образовательных мероприятиях и контроль режима работы педагога; совместный выбор наиболее эффективных форм организации учебно-воспитательной работы; консультации по общим вопросам организации взаимодействия с членами семей обучающихся; консультации по самообразованию, обучению и аттестации молодых педагогов и так далее.

Не стоит забывать, что наставничество – это двусторонний процесс, главным условием эффективного обучения молодого специалиста профессиональным навыкам, знаниям и умениям со стороны наставника является его готовность к передаче данного опыта. Другим важнейшим условием эффективности обучения молодых педагогов является их собственное желание и способность принять передачу информации и практических навыков от наставника.

Очень важно понимать, что взаимное доверие – это фундамент, на котором строятся отношения педагога-наставника и молодого специалиста. Педагог-наставник должен создать все условия для хороших доверительных отношений и использовать только демократический стиль общения. Назидательный тон ни в коем случае не допустим.

Педагог-наставник должен всячески способствовать развитию профессионального потенциала молодых специалистов, в частности, личным примером, вовлекая их в общественную жизнь, способствуя развитию общекультурного и профессионального кругозора, творческих способностей формируя социально значимые интересы и, конечно же, лидерские компетенции. Несомненно, важно также воспитывать у молодых специалистов потребность в самообразовании и профессиональном карьерном росте и развитии, стремление к овладению инновационными образовательными технологиями.

Рядом с молодым специалистом обязательно должен находиться опытный педагог, который всегда направит и поможет. Так молодой специалист будет чувствовать, что его уверенность растет, а убежденность в правильности своего профессионального выбора укрепляется.

Главные проблемы нашего времени – разобщенность и одиночество. Развитие коммуникаций, появление сетей и гаджетов не способствуют решению проблем, и люди становятся еще более одинокими. Наставник же должен быть тем, к кому захочется обратиться, спросить совета в любое время. Педагог-наставник никогда не проигнорирует вопрос молодого специалиста, а наоборот, поможет незамедлительно разобраться. Также очень важно отметить, что с истинным педагогом-наставником можно говорить не только о профессиональных, но и жизненных, иногда даже сокровенных, вопросах.

Преподаватели-наставники могут поддержать карьеру неопытных молодых специалистов. Самообразование, конечно же, поддерживается, но нужно помнить, что от педагога-наставника можно получить очень важные и значимые советы, которые помогут предотвратить многие ошибки и глупости.

Учитель помогает вступить во взрослую жизнь, учит уважению, любви к ближнему, вечным ценностям, вкладывает нравственные понятия в души своих учеников. Талант учителя заключается в умении передать знания другому и в умении делать трудные вещи легкими. Он должен быть сам воспитан, чтобы воспитывать других, ведь как сказал М. Монтень, «для того чтобы обучить другого, требуется больше ума, чем для того, чтобы научиться самому». Учитель хорош лишь в том случае, если его слова не расходятся с делом. Действительно, чтобы воспитать себе достойную замену, педагог-наставник должен передать весь свой опыт, насколько это возможно, молодому специалисту, который в свою очередь обещает трудиться и следовать советам «старшего» учителя.

В ходе взаимодействия с наставником развиваются психологические качества молодого специалиста, его мотивация и готовность к лидерству, активная познавательная деятельность, личный практический опыт. Также при этом наставничество обеспечивает богатое содержание и разнообразие профессиональной деятельности молодого преподавателя и успешно формирует систему профессионально-личностных отношений с субъектами процесса образования. Следовательно, формирование лидерских компетенций специалиста является результатом совместных усилий самого молодого педагога и его наставника.

Адольф Дистервег говорил, что «самым важным явлением в школе, самым поучительным предметом, самым живым примером для ученика является сам учитель. Он – олицетворенный метод обучения, само воплощение принципа воспитания». Также и в наставничестве. Опытный педагог является воплощением идеала, на который молодой специалист должен ориентироваться.

Таким образом, сегодня наставничество выступает в качестве одного из ключевых условий формирования лидерских компетенций в процессе профессионального развития специалистов в области образования. На наш взгляд, наставничество способно создать все необходимые организационно-педагогические условия для образовательных учреждений и определить формирование педагогов-лидеров, способных вести за собой других участников образовательного процесса (учащихся и их семей, коллег и др.).

Литература

1. Дистервег А. Избранные педагогические сочинения. – М.: Государственное издательство художественной литературы, 1959. – 123 с.

2. Бичева И.Б., Филатова О.М. Формирование педагога-лидера в образовательном процессе вуза // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 3(20). – С. 5–17.

3. Бичева И.Б., Филатова О.М. Перспективы профессиональной подготовки педагогов: аксиологический подход // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 2. – С. 3–19.

4. Салимуллина Е.В. Формирование лидерских качеств будущих педагогов в процессе профессионального становления // Проблемы современного педагогического образования. – 2017. – № 54–7. – С.189–195.

5. Сластенин В.А. Педагогика: учеб. пособие. – М., 2018. – 312 с.

6. Стрелков А.В. Первая публикация: Большая российская энциклопедия, – 2016. – 456 с.

7. Митина Л.М. Нужен ли школе учитель? Психологические проблемы профессионального развития педагога // Психологическая наука и образование. – 2008. – С. 28–34.

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

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ДЕЯТЕЛЬНОСТНОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛЫ

Е.Д. Зимина
МБОУ «Сосновская СШ № 1»
учитель; e-mail: elenkas99@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., пгт Сосновское
Научный руководитель: Е.А. Жесткова, к.филол.н., доцент

В статье рассматривается проблема организации наставничества как способа закрепления в профессии молодого специалиста. Представлен опыт организации Школы молодого педагога в МБОУ «Сосновская СШ № 1».

Ключевые слова: наставничество; школа молодого педагога; семинары; мастер-классы; конференции; «Профи-интенсив».

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Мероприятия Года педагога и наставника направлены на повышение престижа профессии учителя [1].

«Настоящий учитель – не тот, кто тебя постоянно воспитывает, а тот, кто помогает тебе стать самим собой» (Михаил Светлов). Трудно не согласиться со словами поэта и драматурга. Современному взрослому, воспитанному учителю ни к чему читать нравоучения более молодому коллеге. В мире, постоянно меняющемся, ежедневно развивающемся, только работая вместе, рука об руку шагая вперед, можно достичь определенных результатов, способствующих росту и молодого специалиста, и зрелого педагога.

Наставничество – это эффективный способ передачи знаний, умений, навыков наставляемому – подростку, ученику или студенту – от более опытного и обладающего необходимыми компетенциями авторитетного взрослого – наставника.

Педагогический коллектив МБОУ «Сосновская СШ № 1» – самый многочисленный в Сосновском муниципальном округе. В последние годы все больше молодых специалистов пополняют ряды наших учителей.

Молодых специалистов, чей стаж составляет менее 10 лет, в школе 8 человек, это составляет 20% от общего числа педагогических работников школы. Среди них учитель английского языка, ведущая уроки в среднем и начальном звене, учитель-логопед, педагог-организатор и 5 учителей начальных классов. Все они объединены в Школу молодого педагога (ШМП). Курирует работу ШМП директор Андриенко Андрей Валерьевич. Работа ведется в нескольких направлениях.

Первое направление – взаимопосещение уроков. В школе работает профессиональный коллектив: 46% педагогов имеют высшую квалификационную категорию, среди них 3 почетных работника общего образования. Есть у кого

и чему учиться. Кроме этого, молодые специалисты взаимопосещают уроки друг друга с последующим разбором просмотренных фрагментов. Встречи организуются один раз в неделю. Вырваться со своего урока в учебное время не всегда легко. На помощь в сложившейся ситуации приходят старшие коллеги, у которых в данное время «окно». Они поддерживают молодежь, заменяя уроки.

Второе направление – внеурочные мероприятия. Участники ШМП разрабатывают сценарии мероприятий, выступают в различных ролях согласно сюжету. «Масленица», «Космическое путешествие», «Зимние забавы» и другие игры – квесты, представленные молодыми педагогами, способствуют всестороннему развитию обучающихся школы. Совместные педагогические лыжные походы, велопробеги, туристические слеты способствуют сплочению коллектива и развитию дальнейшего взаимосотрудничества.

Третье направление – участие во Всероссийской олимпиаде школьников. Достижения МБОУ «Сосновская СШ № 1» являются стабильными на протяжении нескольких лет:

– 1 место среди школ области по качеству результатов регионального этапа ВсОШ 2023 г.;

– 1 место в Нижегородской области по количеству победителей и призеров Регионального этапа ВсОШ 2022 г.;

– 1 место по количеству победителей, призеров Регионального этапа ВсОШ 2023 г.;

– 1 победитель и 7 призеров заключительного этапа ВсОШ 2023 г., 2 призера ВсОШ 2022 г., 3 призера ВсОШ 2021 г.

Работа с «олимпиадниками» ведется на всех уровнях образования в течение всего учебного года, потому что только систематичность может дать результат.

В течение всего года в школе проходят различные мероприятия, направленные на вовлечение младших школьников в олимпиадное движение. Олимпиады составляются в форме гугл-тестов и образовательных событий и помогают развивать детскую одаренность уже с 1 класса. А кроме того, молодые специалисты осознают свою значимость в общей деятельности школы. Они являются обязательными участниками районных и региональных семинаров, транслирующих опыт работы школы с одаренными обучающимися.

В сентябре 2020 года все учителя начальной школы были задействованы в проведении регионального семинара «Духовно-нравственное воспитание младших школьников средствами краеведения с использованием патриотического потенциала участников образовательного процесса». Семинар проходил на базе отдыха «Черепашьи озера». На каждой станции работал молодой специалист совместно с опытным педагогом. Семинар был организован кафедрой начального образования НИРО.

В мае 2023 года ШМП являлась организатором регионального семинара «Педагогический дизайн в деятельности в современной образовательной организации». Молодые педагоги в ходе мастер-классов раскрыли возможности платформы Core.app, поделились идеями организации «Пиратской вечеринки»

для одаренных школьников и рассказали о возможностях использования буклетов в работе с родителями младших школьников (рис.1).

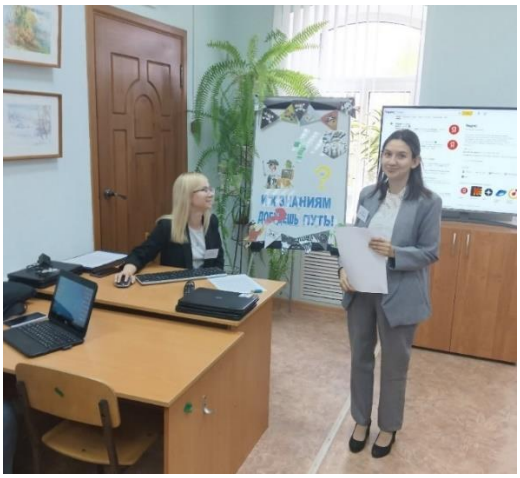


Рис.1. Работа регионального семинара. 2023 г.

В 2022 году школа включена в работу экспериментальной площадки по наставничеству Арзамасского филиала ННГУ. В ноябре 2022 года на базе школы состоялся «Профи-интенсив “Реализация целевой модели наставничества: опыт и успех”». Для участников «Профи-интенсива» были проведены мастер классы по трем блокам: наставничество «ученик – ученик», наставничество «учитель – ученик», наставничество «учитель – учитель». Школа молодого педагога представляла реверсное наставничество [3]. Были разобраны решения проблемных ситуаций, возникающих в разновозрастном коллективе (рис. 2).

Четвертое направление – работа по самообразованию педагогов. На протяжении ряда лет представители ШМП выступают в школе цифрового учителя, организованной кафедрой информационных технологий НИРО. И опять рядом с молодым специалистом – опытный наставник, работа ведется в паре.



Рис.2. Профи-интенсив. 2022 г.

На базе Арзамасского филиала ННГУ педагоги делились опытом работы на Международной научно-практической конференции «веб-технологии обра-

зовательного назначения: положительные и отрицательные аспекты», 2022 г., на Международной научно-практической конференции «Образовательные Web – технологии в реализации требований современных ФГОС», 2023 г.

На районном семинаре заместителей директоров «Наставничество: первые успехи» весной 2023 г. участники могли видеть молодых специалистов с фотоаппаратами в руках, но это не значит, что только фотографией занимались педагоги. Они принимали активное участие в подготовке семинара, обсуждении идей, на их плечи легло обеспечение технической составляющей.

Пятое направление – активное участие школы молодого педагога в муниципальных культурно-массовых мероприятиях: Дне поселка, Дне защиты детей, митинге, посвященном Дню Победы.

Кроме того, в летние каникулы на озере Рой организуется «Сосновская шашлыкиада» (рис.3). Представители школы участвуют в конкурсных номинациях, креативно подходят к презентации команды, внося «педагогический дух и идеи» в атмосферу праздника.



Рис.3. Шашлыкиада. 2023 г.

Естественно, что вся работа, выполняемая сверх функционала педагога, должна оплачиваться. Директор МБОУ «Сосновская СШ №1» А.В. Андриенко находит средства для вознаграждения педагогов, работающих в данном направлении, и возможно, кроме личной заинтересованности, финансовая составляющая дает возможность реализации новых подходов в наставнической деятельности. Следствием этого будут являться профессиональный рост учителя, стремление к совершенствованию и использованию в работе современных педагогических практик.

Литература

1. О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника: указ Президента РФ от 27 июня 2022 г. № 401 // Собрание законодательства РФ. – 2022. – № 27. – С. 12742 (ст. 4817).

2. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов // Психологическая наука и образование. – 2017. – № 4. – С. 27–37.

3. Венецкая А.Б. Включение молодых педагогов в деятельность наставника учебно-исследовательской работы учащихся (из опыта работы «Школы наставников») // Дополнительное образование и воспитание. – 2021. – № 2. – С. 32–34.

ПОТЕНЦИАЛ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ОКАЗАНИИ ПОМОЩИ МОЛОДЫМ КЛАССНЫМ РУКОВОДИТЕЛЯМ В РАЗВИТИИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ПОДРОСТКОВЫМИ КОЛЛЕКТИВАМИ

Г.И. Кашина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: kashina.galink@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.Н. Дворникова, к. психол. н., доцент

Проблема помощи молодым классным руководителям в развитии взаимодействия с подростковыми коллективами сохраняет свою актуальность. Довольно часто педагоги в начале своей профессиональной деятельности получают классное руководство в классах, где достаточно много неуспевающих или девиантных подростков. Трудности во взаимодействии с подростками могут быть одной из причин оттока молодых специалистов из школ. Цель данного исследования заключается в том, чтобы раскрыть потенциал наставничества в решении заявленной проблемы. Для этого решаются следующие задачи: дать общую характеристику трудностей, с которыми сталкиваются молодые педагоги; проанализировать сущность наставничества в современных исследованиях; изучить формы реализации наставничества в современной школе. В данном исследовании предпринята попытка определить возможности наставничества в решении актуальных проблем современного школьного образования.

Ключевые слова: наставничество; молодые педагоги; классное руководство; профессиональная деятельности; адаптация.

Актуальной проблемой современного школьного образования является привлечение большого количества молодых специалистов, обладающих высоким уровнем квалификации и владеющих современными педагогическими технологиями. Потенциально, потребность общеобразовательных организаций удовлетворяется за счет достаточного количества выпускников педагогических вузов и колледжей, однако на практике заявленная проблема остается достаточно сложной. Причины, обусловливающие уход молодых специалистов из школьного образования, неоднократно обсуждались в научных исследованиях последних лет. Среди них можно отметить следующие основные группы: социально-экономические, организационно-методические, социально-профессиональные, психолого-педагогические и социально-психологические.

Молодые специалисты, приступающие к работе в организациях общего образования, в первые годы сталкиваются с большим количеством трудностей и особенно остро нуждаются в поддержке. С первых дней работы в школе молодым учителям приходится выстраивать систему конструктивного взаимодействия с администрацией, старшими коллегами, учениками и их родителями. Это крайне сложная задача не только по причине недостатка опыта, но и в силу необходимости учитывать множество формальных и неформальных связей, о которых молодые педагоги не имеют никакого представления при включении в трудовой коллектив.

Эффективному решению данной задачи может помочь наставничество, которое позволит молодым специалистам адаптироваться к условиям трудовой деятельности в конкретных коллективах. Возможности наставничества в адаптации молодых педагогов исследовались в работах И.А. Гричаниковой, Е.В. Ивлиевой, А.Л. Лосевой, И.О. Лукьяновой, С.И. Поздеевой, Е.А. Титовой, А.Л. Чеглаковой, Н.В. Шуляк и др. Исходя из анализа работ этих авторов, представляется необходимым рассмотреть потенциал наставничества при оказании помощи молодым классным руководителям в развитии взаимодействия с подростковыми коллективами. Интерес к этой теме обусловлен, во-первых, тем, что молодые педагоги получают классное руководство сразу же в момент трудоустройства; во-вторых, нередко случается, что молодые педагоги становятся классными руководителями в «проблемных» классах с большим числом неуспевающих учеников; в-третьих, молодые педагоги попадают в ситуацию, когда им приходится взаимодействовать с уже сложившимся подростковым коллективом, с которым ранее работал другой учитель. По мнению А.Г. Дарбиняна, наставничество помогает молодым педагогам лучше понять психологическую ситуацию профессиональной деятельности, подготовиться к ее осуществлению и предупредить потенциальные кризисы, с которыми сталкивается молодой специалист в первые годы работы [2, с. 62].

М.А. Ризенко предлагает понимать наставничество трояким образом: как социальный институт, способствующий передаче опыта, смыслов и ценностей профессиональной деятельности; как элемент дополнительного профессионального образования за счет обмена опытом; как составляющую школьной методической работы [5, с. 114].

Е.В. Новикова и Л.Ф. Разутдинова выделяют три основные формы наставничества:

1. Учитель-учитель, при которой более опытный педагог помогает менее опытному, что способствует повышению качества образования и улучшению результатов обучающихся. Кроме того, эта форма позволяет укреплять социально-профессиональные отношения в школьном коллективе за счет развития организационной культуры;

2. Учитель-ученик, которая заключается в систематической поддержке обучающихся для развития у них различных компетенций. Эта форма наставничества основывается на индивидуальном подходе и кроме обучающих занятий предполагает оказание помощи ученику в решении трудностей психологического характера – развитии воли, способности концентрироваться на решении задачи и др.;

3. Ученик-ученик, при которой происходит сплочение коллектива обучающихся и эффективнее осуществляется обмен знаниями внутри класса. Значимым преимуществом данной формы наставничества является развитие у обучающихся способности работать в команде, воспитание ответственности за свои действия перед одноклассниками [4, с. 92].

Изучая потенциал наставничества при оказании помощи молодым классным руководителям в развитии взаимодействия с подростковыми коллективами следует более подробно остановиться на такой форме наставничества, как

«учитель – учитель». Е.Р. Айчувакова, Г.В. Зайцева, Л.А. Пашнина выделяют несколько видов отношений, возникающих при реализации указанной формы наставничества: опытный учитель – молодой педагог; педагог, имеющий практический опыт работы с одаренными детьми – учитель, не имеющий такого опыта; новатор-консервативный педагог; педагог-психолог – учитель, испытывающий трудности [1]. Общим для всех перечисленных видов отношений является обмен опытом между педагогами и формирование отношений сотрудничества, обеспечивающих решение проблем при осуществлении педагогической деятельности.

О.Л. Кабашева выделяет несколько базовых задач, решаемых при осуществлении наставничества в форме «учитель – учитель»:

- развитие способности анализировать свою профессиональную деятельность, ее методы, формы, достигаемые результаты, профессиональные дефициты;
- формирование и поддержание интереса к поиску эффективных методик организации учебной деятельности, использованию творческого подхода в работе, к освоению и адаптации передового опыта;
- помощь в закреплении молодых педагогов в профессии за счет развития конструктивного взаимодействия с администрацией и коллегами;
- оказание поддержки профессионального роста и построения карьеры в образовании;
- развитие профессионального сообщества молодых специалистов в образовательной организации для обмена опытом и развития психолого-педагогических компетенций [3, с. 97].

Оказание помощи молодым классным руководителям в форме наставничества требует проведения организованной работы в течение определенного периода. Его продолжительность определяется характером затруднений, с которыми сталкиваются молодые педагоги, и уровнем их адаптации к условиям профессиональной деятельности. Первоначально необходимо познакомить педагога с условиями работы, дать ему возможность изучить характеристики обучающихся, с которыми придется взаимодействовать, объяснить особенности заполнения документации, что представляет сложность для молодых учителей.

Педагог-наставник перед началом учебного года может помочь молодому классному руководителю за счет организации консультаций. Во-первых, с педагогами, которые работают с данным подростковым коллективом. Это будет способствовать повышению подготовленности будущего классного руководителя к взаимодействию с конкретным классом и развитию индивидуального подхода к ученикам, с которыми предстоит работать. Во-вторых, с педагогом-психологом, что позволит понять общую характеристику коллектива и отдельных обучающихся. При этом консультации педагога-психолога могут содержать рекомендации для развития конструктивного взаимодействия с подростками, исходя из их особенностей и интересов.

С учетом уровня подготовленности молодого специалиста, сформированности его компетенций может быть разработан план, по которому будет осу-

ществляться наставничество и будут определены основные критерии его результативности.

Основные сложности взаимодействия молодого классного руководителя с подростковым коллективом должны обозначиться в первые недели работы. Анализ этих трудностей проводится наставником совместно с молодым педагогом и другими учителями, а их преодоление осуществляется за счет определения того, какие компетенции и профессиональные качества необходимо развить классному руководителю для работы с подростками.

Развитие профессионализма молодого педагога производится за счет посещения уроков других учителей, знакомства с приемами, которые используются ими в профессиональной деятельности, анализа результативности технологий, применяемых в образовании. Сюда же можно отнести посещение уроков молодого педагога другими учителями и анализ результатов его работы по обучению и воспитанию подростков.

Помимо этого, наставничество реализуется за счет совместного проектирования учебной и воспитательной работы с подростковым коллективом, тематических мероприятий для развития компетенций молодого педагога, мастер-классов, рефлексии результатов работы классного руководителя в течение четверти, полугодия, года, проведения тренингов, взаимное обучение.

Большое значение имеет отношение молодого классного руководителя к проводимой работе. Одной из задач наставничества является предупреждение выгорания на ранних этапах работы. Это означает, что молодой педагог должен ощущать поддержку всего коллектива школы, за которой он может обратиться через наставника.

В конце первого года работы молодого классного руководителя подводятся итоги и определяется насколько эффективным было наставничество в целом. Для этого анализируются достигнутые результаты, выявляется степень решения проблем, которые стояли перед молодым педагогом и наставником в начале года и определяются причины, отрицательно влияющие на развитие взаимодействия с подростковым коллективом. Анализ проделанной работы позволяет ответить на вопрос о целесообразности дальнейшего сопровождения молодого педагога и использовании форм его реализации.

Правильно спланированная и организованная работа педагога-наставника и молодого специалиста помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к условиям трудовой деятельности, совершенствовать свои профессиональные навыки и оказать помощь в развитии взаимодействия с коллективом подростков.

Организация работы в рамках наставничества может производиться за счет закрепления пары «наставник – молодой специалист» отдельным приказом администрации. При этом такая организации не должна носить жесткого характера, т.е. должна сохраняться возможность работы одного наставника с несколькими молодыми классными руководителями и нескольких наставников с одним молодым педагогом. Требования к наставникам также не должны быть чрезмерно формализованы, ими могут быть специалисты, работающие в школе

относительно недавно, достигшие определенных результатов в профессиональной деятельности. При необходимости к работе с молодыми педагогами могут привлекаться представители администрации, если проблема не решается на уровне педагогического коллектива.

Таким образом, потенциал наставничества при оказании помощи молодым классным руководителям в развитии взаимодействия с подростковыми коллективами заключается в том, что оно обеспечивает вхождение молодых специалистов в реальную профессиональную деятельности, помогает решать их актуальные проблемы и выстраивать отношения с педагогическом коллективом, в котором сформировались формальные и неформальные связи. В развитии взаимодействия с подростками наставничество способствует обмену опытом между педагогами, позволяет молодым педагогам овладеть эффективными методами воздействия на подростковые коллективы и получать методическую помощь от коллег при возникновении значимых затруднений.

Литература

1. Айчувакова Е.Р., Зайцева Г.В., Пашнина Л.А. Пути совершенствования профессионального роста педагогов через наставничество // Интерактивная наука. – 2023. – №2(78). – С. 22–23.

2. Дарбинян А.Г. Наставничество как метод психологической поддержки молодых учителей в школе // Педагогика&Психология. Теория и практика. – 2019. – №5(25). – С. 61–64.

3. Кабашева О.Л. Организация методической работы в условиях реализации системы педагогического наставничества в образовательной организации // Красноярское образование: вектор развития. – 2023. – №1(6). – С. 96–99.

4. Разутдинова Л.Ф. Перспективы применения технологии наставничества в современной школе // Информация и образование: границы коммуникаций. – 2023. – №15(23). – С. 91–93.

5. Ризенко М.А. Сообщество молодых педагогов как межинституциональное взаимодействие в области наставничества // Инновационное развитие профессионального образования. – 2023. – №1(37). – С. 112–121.

ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНИМАНИЯ СУЩНОСТИ НАСТАВНИЧЕСТВА СОВРЕМЕННЫМИ ШКОЛЬНИКАМИ

В.О. Киткова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: valeriyakitkova@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Е.А. Щеулова, ст. преподаватель

В статье представлены теоретические аспекты развития системы наставничества в отечественной истории, функции наставничества, а также понимание сущности наставничества современной молодежью, выявленное путем анализа ответов анкетирования.

Ключевые слова: наставник; наставничество; развитие; современные школьники; система наставничества.

В Российской Федерации, в связи с объявлением президентом РФ В.В. Путиным 2023 года Годом педагога и наставника, актуальность развития наставнической деятельности значительно возросла. В настоящее время в системе образования, разных общественных и благотворительных организациях широко распространены программы наставничества. Наставник – это добровольный ментор или руководитель, предоставляющий обширную поддержку, советы, помощь и руководство другому человеку, зачастую молодому или нуждающемуся в поддержке.

По мнению А.В. Блинниковой, наставник – это человек, который готов делиться своим опытом с менее опытными людьми [1].

Существует несколько подходов к рассмотрению системы наставничества: как социальный феномен, социальный институт, система, процесс, инструмент, технология, механизм, ресурс, форма, метод, способ, компонент педагогического взаимодействия (вид деятельности). В классическом понимании наставничество вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь назначенным учителям, имеющим опыт работы не более трех лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности [3].

Наставник оказывает своему подопечному эмоциональную и практическую поддержку. Он выступает в роли доверенного лица, которому можно обратиться за советом, помощью и поддержкой в различных аспектах жизни.

Особая роль у наставника в современных школах. Его работа заключается в развитии навыков, знаний и компетенций учащихся в разных областях. Он может предложить руководство и наставничество в процессе обучения, развитии карьеры, укреплении взаимоотношений и личностном росте.

Наставник вдохновляет и мотивирует своего подопечного к достижению поставленных целей, преодолению трудностей и стремлению к успеху. Он служит положительным примером, вдохновляющим и мотивирующим к действию.

Наставник помогает своему подопечному в решении проблем, с которыми тот сталкивается на своем пути. Он предлагает советы, делится личным опытом, помогает анализировать ситуации и принимать взвешенные решения. Одним из важных аспектов работы наставника является помощь в установлении целей и разработке планов для их достижения. Он может помочь определить направление развития, составить шаги к успеху и следить за их выполнением.

Наставничество в России находит широкую поддержку и признается эффективным инструментом поддержки и развития молодежи и других людей, нуждающихся в помощи. Это добровольный акт поддержки и сопровождения, нацеленный на достижение личностного и профессионального роста наставляемого.

Роль наставника в современном обществе и системе образования имеет важное значение. Она включает в себя следующие аспекты:

1. Поддержка и развитие молодого поколения. Наставники играют ключевую роль в поддержке и развитии молодых людей. Они помогают выбрать карьерный путь, освоиться в профессиональной сфере, развивать навыки и направлять их к успеху. Молодые люди находят в наставниках надежных партнеров, которые помогают им принимать важные решения и преодолевать трудности.

2. Передача опыта и знаний. Наставники обладают богатым опытом и знаниями, которыми они могут делиться со своими подопечными. Они передают ценные уроки и практические навыки в различных областях – будь то профессиональная деятельность, личностное развитие или межличностные отношения.

3. Укрепление доверия и уверенности. Наставники помогают своим подопечным развивать веру в себя, повышать уверенность и самооценку. Они поощряют достижения, дают обратную связь и поддержку, что способствует развитию смелости и уверенности в собственных способностях.

4. Развитие лидерских качеств. Наставники играют важную роль в развитии лидерства у своих подопечных. Они помогают молодым людям раскрыть свой потенциал, развивать руководящие навыки, научиться принимать решения и оказывать влияние на окружающих.

5. Поддержка в личностном росте. Роль наставника включает поддержку в личностном росте и развитии. Менторы помогают своим подопечным осознать и понять себя, свои ценности и цели, а также разрабатывать планы действий для достижения личных целей.

Современные образовательные учреждения могут включать в свою систему наставничества следующие элементы:

1. Опытные учителя, студенты или новые преподаватели могут выступать в роли наставников для молодых коллег, студентов или новых преподавателей. Они помогают развивать профессиональные навыки, делятся своим опытом и важными знаниями, предлагают обратную связь и конструктивные советы.

2. Менторские программы в образовательных учреждениях могут быть созданы для старшеклассников, студентов или выпускников, которые становятся наставниками для младших учащихся. Они помогают новым ученикам адаптироваться к школьной среде, поддерживают в учебе и социальной адаптации.

3. Наставничество включает также поддержку социальных и эмоциональных потребностей учащихся. Наставники-психологи, социальные педагоги и другие специалисты предоставляют индивидуальную поддержку и консультации ученикам, помогая им справляться с проблемами, осознавать свои эмоции и развивать навыки саморегуляции.

4. Внеклассные клубы и мероприятия могут быть созданы в образовательных учреждениях, где опытные студенты или преподаватели становятся наставниками для учащихся, помогая им развивать интересы, таланты и навыки. Например, это могут быть спортивные клубы, художественные кружки или научные проекты, где молодые участники получают руководство и поддержку от опытных наставников.

5. Образовательные учреждения также могут организовывать совместные проекты или практику, где учащиеся работают под руководством наставников из внешних организаций или предприятий. Это позволяет ученикам приобретать практический опыт, развивать профессиональные навыки и получать ценные уроки от экспертов.

6. Наставники могут играть ключевую роль в оценке успехов и обратной связи для учащихся. Они предоставляют индивидуальную обратную связь по результатам учебной деятельности и развитию личностных компетенций, что помогает ученикам улучшать свои навыки и достигать поставленных целей.

Система наставничества в образовательных учреждениях способствует развитию потенциала каждого ученика, помогает им обрести уверенность в себе и успешно адаптироваться к учебной среде. Она обеспечивает индивидуальную поддержку и руководство, способствующие личностному и профессиональному росту каждого ученика.

В прошлом роль наставников была заключена в передаче знаний и умений ученикам. Их авторитет и экспертиза позволяли предоставить указания и информацию учащимся. Современная практика наставничества все больше подчеркивает значение индивидуального подхода к каждому ученику. Наставники стремятся понять потребности, интересы и уникальные способности каждого ученика.

В нынешней системе образования акцент смещается с простой передачи информации на развитие умений и навыков. Наставники становятся проводниками, помогающими ученикам развивать критическое мышление, проблемное решение, коммуникативные навыки и другие ключевые компетенции.

В настоящий момент наставники все больше обращают внимание на поддержку социально-эмоционального благополучия учеников. Они помогают в развитии эмоционального интеллекта, управлении стрессом и конфликтами, формировании здоровых межличностных отношений.

С развитием технологий наставники активно применяют их в своей практике. Онлайн-платформы, дистанционное обучение, вебинары и другие техно-

логические инструменты становятся средствами, которые помогают наставникам предоставлять обратную связь, проводить индивидуализированные занятия и обеспечивать доступ к образовательным ресурсам.

Современные наставники стремятся развить самостоятельность, инициативность и критическое мышление у учеников. Вместо прямых инструкций они стимулируют самостоятельное мышление, поиск ответов, анализ информации и формулирование собственных выводов.

Нами было проведено исследование понимания сущности наставничества современными школьниками. Оно проходило на базе МБОУ СОШ № 16 и МБОУ СШ №14 г. Арзамаса. участниками опроса стали ученики 10-х классов данных образовательных учреждений в количестве 25 человек.

По итогам проведенного исследования можно сделать вывод о том, что современные школьники часто воспринимают понятие «наставник» как роль руководителя, помощника или советчика. Они видят в наставнике того, кто осуществляет поддержку, руководство и помощь в развитии различных аспектов их жизни. Понимание термина «наставник» современными школьниками связано с индивидуумом, который помогает им в развитии, предоставляет поддержку и руководство в разнообразных сферах.

Исследуемые учащиеся осознают важную роль наставника в жизни подрастающего поколения. Чаще всего в их жизни роль наставника выполняют родители, учителя, реже руководители кружков и секций. Система наставничества в школе осуществляется с помощью связи старших классов с младшими и активной помощи педагогов и классных руководителей ребят.

Таким образом, можно сказать, что наставничество в его современном понимании – это процесс, в котором опытный и заботливый человек (наставник) устанавливает долгосрочную взаимосвязь с молодым человеком (подопечным), чтобы помочь ему в развитии личностного потенциала, достижении целей и преодолении препятствий. Современные школьники интерпретируют наставничество как отношение, в котором более опытный человек (наставник) становится руководителем и вдохновителем для ученика, помогая ему в развитии и достижении успеха. Следовательно, понятие обучающимися данного феномена является отрывистым и неполным. У большинства ребят отсутствуют истинные наставники, те, за кем хочется следовать, к кому можно обратиться за помощью и советом в любой момент, кто направит и поддержит в любых начинаниях. Это можно объяснить тем, что многие годы система наставничества в школе была слабо развита. Сейчас, в связи с ее актуализацией в 2023 году, наставничество в школах реализуется на разных уровнях, например в системе «ученик – ученик», «учитель – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик» и даже «работодатель – ученик».

Литература

1. Александрова И.А. Наставничество в «школе исследователя» // Ментор. – 2023. – №1. – С. 21–23.

2. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т.6, – №2. – С.1.

3. Трансформация модели наставничества в общеобразовательной школе в условиях цифровизации образования / В.К. Игнатович, Д.В. Веселова, О.В. Горбачева и др. // Педагогика: история, перспективы. – 2023. – Т. 6. – № 1-2. – С. 192–208.

ТЕХНОЛОГИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФИЛАКТИЧЕСКОЙ РАБОТЕ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА С НЕБЛАГОПОЛУЧНЫМИ СЕМЬЯМИ

В.О. Киткова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: kaleriyakitkova@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.В. Кузина, к.п.н., доцент

В статье идет речь о значимости наставника в жизни ребенка, влиянии неблагоприятной психоэмоциональной обстановки на развитие индивидуума, работе педагога-психолога с неблагополучными семьями.

Ключевые слова: педагог-психолог; наставник; обучающийся; неблагополучные семьи.

На пути к развитию и формированию личности ребенка особую значимость имеет семья. Это исходная матрица, где закладываются ценностные взгляды и жизненно необходимые навыки, формирование которых продолжается на протяжении всего дальнейшего существования. В семье ребенок получает эмоциональную поддержку, заботу и ощущение безопасности, что способствует его гармоничному физическому, психологическому и социальному развитию.

Неблагополучные семьи, где проявляются насилие в физической или эмоциональной форме, злоупотребление наркотиками, алкоголем или другими нарушениями, могут серьезно влиять на развитие ребенка. Такие семейные условия способны вызвать у детей отрицательные эмоции, проблемы в поведении и низкую самооценку. Кроме того, дети, выросшие в таких неблагополучных семьях, подвержены более высокому риску развития будущих психологических и психических проблем.

Заботливое и полноценное развитие ребенка является ключевой задачей семьи. Этот важный процесс достигается, когда дети окружены любовью и заботой родных людей. Однако не каждый родитель обращает достаточное внимание на своего ребенка. Если в семье присутствуют ссоры, конфликты, драки и ложь, то это может стать источником нервного расстройства и дезадаптации взрослеющей личности, негативно сказываясь на ее будущем.

В настоящее время проблема неблагополучных семей остается актуальной. Причины возникновения этого явления разнообразны, но основная проблема заключается в том, что она негативно сказывается на обществе в целом. В семьях, испытывающих трудности, дети остаются сами по себе, что влечет за собой ряд проблем в их поведении, развитии и образе жизни. Это также приводит к нарушению ценностных ориентиров, психической травматизации, агрессивности и нарушениям в области общения.

Изучению проблемы неблагополучных семей посвящены труды известных исследователей. Целуйко В.М., Варга А.Я., Буянов М.И., Дементьева И.Ф. и другие в своих исследованиях рассматривали взаимоотношения между родителями и детьми, проблемы воспитания ребенка в семьях, в том числе и небла-

гополучных. Так, М.И. Буянов отмечает, что первейшими и главнейшими показателями неблагополучия семьи являются дефекты воспитания [7]. В свою очередь именно в неблагоприятных условиях семьи зарождаются предпосылки социального сиротства и девиантного поведения детей. Эта проблема представляет практический и научный интерес.

Распространенными среди главных причин социальной нестабильности являются так называемые «проблемные» семьи, в которых хотя бы один из родителей основательно зависим от употребления алкоголя и наркотических веществ. Целый дом, по сути, погружается в эту «вредную» обыденность, поскольку подражание – типичное поведение для человека, наследующего такой асоциальный образ жизни. Воздействие родительских навыков на детей имеет важное влияние, так что, постепенно становясь старше, ребенок переносит полученный домашний опыт на свои личные жизненные ситуации.

Неблагоприятные условия в семье, продолжающиеся в течение длительного времени, оказывают негативное воздействие на детей, вызывая различные психические, физические и иные изменения в организме. Это, в свою очередь, приводит к серьезным последствиям. Дети становятся склонными к отклонениям в поведении и развитии личности, лишаются способности адаптироваться к новой среде и переменам, страдая гиперсексуальностью, склонностью к воровству, лживостью, апатией по отношению к ценности человеческой жизни, жестокостью, агрессивностью, безразличием к работе, безответственностью, пренебрежением общественными нормами морали и нравственности, духовной пустотой, утратой интереса к получению знаний и приобретению навыков, а также привычкам, вредным для здоровья (алкоголь, наркотики, курение, токсикомания, использование нецензурной речи и др.) [2].

Даже в семьях, где трудные обстоятельства, есть возможность изменить ситуацию благодаря внешней поддержке. Например, социальные службы и психологическая помощь предлагают различные ресурсы, которые способствуют улучшению воспитания и обеспечивают благополучие ребенка в долгосрочной перспективе.

Социальный педагог, работающий в образовательном учреждении, выполняет важную функцию в поддержке и сопровождении подрастающего поколения в социально-эмоциональной сфере. Он оказывает психологическую поддержку тем учащимся, которые испытывают трудности в поведении, адаптации или взаимоотношениях с другими. С помощью индивидуальных и групповых консультаций социальный педагог стимулирует эмоциональное благополучие учеников. Параллельно он помогает учащимся развивать социальные навыки, такие как сотрудничество и умение конструктивно разрешать конфликты. Это достигается проведением тренингов, занятий и проектов, которые направлены на формирование позитивного общения и развитие социальных компетенций. Однако социальный педагог не только работает с учениками, он также сотрудничает с неблагополучными семьями. Он консультирует и поддерживает родителей и законных представителей, находящихся в трудной жизненной ситуации или имеющих сложности в воспитании детей, направляет их на социальные

услуги и способствует установлению партнерских отношений между семьей и школой. Кроме этого, социальный педагог проводит профилактическую работу среди учеников для предотвращения негативных явлений: насилие, подростковая агрессия, отчуждение и школьная дезадаптация. Он также участвует в разработке и реализации программ по профилактике и поддержке в школе [1].

Работа социального педагога в школе с семьями, находящимися в затруднительной ситуации или сталкивающимися с проблемами, которые влияют на благополучие детей, направлена на поддержку и помощь. Предлагаемые аспекты работы социального педагога в таких семьях включают:

1) консультация и поддержка: социальный педагог осуществляет индивидуальное консультирование родителей, предоставляя им помощь и руководство в решении их проблем; он информирует о доступных социальных услугах, программах и ресурсах для поддержки семей;

2) сотрудничество с родителями: социальный педагог устанавливает партнерские отношения с родителями, проводит индивидуальные и групповые встречи, организует родительские тренинги и семинары; помогает развивать навыки родительства, установление позитивных взаимоотношений в семье и разрешение конфликтов;

3) организация ресурсов и поддержка: социальный педагог направляет семьи к доступным ресурсам и услугам, таким как психологическая поддержка, медицинская помощь, социальные программы и др.; предлагает помощь в получении социальных пособий, информации о льготах и правах семей;

4) сотрудничество с школьной командой: социальный педагог тесно сотрудничает с другими членами школьной команды, включая учителей, психологов, администраторов; предоставляет информацию о семейных обстоятельствах учащихся, обменивается данными и разрабатывает совместные подходы для предоставления поддержки детям;

5) профилактическая работа: социальный педагог проводит профилактическую работу в школе, направленную на предотвращение неблагоприятных условий и трудностей, с которыми сталкиваются неблагополучные семьи; занятия, тематические мероприятия и программы, направленные на развитие родительских навыков, социализацию детей и создание позитивной обстановки в школе [9].

Работа социального педагога с неблагополучными семьями в школах включает в себя множество уникальных и полезных аспектов. Специалист последовательно осуществляет индивидуальное сопровождение и системное участие в жизни этих семей с целью оказания помощи и создания оптимальных условий для развития детей в условиях общеобразовательной организации.

Следует отметить, что технологии наставничества – это применение современных информационных технологий и инструментов для эффективного взаимодействия между наставником и учеником. Они могут включать в себя веб-платформы, мобильные приложения, онлайн-курсы, видеоконференции и другие онлайн-средства коммуникации.

Одним из примеров технологий наставничества является электронное обучение. Наставники могут использовать специализированные платформы и онлайн-курсы для обучения своих учеников. Это позволяет ученикам получать доступ к образовательным материалам в любое время и из любого места, а также общаться с наставниками и другими учениками через форумы и чаты.

Особый интерес представляют технологии удаленного наставничества. Так, во время наставнической сессии наставник и ученик могут использовать видеоконференции, чтобы взаимодействовать в режиме реального времени. Это позволяет наставнику дистанционно помогать ученику в решении проблем, задавать вопросы и давать обратную связь.

Технологии наставничества, во-первых, дополняют традиционные методы воспитания и обучения и бывают полезными в ситуациях, когда доступ к наставнику ограничен по географическим, временным или другим причинам; во-вторых, повышают доступность образования и помогают наставляемым достигать своих целей.

Литература

1. Губин М.М., Исаева В.В., Королева М.В., Мархошина И.Я. Наставничество в работе педагога-психолога с неблагополучными семьями // Психологическая наука и образование. – 2012. – Т.17. – №5. – С. 75–79.

2. Козлова И.В. Роль наставничества в работе педагога-психолога с неблагополучными семьями // Молодой ученый. – 2017. – №18. – С. 339–342.

3. Базыркина Г.Н. Использование технологии наставничества педагогом-психологом при работе с неблагополучными семьями // Вестник Кемеровского государственного университета. Серия: Гуманитарные и социальные науки. – 2018. – №1. – С. 181–184.

4. Лебиховский В.И., Уткин А.И. Практикум по наставничеству психолога. – СПб.: Питер, 2015. – 416 с.

5. Кузнецова Е.Ю., Эскина В.М. Наставничество в работе педагога-психолога с семьями в рисковой ситуации // Вестник Пермского университета. Психология. – 2016. – № 2. – С. 155–166.

6. Сидоренкова И.А. Технологии наставничества в работе педагога-психолога. – М.: Гуманитар. изд. центр «ВЛАДОС», 2014. – 216 с.

7. Замалеева Н.Н. Организация работы сервисного центра наставничества в системе социальной помощи малолетним нарушителям в Пензенской области // Социальная работа в России. – 2019. – №4. – С. 100–106.

8. Косачева Л.С., Рыбакова Л.К., Геворгян Г.У. Опыт использования наставничества в работе педагога-психолога с неблагополучными семьями // Интернаука. – 2021. – №4. – С. 33–37.

9. Осипов И.С. Наставничество как современная технология работы с неблагополучными семьями // Известия АлтГТУ. – 2018. – №4(104). – С. 151–154.

10. Строкова Е.А. Роль педагога-психолога в активизации родительского наставничества // Журнал исследований социальной политики. – 2015. – Том 13. – №2. – С. 237–249.

11. Бондаренко И.А. Методика наставничества: учебно-методическое пособие. – М.: Дашков и К, 2020. – 160 с.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФИЛАКТИКЕ НИЗКОГО СОЦИОМЕТРИЧЕСКОГО СТАТУСА ДЕТЕЙ МЛАДШЕГО ШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В.И. Кригер
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: viktoriakriger4@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.Н. Дворникова, к.психол.н., доцент

Статья посвящена изучению роли наставничества в профилактике низкого социометрического статуса детей младшего школьного возраста в системе дополнительного образования. Обозначаются возможные причины низкого социометрического статуса, а также изучается роль наставника в профилактике данных проблем. Описываются основные методы работы в коллективе детей с различным социометрическим статусом.

Ключевые слова: наставник; наставничество; профилактика; социометрический статус; дополнительное образование.

В настоящее время в коллективе школьников социометрический статус ребенка является одним из наиболее важных показателей его адаптации или дезадаптации к процессу учебы. Это находит выражение в сфере межличностных отношений учащихся, в связи с чем на сегодняшний день в психолого-педагогической науке и практике сохраняет свою актуальность и значимость.

Социометрический статус представляет собой «социально-психологическую характеристику положения ребенка в системе межгрупповых отношений, которая зависит от числа и характера взаимных выборов ее членов по определенному социометрическому критерию» [1, с.59].

Социометрический статус – это занимаемое субъектом положение в системе межличностных отношений в конкретной малой социальной группе. Он отражает привлекательность/ непривлекательность личности для членов социальной группы.

Наиболее популярным методом определения межличностных отношений является социометрическая методика Дж. Морено, основанная на учете эмоциональной стороны межличностных отношений. Данная методика построена на предпочтениях исследуемых лиц, которые выбирают (или отвергают) партнеров для совместного проведения свободного времени, совместной учебы, соседа по парте. По количеству полученных выборов возможно судить о популярности, эмоциональной притягательности индивида в группе. Дж. Морено называет такие социометрические статусы, как «социометрические звезды», «предпочитаемые», «отвергаемые» и «изолированные» [4].

Для низкого социометрического статуса ребенка в школьном коллективе могут существовать различные причины и основания. В первую очередь, это психологическое неблагополучие, которое имеет место в семьях. Кроме того, переживаемые в семье проблемы неизбежно влекут за собой новые аспекты небла-

гополучия, когда ребенок в определенных обстоятельствах должен приспосабливаться к сложным ситуациям. Переживая те или иные проблемы, школьник может пытаться их преодолеть, но зачастую это выливается в попытку выстраивать психологическую защиту, в своего рода «закрытие глаз» на проблему.

Однако, когда такое происходит, сложности только увеличиваются. Неблагополучие может обретать хронический характер, что нередко усугубляется предвзятым мнением педагогов, считающих ребенка безнадежным.

Понимание основных проблем, выстраиваемых ребенком защит, которые он использует, чтобы не осознавать причины своего неблагополучия, позволяет должным образом и своевременно данные проблемы корректировать.

Одним из наиболее действенных способов, позволяющих помочь младшим школьникам с низким социометрическим статусом, является наставничество. Данный термин в настоящее время используется для описания способа передачи знаний, навыков и умений от более знающего и опытного человека [4, с.55]. В ходе наставничества детям предоставляется необходимая помощь, оказывает поддержка в процессах взросления и социализации.

Если говорить о наставничестве в системе дополнительного образования, то в данном случае основная цель заключается в оказании определенного воздействия на личность ребенка. Это воздействие должно помогать детям более продуктивно развиваться, а также содействовать социальной адаптации школьников посредством передачи соответствующего опыта от наставника к наставляемому. При этом в дополнительном образовании основной акцент наставничества делается на взаимодействии. Оно, как правило, происходит в достаточно неформальной обстановке и с какими-либо официальными отношениями не связано. Именно поэтому такое взаимодействие позволяет в максимальной степени эффективным образом влиять на учащихся.

Наставник – это специалист, который обладает определенными знаниями и опытом. Для него также характерен достаточно высокий уровень коммуникации. Наставник имеет успешную практику достижения личностных и профессиональных результатов. Он готов и стремится к тому, чтобы максимально эффективно передать опыт своему подопечному. Данный опыт должен помочь ребенку в процессах самореализации и самосовершенствования. С помощью своего наставника ребенок учится ставить цели, достигать их в нужное время, а также у него формируется готовность к саморазвитию, что крайне важно в ходе школьного обучения [2, с.155].

Наставляемый, в свою очередь, это ребенок, который взаимодействует с наставником, получая и находя с его помощью возможности для решения жизненных, личных, а также профессиональных задач. Ребенок при общении с наставником развивает новые навыки, обогащает собственный опыт и т.д.

Также имеет место понятие наставнической деятельности, под которой понимается комплекс мероприятий и действий, их формирующих, в результате чего происходит организация взаимоотношений наставника и наставляемого. Это происходит в конкретных формах и направлено на получение вполне ожидаемых результатов.

В системе дополнительного образования сущность наставнической деятельности, в первую очередь, заключается в педагогической поддержку. Кроме того, происходит создание определенных условий, направленных на готовность школьников самостоятельно решать определенные проблемы, социального, образовательного, профессионального или иного характера.

Наставническая деятельность также выполняет ряд частных задач, которые определяются, в первую очередь, различными типами наставничества. Они могут выделяться по типам детей, которые обладают различными типами дефицитов самореализации и имеют низкий социометрический статус.

В целом технология наставничества является достаточно универсальной. Она может применяться практически для любого учащегося, испытывающего те или иные проблемы.

Если рассматривать оказание помощи учащимся в профилактике низкого социометрического статуса, то в данном случае наставничество в дополнительных образовательных организациях включает следующие этапы:

1. Подготовка условий для наставнической деятельности.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация наставнической деятельности.
7. Завершение наставничества и подведение итогов работы.

Если же рассматривать профилактическую деятельность, направленную на улучшение социометрического статуса ребенка в коллективе, то в данном случае основные действия наставника должны быть направлены на введение школьника в активное общение со сверстниками. При этом хороших результатов можно достичь косвенными мерами. Например, содействовать тому, чтобы авторитетные сверстники оказывали на ребенка с низким социометрическим статусом положительное влияние. В данном случае наставнику важно сблизить лидеров или так называемых «предпочитаемых» детей с теми, кто имеет низкий статус в коллективе. Это позволит значительно улучшить положение последних [3, с.32].

Одним из механизмов такого сближения может стать поручение детям какого-либо общего дела. Наставнику необходимо осуществлять целенаправленную работу для улучшения отношений сверстников к изолированным или непринятым детям. Полезной является групповая деятельность, в ходе которой школьники проигрывают различные этюды, выполняют упражнения подражательного или же творческого характера вместе. Могут проводиться различные игры, мини-конкурсы, тренинги и пр.

При этом наставник своим поведением должен демонстрировать примеры заботливого и доброго отношения к людям. Важно, чтобы он побуждал детей замечать и анализировать состояние другого, учил проявлять сочувствие, стремление оказать помощь и т.д.

Таким образом, на сегодняшний день наставничество представляет собой неотъемлемый компонент системы образования. Это универсальная модель построения отношений внутри любой образовательной организации, в том числе дополнительного образования. Она представляет собой значимый способ повышения эффективности социальной адаптации школьников в дополнительном образовании.

Литература

1. Губина Г.В., Березкина Е.А. Социометрический статус младшего школьников в коллективе сверстников // Социальное развитие современного российского общества: достижения, проблемы, перспективы. – 2022. – № 14. – С.59–64.

2. Доможакова Е.С. Взаимосвязь социометрического статуса и социализированности детей младшего школьного возраста // Мир педагоги и психологии. – 2020. – С.4 (45). – С.153–161.

3. Королева А.П. Оказание психологической помощи младшим школьникам с низким социометрическим статусом // Наука и школа. – 2006. – № 4. – С.31–33.

4. Морено Я.Л. Социометрия: Экспериментальный метод и наука об обществе. – М.: Академический проект, 2020. – 320 с.

5. Стрельникова В.В., Салажиева А.Ш. Наставничество как метод адаптации // Высшая школа: научные исследования: материалы межвузовского научного конгресса. Том Часть 2. – М., 2019. – С.55–60.

ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ПОМОЩЬ ВОСПИТАТЕЛЯМ В РАЗВИТИИ МЕЖЛИЧНОСТНЫХ ОТНОШЕНИЙ У ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА КАК ВИД НАСТАВНИЧЕСТВА

Е.В. Кузнецова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: katya_sitnikova_1997@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.В. Кузина, к.п.н., доцент

Статья посвящена проблемам психолого-педагогической помощи воспитателям в развитии межличностных отношений у детей старшего дошкольного возраста как одного из видов наставничества. Особое внимание акцентируется на важности сотрудничества между воспитателями и психолого-педагогическими наставниками в создании позитивной образовательной среды, способствующей развитию социальных навыков у детей.

Ключевые слова: наставничество; дошкольное образование; воспитатель; психолого-педагогическая помощь; старший дошкольный возраст; межличностные отношения.

Современное общество ставит перед подрастающей личностью множество вызовов и задач, связанных со сферой социального развития, поэтому формирование межличностных отношений у детей старшего дошкольного возраста, которые находятся на этапе между детством и началом школьного обучения, является ключевым аспектом их социализации. В этот период дети активно взаимодействуют друг с другом, вступают в свои первые межличностные отношения и учатся социализироваться. Все происходящее вокруг оказывает глубокое воздействие на самооценку, эмоциональное состояние и уровень адаптации ребенка к окружающему миру. Значимую роль в формировании именно межличностных отношений играют воспитатели детских дошкольных учреждений как наставники, которые готовы оказывать психолого-педагогическую помощь воспитанникам.

Под психолого-педагогической помощью в современных научных исследованиях понимается комплекс действий и мероприятий, направленных на поддержку и содействие развитию личности, обучению и воспитанию человека в психологическом и педагогическом аспектах [4]. Следует отметить, что психолого-педагогическая помощь играет важную роль в воспитании старших дошкольников, помогая воспитанникам преодолевать трудности в общении, развиваться и достигать личных и образовательных целей, а также создавать комфортное образовательное и воспитательное пространство.

Доминирующими задачами психолого-педагогической помощи детям старшего дошкольного возраста и их родителям, на наш взгляд, являются следующие: 1) психологическая и педагогическая диагностика: выявление индивидуальных потребностей, проблем и особенностей воспитанников, анализ академических успехов и поведения; 2) поддержка и консультирование: оказание поддержки в общении с воспитанниками; помощь в разрешении конфликтов; консультирование родителей по вопросам воспитания; 3) развитие личности:

помощь в формировании личностных качеств, развитии эмоционального интеллекта, саморегуляции и самооценки ребенка старшего дошкольного возраста; 4) коррекция и реабилитация: разработка и реализация коррекционных программ для детей старшего дошкольного возраста с особыми образовательными потребностями или проблемами в развитии; 5) развитие различных навыков: помощь в развитии звуковой стороны речи, в приобретении первичных навыков чтения и письма, в развитии творческих способностей и др.; 6) профессиональная поддержка учителей и воспитателей: обучение педагогических работников методам и стратегиям обучения и воспитания, а также поддержка их профессионального роста [1; 3].

Детям и их родителям необходим человек-профессионал, который способен ответить на все вызовы и стать наставником на этапе развития личности подрастающего поколения, особенно это важно в период подготовки к школьному обучению, так как успешность воспитанника во многом зависит от методически верного планирования развития (духовно-нравственного, физического, творческого, интеллектуального) будущего первоклассника. Наставничество – это еще и процесс, в ходе которого и опытный специалист (в нашем случае – воспитатель дошкольного образовательного учреждения) помогает менее опытному достичь профессионального роста и педагогического мастерства.

Наставник, владеющий психолого-педагогическим знанием и навыками научения, играет важную роль в образовательно-воспитательной среде, предоставляя поддержку и профессиональное содействие педагогам и воспитателям, которая заключается в оказании поддержки по следующим направлениям наставнической деятельности:

1) диагностика и анализ: помощь воспитателям в проведении диагностики межличностных отношений в группе детей (выявление конфликтов, проблем взаимодействия и т.д.);

2) разработка планов и стратегий для улучшения межличностных отношений: проведение специальных занятий и активностей, направленных на развитие навыков сотрудничества и коммуникации;

3) обучение навыкам: предоставление обучения воспитателей методикам развития социальных навыков у детей (умения делиться, решать конфликты, проявлять эмпатию и т.д.);

4) обратная связь и рефлексия: предоставление обратной связи воспитателям по их работе с детьми и помощь в рефлексии собственной деятельности по профессиональному росту;

5) поддержка в решении конфликтов: помощь воспитателям в разрешении конфликтов между детьми, обучение методам медиации и конструктивному общению);

6) анализ результатов: психолого-педагогическая помощь воспитателям в анализе результатов своей работы и эффективности внедренных методик.

Психолого-педагогическая роль наставника заключается в том, чтобы помочь воспитателям создать положительную и поддерживающую образовательную среду, в которой дети старшего дошкольного возраста смогут развивать

навыки межличностных отношений, эмоциональный интеллект и социальную адаптацию. Через сотрудничество с наставником сами воспитатели повышают свою компетентность и успешно внедряют инновационные методики и стратегии в работу с детьми. В свою очередь, наставники используют разнообразные подходы и технологии, чтобы помочь специалистам дошкольных образовательных организаций создавать продуктивную образовательную среду и развивать социальные навыки у детей старшего дошкольного возраста. Особо необходимо обратить внимание: 1) на моделирование и демонстрацию (наставники демонстрируют правильные социальные навыки и моделируют желательное поведение во взаимодействии с детьми старшего дошкольного возраста; помогают воспитателям в нахождении примеров с последующим использованием в своей работе); 2) обучение через игры и ролевые ситуации (наставники показывают воспитателям, как с помощью совместных игр создавать ролевые ситуации для обучения детей социальным навыкам (разрешение конфликтов, эмпатия и т.п.); 3) обучение через сотрудничество (наставники предоставляют инструкции по созданию задач и проектов, которые требуют взаимодействия и совместной работы); 4) построение позитивных отношений (помощь воспитателям в развитии позитивных отношений с каждым ребенком старшего дошкольного возраста в группе; 5) обучение развитию эмоционального интеллекта у детей старшего дошкольного возраста, в частности, умению управлять своими эмоциями и пониманию эмоций других; 6) обучение использованию методов решения конфликтов для развития социальных навыков детей; 7) поддержка родителей (наставники проводят семинары и консультации для родителей с целью следования единым педагогическим требованиям в развития социальных навыков у детей); 8) создание позитивной образовательной среды (наставники помогают воспитателям создавать стимулирующую и поддерживающую образовательную среду, включая организацию пространства, материалов и активностей, способствующих развитию социальных навыков у детей старшего дошкольного возраста) [2; 3]. Комбинирование разных методик, технологий, методов, прием, средств и форм воспитания является наиболее эффективным способом обеспечения разностороннего развития социальных навыков у дошкольников в эмоционально благоприятной образовательной среде.

Психолого-педагогическая помощь педагогам, реализующим дошкольное образование, в развитии межличностных отношений у детей старшего дошкольного возраста играет важную роль в процессе профессионального становления. Воспитатели осваивают новые знания, учатся использовать методические инструменты для успешного развития социальных навыков у детей, получают необходимую психолого-педагогическую поддержку. Наставник помогает создать позитивную образовательную среду, где дети учатся взаимодействовать друг с другом и разрешать конфликты, развивать эмоциональный интеллект.

Психолого-педагогическая помощь наставника воспитателю является ключевым инструментом в подготовке детей к успешной социализации и обучению; при формировании навыков, которые пригодятся дошкольникам

в школьной жизни. Создание гармоничного образовательного окружения, в котором каждый ребенок может раскрыть свой потенциал, – это одна из ключевых задач наставничества в современном образовательном пространстве.

Литература

1. Дубровина Н.И. Организация просвещения родителей в дошкольной образовательной организации. Методические рекомендации. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2020. – 44 с.

2. Вершинина Н.Б., Суханова Т.И. Современные подходы к планированию образовательной работы в детском саду. – М.: Учитель, 2010. – 111 с.

3. Хлыстова Е.В., Токарская Л.В. Специальная психология: Работа психолога в дошкольной образовательной организации: учебное пособие / М-во науки и высш. образования, Рос. Федерации, Урал. федер. ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2018. – 140 с.

4. Психолого-педагогическое сопровождение развития ребенка в современном образовательном пространстве: учебно-методическое пособие / А.И. Григорьева, Е.С. Арбузова, Т.В. Дьячкова и др. – Тула: ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО», 2019. – 216 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ АДАПТАЦИЕЙ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

С.В. Кулагина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: sokurovasvetlana@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Е.В. Губанихина, к.п.н., доцент

В статье рассматривается актуальная проблема менеджмента современного образования – помощь молодым педагогам образовательных организаций в процессе их адаптации к профессиональной деятельности, рассмотрено наставничество как эффективный механизм помощи молодым педагогам в их становлении.

Ключевые слова: адаптация; наставничество; педагоги; становление молодого педагога.

Современная система образования функционирует в условиях неопределённости и риска, в условиях быстро меняющегося общества, которое требует от выпускников образовательных учреждений быть готовыми жить в стремительно изменяющемся мире, творчески самореализуясь. Для того, чтобы готовить выпускников соответственно запросам общества, педагог должен обладать необходимыми компетенциями, и сам должен гибко реагировать на все изменения, происходящие как в обществе, так и в системе образования. Поэтому в настоящее время особенно остро стоит проблема обеспечения образовательных учреждений профессиональными педагогическими кадрами, способными к эффективному решению воспитательно-образовательных задач в условиях непрерывно реформируемой системы образования.

Под профессиональным становлением педагога мы понимаем «непрерывный процесс совершенствования профессионально значимых качеств педагога под влиянием внешних воздействий, профессиональной деятельности и его собственных усилий» [3].

Процесс становления молодого педагога происходит постепенно. Это действие нельзя пускать на самотёк, нужно его направлять и управлять им. В образовательной организации становлению молодого педагога способствует методическая работа, система адаптации, работа с психологами.

Большую роль в становлении молодого педагога играет система адаптации, которая должна быть в каждой образовательной организации. Адаптация – это процесс, в результате которого организм или система приспосабливается к новым условиям окружающей среды или ситуации [2]. Система адаптации помогает молодому педагогу максимально быстро влиться в коллектив, познакомиться с организационной культурой учреждения, с традициями, обычаями, миссией и философией организации, а также с историей и основными этапами развития. Процесс адаптации также помогает молодому педагогу постепенно

освоиться с его новой ролью, выстроить взаимодействие со всеми участниками образовательного процесса, помогает педагогу комфортно чувствовать себя в осуществлении педагогической деятельности, а также при общении с администрацией, коллегами и родителями обучающихся. Именно система наставничества является одним из эффективных средств в адаптации молодого педагога к коллективу, обучающимся и их родителям, к педагогической деятельности, осуществляемой уже на более высоком уровне, нежели в момент педагогической практики во время обучения в вузе.

В связи с этим администрация и методисты образовательных учреждений обращаются к системе наставничества, как к одному из эффективных путей использования человеческого ресурса организации для решения её стратегических задач.

Наставничество – «личностно-ориентированный педагогический процесс», посредством которого молодой педагог овладевает профессией, определяет для себя её значимость в своей жизни [1].

В первые годы работы по профессии молодой педагог сталкивается со значительными трудностями разного характера – как при осуществлении непосредственно своей педагогической деятельности, так и при взаимодействии с коллегами, обучающимися, родителями детей, другими социальными партнёрами. Бывает, что некоторым молодым педагогам не хватает своего личностного ресурса для того, чтобы успешно пройти процесс адаптации.

Поэтому на протяжении всего времени вхождения в профессию молодому педагогу необходимо сопровождение, которое будет способствовать комфортному проживанию адаптационного периода, формированию социально востребованных качеств педагога, освоению ценностных ориентаций профессии, осознанию ее мотивов, повышению психологических компонентов педагогической подготовленности.

Кроме того, внешнее сопровождение молодого педагога позволяет помочь ему в реальных ситуациях с учетом его особенностей. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом особенностей личности педагога.

В целом, управление процессом адаптации и становлением молодого педагога осуществляется как самим педагогом, так и его коллегами по работе: опытными педагогами-наставниками, методистами, преподавателями вузов и пр.

Управление становлением молодого педагога – это активное воздействие на факторы, которые определяют его развитие, вследствие чего происходит снижение неблагоприятных последствий. Основные задачи: устранение причин и снижение негативных моментов, которые могут возникнуть при включении педагога в новую среду, а также создание условий, в которых у начинающего учителя будет формироваться готовность к саморазвитию и самоактуализации.

Наставничество может быть рассмотрено в двух плоскостях: 1) в плане профессионализма, и тогда наставник должен обладать высокой квалификацией

и опытом, и 2) в плане духовном – помочь человеку опереться на свои внутренний силы, личностные ресурсы, помочь увидеть их, увидеть свои точки роста и развития. В этом плане наставник не обязательно должен обладать теми же профессиональными знаниями, что и молодой педагог, но должен обладать духовностью – «иметь дух и уметь передать его».

Наставничество – личностно ориентированный педагогический процесс, призванный помочь начинающему работнику овладеть профессией, определить для себя её значимость в своей жизни. Наставничество способно создать условия, при которых приобретается широкий ряд профессиональных компетенций и индивидуальный опыт решения профессиональных задач. Наставник воспринимается как опытный профессионал, мастер своего дела, у которого молодой педагог может перенять опыт.

Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова определяют наставничество как «длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению» [3]. В этой трактовке раскрывается сущность одного из аспектов наставничества – как помощь в профессиональном становлении, формировании мировоззрения, установок и целей, как в профессиональном плане, так и в жизненном.

Исследователи обращают внимание на то, что «существует традиция наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение молодого педагога в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления» [3].

Отмечено также, что «цель работы наставника – оказать помощь молодым учителям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности» [3].

Существует две формы наставничества: первая – «модель партнерского наставничества (Peer Mentoring), когда друг с другом взаимодействуют пары молодых сотрудников, один из которых уже имеет небольшой опыт работы и становится наставником, а другой – только приступает к работе. Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому сотруднику» [3]. Обе эти формы наставничества успешно можно применить в процессе адаптации молодых педагогов.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые учителя и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника.

Таким образом, наставничество является важной составляющей процесса управления успешной адаптацией молодого педагога в образовательной организации. Оно помогает новому сотруднику чувствовать себя приветствуемым, получить поддержку и руководство, а также организовать свой профессиональный рост эффективно.

Литература

1. Бондалетов В.В. Становление и развитие наставничества как формы корпоративного обучения персонала в России и за рубежом // Материалы Афанасьевских чтений. – 2019. – С. 23–39.

2. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – №2. – С.1–17.

3. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.А. Наставничество как условие профессионального развития педагога // Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся: материалы XIII Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 года) / под общ. ред. д-ра пед. наук Р.С. Сафина, д-ра пед. наук Е. А. Корчагина. – Казань: РИЦ «Школа», 2019. – С. 26–30.

ОСОБЕННОСТИ «ТОЧЕК РОСТА» КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ КАК ФАКТОРА РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГА (К ПОСТАНОВКЕ ПРОБЛЕМЫ)

С.П. Кытин
Псковский государственный университет
Институт физико-математических наук и информационных технологий
магистрант; e-mail: kaftwpsn@pskgu.ru
Россия, г. Псков
Научный руководитель: Н.Ю. Шлат, к.п.н., доцент

В статье обсуждаются составляющие профессионального мастерства современного классного руководителя с позиции педагогического феномена «точки роста». Автором предпринята попытка осмыслить сущность актуальных «точек роста» классного руководителя как субъекта трансляции современной парадигмы образования участникам образовательных отношений (обучающимся, родителям, коллегам).

Ключевые слова: «точки роста»; профессиональное мастерство; классный руководитель.

Быстрые социально-экономические изменения в современном обществе: научно-технологический прогресс, конкуренция на рынке труда, междисциплинарный характер профессиональной деятельности – задают новые требования к системе образования. В школе транслятором таких изменений зачастую является классный руководитель как связующее звено между всеми участниками образовательных отношений. Из череды других факторов, оказывающих влияние на качество современного образования, можно выделить педагогическое сопровождение образовательной деятельности обучающихся, наличие необходимой материально-технической базы, удовлетворенность учителей и учеников различными сторонами жизнедеятельности образовательной организации [3].

В контексте указанных реалий особый интерес представляет проблема «точек роста» классного руководителя на пути к тому результату, который в многочисленных источниках рассматривается в контексте профессионального мастерства педагога.

Таким образом, актуальность исследования обусловлена:

– требованиями Министерства просвещения к совершенствованию педагогической и управленческой деятельности в школе, применению современных форм и методов педагогической деятельности;

– расширяющейся теоретической базой науки педагогики, появлением значительного числа фундаментальных трудов в данной области и их слабой реализацией в области прикладных исследований, особенно связанных с деятельностью классного руководителя;

– отсутствием комплексных исследований деятельности классного руководителя, в которой все её основные компоненты были бы проанализированы в единстве и взаимосвязи.

Феномен классного руководства и его профессиональные особенности рассматривается в трудах многих ученых: А.А. Бодалева, В.А. Кан-Калика, Я.Л. Коломинского, С.В. Кондратьевой, А.А. Леонтьева, В.А. Петровского. «Точки роста» классного руководителя изучают Ю.В. Архипова, Т.С. Чикова, Г.С. Теселкина [1], Б.А. Тахохов [3] и др. Так, Е.А. Климов проанализировал деятельность классного руководителя с точки зрения его «интерперсональных способностей», которые обеспечивают успешное взаимодействие между людьми, понимание и эффективное воздействие на них, установление контактов, организацию совместных действий.

В работе Шлат Н.Ю. [4] профессиональное мастерство педагога трактуется как результат его профессионального развития, выстраиваемого в соответствии с моделью персонализированного, персонифицированного подхода.

Таким образом, актуальность исследования объясняется противоречием между наличием множества исследований по теме классного руководства и малым количеством информации по данной теме в контексте определения «пусковых» механизмов развития профессионального мастерства педагога.

Профессиональное мастерство как особая реалия в профессиональной деятельности педагога способствует расширению диапазона педагогического влияния на детей, рационального распределения ресурсов педагога. В случае повышения профессионального мастерства учителей структурируется система воспитательной работы в образовательном учреждении, реализуется идея индивидуализации образования, обобщается и применяется актуальный педагогический опыт работы классных руководителей.

Бесспорно, поиск «точек роста» развития профессионального мастерства классного руководителя будет эффективен при учете принципов педагогической антропологии: признания понимания и взаимопонимания в качестве необходимого и достаточного условия гуманности и эффективности любых педагогических методов, форм и средств; взаимосвязь индивидуального и социального в человеке; обеспечения свободы самовыражения и самостановления личности в процессе образования и воспитания [2]. Системно-деятельностный подход позволит трансформировать идеи антропологической концепции в условиях реальной образовательной практики.

Категория «точки роста» в педагогике новый. Несмотря на это, его можно встретить в теоретических и практических работах. По мнению Б.А. Тахохова, «точки роста» включают в себя несколько компонентов, в том числе педагогическое сопровождение, имеющее психолого-педагогический, познавательный, эмоциональный и поведенческий характер (а также доминирующий стиль педагогического сопровождения) [3].

В практике работы методических школьных объединений обсуждают и актуализируют следующие «точки роста».

Первая «точка» включает в себя выявление недостатков в профессиональных компетенциях педагога.

Вторая «точка» представляет собой корректировку профессиональных умений и навыков педагога, оказание помощи в выстраивании педагогом собственной программы самосовершенствования (личностный рост).

Третья «точка» представляет собой рефлексивный этап, проверку уровня профессиональной компетентности педагога, степень готовности к выполнению своих функциональных обязанностей [1].

Таким образом, анализируя взгляды учёных и педагогов-практиков на явление «точки роста», можно прийти к следующему выводу: «точки роста» в педагогике – это многокомпонентное понятие, которое заключается в выработке траектории повышения профессионального мастерства педагога и включает в себя преобладающий педагогический стиль взаимодействия, оптимальные методы и средства работы со всеми субъектами образовательных отношений.

Поскольку классное руководство тесно связано и с процессом обучением, и с воспитанием подрастающего поколения, формированием их личностных качеств и мировоззрения, то проблема «точек роста» классного руководителя приобретает особое значение для современного образования. Сложно представить специалиста, управляющего коллективом обучающихся без наличия у классного руководителя комплекса «педагогических способностей», а именно: высокого уровня умственных способностей, высокого нравственного облика, организаторских способностей, эмпатии, волевых качеств, способности использовать речь как средство общения, способность с большой вероятностью предвидеть дальнейшее поведение и развитие ученика, гибкость в принятии решений, навыки саморегуляции и др.

Названные способности, помимо собственно мыслительных, по сути, являются компонентами профессионального мастерства классного руководителя. Важно отметить, что они не возникают на базе врожденных психофизиологических предпосылок (задатков) и, как справедливо отмечали многие отечественные ученые, их можно освоить и развить в процессе профессиональной деятельности.

Наличие у классного руководителя этих качеств и умений – важное средство создания атмосферы равенства, справедливости, отзывчивости, соучастия, отношение к ученику как к субъекту учебного общения и неотъемлемая составляющая педагогического мастерства классного руководителя.

Педагогическое мастерство проявляется в умении использовать широкий спектр методов обучения и воспитания, соответствующих различным стилям взаимодействия. Самым продуктивным, развивающим и стимулирующим к деятельности является демократический стиль общения, однако, не следует исключать из педагогической практики остальные стили, так как в определенных ситуациях они также могут оказать благоприятное воздействие. Но следует учитывать, что эффективность взаимодействия классного руководителя с учениками в большей степени определяется личностными качествами учителя, его моральными ценностями и личными взглядами и убеждениями.

Грамотное использование различных комбинаций стилей позволит классному руководителю осознать не только дефициты в построении взаимодей-

ствия с обучающимися, родителями и коллегами, но и обнаружить новые ценностные смыслы педагогического общения.

Обобщая вышесказанное и отвечая на вопрос «Каковы особенности “точек роста” классного руководителя?» укажем на ключевые компоненты:

1) система ценностей, включая смысложизненные ориентации;

2) стиль руководства;

3) регуляторные механизмы профессионала (способность управлять своим поведением и эмоциями, тактика управления конфликтом);

4) способы (методы, средства, формы) профессиональной деятельности.

Таким образом, «точки роста» связаны с созданием определенных условий для развития указанных выше компонентов. Представим некоторые из них.

С целью совершенствования механизмов классного руководства можно применять средства (техники) по следующим направлениям.

1. Развитие эффективных навыков коммуникации. Работа над собственной техникой речи, развитие эмоциональной стороны речи будут способствовать повышению успешности в деятельности классного руководителя. С данной целью можно применять следующие упражнения и задания: «Эмоциональная палитра», «Войдите в роль», «Побудем артистами», «Пантомима», «Ролевое обсуждение», «Инсценировка пословиц». Возможно применение следующих практических заданий: импровизация со словами; групповой рассказ; мгновенная реакция; театр.

2. Формирование команды единомышленников, а также активизация умений усиления личностного влияния и утверждения лидерской позиции в коллективе школьников через самовыражение, саморегуляцию, эмпатию и готовность управлять конфликтом.

3. Развитие креативности – способности к нахождению эффективных, нестандартных решений и способов поведения в новых, необычных условиях, а также более эффективных, по сравнению с общепринятыми, способов поведения в привычных, стандартных условиях и ситуациях.

4. Для формирования навыков самопрезентации классного руководителя можно провести, например, следующие мероприятия: участие педагогов в различных конкурсах, включая творческий отчет с проведением конкурсов: визитная карточка, конкурс причесок, конкурс «Очумелые ручки», конкурс «Эрудит» и др.

5. С целью повышения профессионального мастерства классного руководителя важно иметь внутреннюю готовность к восприятию новых и необычных идей не только в определённый период времени, но и в ближайшей перспективе, понимая смысл деятельности «в условиях неопределенности».

6. Следует уделить особое внимание формированию профессиональной идентичности классного руководителя: а) забота о себе; б) умение фокусироваться на положительных моментах жизни и др.

Таким образом, можно сделать вывод, что ключевыми аспектами повышения профессионального мастерства классного руководителя являются построение самостоятельной работы над индивидуальным профессиональным

планом и определение задач по формированию стиля трудовой деятельности, поставленных социумом.

Литература

1. Архипова Ю.В., Чикова Т.С., Теселкина Г.С. «Точки роста» молодого педагога // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 43. – С. 239–244. – URL: http://e-koncept.ru/2016/76464.htm (дата обращения: 20.03.2022).

2. Малякова Н.С. Антропологическая идея развития в отечественном школьном образовании // Вестник ЮУрГГПУ. – 2011. – №9. – URL: https://cyberleninka.ru/ article/n/antropologicheskaya-ideya-razvitiya-v-otechestvennom-shkolnom- (дата обращения: 05.11.2022).

3. Тахохов Б.А. «Точки роста» качества образования в современном вузе // Проблемы современного педагогического образования. – 2020. – №68-1. – URL: https://cyberleninka.ru/ article/n/tochki-rosta-kachestva-obrazovaniya-v-sovremennom- (дата обращения: 20.03.2022).

4. Шлат Н.Ю. Модель персонализированного профессионального развития педагога // Научное обеспечение системы повышения квалификации кадров. – 2023. – № 3(56). – С. 91–103.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК КОМПОНЕНТ СОВРЕМЕННОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Д.А. Лобашова
Тверской государственный университет
Институт педагогического образования и социальных технологий
студент; e-mail: lobashova.darya@yandex.ru
Россия, г. Тверь
Научный руководитель: Т.А. Креславская, к.п.н., доцент

В данной статье рассматривается наставничество в образовательной среде, раскрывается определение наставничества, наставника и наставляемого. Описываются нормативно-правовые основы наставничества в Российской Федерации согласно Федеральному закону «Об образовании» от 29.12.2012 №273-ФЗ и указам Президента РФ.

Ключевые слова: наставничество; наставник; наставляемый; нормативно-правовая основа.

Современное образование сталкивается с множественными изменениями и развитием новых технологий, требующих высококвалифицированных и готовых к инновациям специалистов. Помимо передачи академических знаний, образовательные учреждения также должны обеспечивать профессиональное развитие и поддержку молодых специалистов. В этом контексте наставничество играет ключевую роль.

Наставничество является эффективным инструментом для обеспечения успешной интеграции молодых специалистов в профессиональную среду и повышения их профессионального уровня, представляя собой систематическую поддержку и сопровождение со стороны опытных преподавателей-наставников.

Стоит отметить, что понимание наставничества как процесса направленной помощи, поддержки и сопровождения становления, выбора жизненного пути, развития и самосовершенствования человека посредством взаимодействия с более старшим, опытным, мудрым, обладающим уникальным знанием субъектом (наставником) является почти универсальным и присуще большинству мировых культур. Рассмотрим наставничество в контексте российского образования.

В первую очередь, наставничество в образовании регулируется ФЗ РФ «Об образовании», который является основополагающим нормативно-правовым актом в сфере образования и содержит положения, касающиеся наставничества в работе с молодыми педагогами.

Данный закон устанавливает обязанность образовательных организаций организовывать профессиональное становление и развитие педагогических работников, включая молодых специалистов. Одним из методов реализации этой обязанности является наставничество.

Федеральный закон «Об образовании» также предусматривает необходимость разработки и утверждения порядка наставничества, его целей, прав и обязанностей наставника и молодого педагога, а также механизмов оценки эффективности данной практики [15].

Кроме того, наставничество в образовании подкрепляется Указом Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», в котором подчеркивается важность создания условий для развития наставничества. В рамках этого указа предусмотрено развитие наставничества в работе с молодыми педагогами как одной из приоритетных мер, направленных на повышение качества образования. Основной целью развития наставничества является содействие профессиональному росту и развитию молодых педагогов, их интеграции в образовательные процессы.

Исходя из указа, государство и образовательные организации должны обеспечивать поддержку и сопровождение молодых педагогов через создание системы наставничества. Это включает разработку соответствующих программ, методик и инструментов, а также обеспечение доступа к ресурсам и профессиональному общению для молодых педагогов и их наставников [12].

Также наставничество награждается. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество” выделяет почетный статус наставника и подкрепляет его знаком отличия за нелегкую проделанную работу [13].

Помимо этого, следует вспомнить и Указ Президента от 27 июня 2022 года «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» [14]. Он призван подчеркнуть важность педагогической деятельности и наставничества в образовании, способствовать развитию образовательной системы и обеспечить лучшие условия для профессионального роста и развития педагогов и наставников.

Представляется целесообразным отметить и Федеральный проект «Современная школа», целью которого является вхождение Российской Федерации к 2024 году в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования посредством обновления содержания и технологий преподавания общеобразовательных программ, вовлечения всех участников системы образования (обучающиеся, педагоги, родители (законные представители), работодатели и представители общественных объединений) в развитие системы общего образования, а также за счет обновления материально-технической базы.

Таким образом, нормативно-правовая основа наставничества в сфере образования в России является комплексной и базируется на Федеральном законе «Об образовании». Она также подкреплена методическими рекомендациями, письмами, распоряжениями и приказами соответствующих органов, которые разъясняют роль наставников, определяют их функциональные обязанности и рекомендации относительно методов и подходов к работе с молодыми специалистами.

Основываясь на вышесказанном, следует отметить, что вопрос о наставничестве представляет интерес для педагогического сообщества применительно к социальной и образовательной сферам. Этот вид практики является востребованным и актуальным. Институт наставничества эффективно решает задачи

воспитания, образования, профориентации и другие важные задачи, что подтверждено и признано на уровне государства.

Наставничество является ключом к развитию профессиональных компетенций молодых педагогов и приобретению бесценного опыта как начинающими, так и опытными преподавателями, что неоднократно подтверждается и из-за чего данная практика возвращается в современное образование.

Переходя к сути практики, стоит отметить, что в настоящее время нет однозначного определения понятия «наставничество». Стоит придерживаться комбинированного подхода для понимания категории «наставничество» и заметить, что, хотя в научной литературе нет единого мнения о толковании этой категории, большинство определений подчеркивают, что наставничество является способом передачи знаний и навыков от опытного сотрудника. Приведем примеры различных определений данного понятия.

Гаспаришвили А.Г. рассматривает наставничество как социальный феномен, а именно как «исторически сложившуюся, устойчивую и закрепленную нормами права и морали систему отношений по поводу социального воспроизводства деятельности людей» [6, с. 111].

«Один из социальных институтов общества зрелого социализма, связанных со становлением оформленных способов непосредственного участия трудящихся в решении государственных и общественных дел», – так определяет наставничество Смольникова Н.С. [9, с. 162]

Министерство труда и социальной защиты утверждает следующее: «Наставничество является кадровой технологией, обеспечивающей передачу посредством планомерной работы знаний, навыков и установок от более опытного сотрудника – менее опытному», «Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество» [9].

Дудина Е.А. трактует определение наставничества следующим образом: «Особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей которого необходимы мотивирующая обучающая среда индивидуализированное сопровождение; характеризующее долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия…; направленные на реализацию потенциала подопечного…; реализуемые в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе» [4, с. 26].

В Распоряжении Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 наставничество определяется как универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [10].

Согласно Новому словарю методических терминов и понятий, «наставничество – это форма воспитания и профессиональной подготовки молодежи, осуществляемая старшим поколением. С психологической точки зрения наставничество – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм» [1].

Разберемся с понятиями «наставник» и «направляемый». В повседневной речи слово «наставник» имеет двойное значение и описывает роль коллеги в организации, который берет на себя обязанность передавать опыт менее опытному сотруднику или стажеру. В международных компаниях часто используется термин «ментор» (от англ. mentor – наставник).

Наставник – это человек, который передает свой опыт, знания и навыки менее опытному или молодому человеку, с целью помочь ему достичь поставленных целей и развить свой профессиональный потенциал. В широком смысле наставник может быть кем угодно, кто имеет большой опыт и готов делиться им с другими.

Например, наставник может быть коллегой или руководителем, который помогает новому сотруднику или стажеру адаптироваться к рабочей среде и освоить необходимые навыки. В образовательной среде наставником может быть опытный преподаватель, который направляет молодого педагога и помогает ему развивать свои способности и достигать успехов в профессии. В обоих случаях наставник играет важную роль в развитии и поддержке роста другого человека, предоставляя ему руководство, поддержку, мотивацию и конструктивную обратную связь. Рассмотрим несколько различных определений данного понятия.

С.М. Вишнякова даёт следующие определения наставника в своем словаре: «1) высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого другие работники (молодые педагоги) могут получить совет или поддержку. Наставник помогает молодому педагогу совершенствовать методы обучения, составлять различные инструкции и задания учащимся, а также оценивает процесс и результаты деятельности молодого коллеги, реализуя лично им принятые установки. Деятельность наставника и его стиль становятся образцом; 2) лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое профессиональное обучение непосредственно на рабочем месте, зачастую в ходе выполнения оплачиваемой работы. Теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формировании практических умений и навыков» [3, с. 538].

В Толковом словаре Ожегова наставник – это учитель и воспитатель, руководитель [8].

Можно сказать, что наставник – это человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее: делится знаниями и опытом, развивает навыки и подсказывает, как решать сложные задачи.

Задача наставника – дать молодому специалисту, стажёру инструкцию и оказать помощь на всех этапах профессионального становления. Таким образом, он предлагает свой опыт работы и маршрут становления как профессионала.

Личность наставника играет ключевую роль в успешном или, наоборот, деструктивном эффекте данного метода развития подопечного. 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. Помимо отличного владения профессиональными навыками наставники должны обладать целым рядом личностных качеств, из которых в первую очередь следует отметить чувство ответственности, целеустремлённость, отзывчивость, терпение, чувство такта, владение приёмами коммуникации и высокую самоорганизацию.

Для второго участника отношений наставничества существует множество названий. Среди них есть официальный термин «лицо, в отношении которого осуществляется наставничество», а также более краткие формальные обозначения – «наставляемый», «подопечный», «молодой специалист». Можно использовать и неформальные термины, применяемые на практике, такие как «новичок», «подшефный», «протеже» и тому подобное.

«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». Такое определение дают Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. [17, с. 51].

Наставляемый в контексте сферы образования – это молодой педагог, который находится под руководством опытного наставника или преподавателя. Он является подопечным, который получает советы и поддержку от наставника для развития своих профессиональных навыков и успешного осуществления своей педагогической деятельности.

Наставляемый стремится получить от наставничества не только практические навыки и знания, но и уверенность в своей работе. Он, как правило, хочет, чтобы наставник помог ему освоить эффективные образовательные методики, объяснил принципы разработки учебных программ и помог раскрыть его педагогический потенциал.

Наставничество позволит направляемому расширить свои профессиональные горизонты и развиться как учитель. Оно даст ему возможность изучить проверенные педагогические технологии и методики, которые помогут сделать процесс обучения более интересным и эффективным. Кроме того, наставник поделится своим опытом и передаст ценные знания и практические навыки, которые помогут наставляемому достичь успеха в своей профессии.

В целом, наставничество дает наставляемому возможность расти профессионально, саморазвиваться и эффективно применять свои знания и умения в практической работе. Отношения между наставником и наставляемым способствуют взаимному обмену опытом и знаниями, что способствует улучшению образовательной системы.

Литература

1. Азимов Э.Г., Щукин А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий (теория и практика обучения языкам). – М.: ИКАР, 2009. – 448 с.

2. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002. – С. 162. – URL: https://pedagogical_dictionary.academic.ru/2055/Наставничество (дата обращения: 10.10.2023).

3. Вишнякова С.М. Профессиональное образование: Словарь. Ключевые понятия, термины, актуальная лексика. – М.: НМЦ СПО, 1999. – С. 538.

4. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Том 7 (№5). – С. 26 – URL: https://repo.nspu.ru/bitstream/nspu/2118/1/nastavnichestvo-kak-osobyy-vid-p.pdf (дата обращения: 10.10.2023).

5. Батышев С.Я. Управление наставничеством: методические рекомендации. – М.: Госпрофобр, 1983. – С. 50.

6. Гаспаришвили А.Г., Крухмалева О.В. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии // Народное образование. – 2019. – № 5 (1476). – С. 109–115.

7. Канева Ю.О., Зимина И.В. Наставничество как эффективный инструмент развития кадрового потенциала Республики Коми: материалы регион. науч-практ. конф. – Сыктывкар: Упр-е гос.-гражд. службы Респ. Коми, 2014. – С. 200.

8. Ожегов С.И., Шведова Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. – 4-е изд. – М., 1997. – 944 с.

9. Письмо Минтруда России от 28.05.2020 №18-4/10/П-4994 <О Методическом инструментарии по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации (версия 2.0) // СПС «КонсультантПлюс».

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

11. Смольникова Н.С. Наставничество как социальный институт коммунистического воспитания: дис. канд. филос. наук. – Свердловск, 1984. – С. 162.

12. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/page/1 (дата обращения: 11.10.2023).

13. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия “За наставничество”». – URL: http://www.kremlin.ru/acts/bank/42859 (дата обращения: 3.10.2023).

14. Указ Президента Российской Федерации от 27.06.2022 № 401 «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника» // СПС «КонсультантПлюс».

15. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 №273-ФЗ (последняя редакция) // СПС «КонсультантПлюс».

16. Яшкина К.Ю. Теоретические подходы к определению сущности понятия «наставничество» // Исследования молодых ученых: материалы XXIII Междунар. науч. конф., г. Казань, октябрь 2021 г.). – Казань: Молодой ученый, 2021. – С. 10–13. – URL: https://moluch.ru/conf/stud/archive/400/16668/ (дата обращения: 10.10.2023).

17. Яковенко Т.В., Нугуманова Л.Н. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы. – Казань: ИРО РТ, 2020. – С. 51.

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ОСУЩЕСТВЛЕНИИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРОФИЛАКТИКИ НАРУШЕНИЙ ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИХ ОТНОШЕНИЙ В СЕМЬЯХ ПОДРОСТКОВ

Е.И. Ломакина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: lena.krekova@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.Н. Дворникова, к.пс.н., доцент

Данная статья посвящена анализу роли наставника в профилактике нарушений детско-родительских отношений в семьях подростков. Актуализирована необходимость оказания психолого-педагогической помощи и поддержки наставника в формировании адекватных отношений в семьях и формировании личности подростка.

Ключевые слова: наставник; профилактика; детско-родительские отношения; конфликты; подростки.

В настоящее время достаточно большое внимание в психолого-педагогической литературе уделяется исследованиям влияния детско-родительских отношений на формирование личности подростка. Данные отношения представляют собой сложную систему, куда входят не только чувства родителей в отношении своего ребенка и ребенка к родителям, но также те или иные стереотипы поведения, которые используются в ходе общения. Кроме того, система включает особенности понимания характера ребенка, его поступков, восприятие действий взрослых и т.д. Все это обуславливает актуальность исследуемой темы, направленной на изучение основных аспектов наставничества как механизма профилактики нарушений детско-родительских отношений в семьях подростков.

Как отмечают исследователи, на сегодняшний день семья как основная составляющая нашего общества зачастую сталкивается с кризисами различной степени тяжести. Для этого существует целый ряд причин: и возникающие в ходе жизнедеятельности материальные трудности, приводящие семью к значительным бытовым и финансовым проблемам. В последние годы растет число разводов. Все чаще встречаются различные девиантные проявления родительского поведения (противоправные действия, алкоголизм, наркомания и пр.). Кроме того, постоянно растет число детей, которые родились вне брака, а также детей, оставшихся без родительского попечения [1]. Все указанные проблемы не только сказываются негативным образом на детско-родительских отношениях в семьях, но и влияют на развитие подростков, так как социальная среда представляет собой один из слагаемых факторов формирования личности.

Это обусловливает необходимость разработки и реализации различных механизмов и приемов профилактики и коррекции детско-родительских отношений. Одним из таких механизмов, достаточно значимых и эффективных, считается наставничество.

Под наставничеством понимается особой волонтерский вид деятельности социально активных людей, которые готовы понять и помочь своему подопечному. Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения подростков групп риска. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния на человека (подростка).

Наставник действует посредством убеждения и личного примера, он оказывает подросткам моральную поддержку, укрепляет их веру в свои силы и возможности. Кроме того, наставник вовлекает подростков в ту или иную интересную деятельность, что может рассматриваться как одна из социально одобряемых форм поведения.

Наставник учит своих подопечных видеть и понимать возникающие проблемы, принимать и решать их соответствующим образом или же осознавать невозможность обойтись собственными силами и потребность обращения за помощью. Как отмечают специалисты, основной девиз наставников звучит как «Мы открываем ВМЕСТЕ то, что ЗНАЮ Я».

Иначе говоря, наставник учит подростков действовать самостоятельно, показывая при этом, как и каким образом можно справиться с возникающими жизненными трудностями. Наставник помогает овладеть социально-жизненными навыками, требующимися для успешной социально-психологической интеграции.

Переживающий сложности в отношениях с родителями подросток может не чувствовать побуждения искать поддержки у близких взрослых или учителей, так как они для ребенка данного возраста нередко не являются авторитетом. Чтобы избежать в этом случае негативного воздействия более авторитетных сверстников или представителей какой-то референтной группы, нужен так называемый «социальный аниматор» или наставник. Именно он способен оказаться значимым «взрослым» для подростка, найти к нему необходимый подход, а также оказать нужную поддержку и социально-психолого-педагогическую помощь.

В общении с наставником очень важно доверие, только с помощью которого можно добиться успешного сотрудничества.

В работе с семьями подростков при необходимости профилактики возникающих проблем в отношениях наставник может использовать различные методы. Это, в первую очередь, наблюдение, позволяющее выделить и осознать основные сложности и спланировать дальнейшие действия. Это также курирование как способ сохранения и поддерживания контакта наставника и подростка, контроля ситуации со стороны наставника. Кроме того, может использоваться так называемая интервенция как специфический способ «вхождения» в личностное пространство. Данный метод позволяет полностью устранить или минимизировать негативную адаптацию.

Для исправления различных нарушенных функций используется метод коррекции. Посредством психолого-педагогической поддержки наставник оказывает своевременное позитивное воздействие на родителей подростков, для

того чтобы выработать у них навыки правильного отношения. У самих же подростков посредством поддержки формируется адекватная самооценка, способность противостоять негативному влиянию окружающих и эмоциональному шантажу.

Особой формой деятельности наставника можно назвать психологическую помощь, которая осуществляется в процессе решения жизненно важной задачи, возникающей у подростка группы риска. Также имеет место реабилитация как система мероприятий по восстановлению психических функций, организованная определенным образом, оптимизирующая жизнь личности при непосредственном взаимодействии.

Таким образом, в настоящее время наставник выполняет функции руководителя службы сопровождения подростка группы риска, осуществляет психологическое сопровождение, передает подросткам умение эффективного взаимодействия с различными службами (социальные службы, школы, специальные учебные заведения и т.п.), что в итоге оказывает необходимую помощь и поддержку семье, позволяя справиться с возникающими там трудностями.

Литература

1. Абельбейсов В.А. Потребности молодых семей как основания для изменения государственной семейной политики // Школа науки. – 2020. – № 10 (35). – С. 41–43.

2. Гармаева Т.В., Ябжанова Д.Д. Рекомендации по психолого-педагогической коррекции детско-родительских отношений в семьях подростков // Вестник науки. – 2022. – Т. 4. – № 12 (57). – С.253–257.

3. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков группы риска. – Режим доступа: https://sovetotsov.nso.ru/sites/sovetotsov.nso.ru/wodby_files/files/page_34/metodicheskoe_posobie_po_nastavnichestvu.pdf

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ФОРМА ЭФФЕКТИВНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ С ЛЮДЬМИ С ОВЗ

Н.В. Матвеева
Марийский государственный университет
магистрант; e-mail: nadezda31707@gmail.com
Россия, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола
Научный руководитель: Т.А. Карандаева, к.п.н., доцент

В статье рассматривается роль наставничества в системе высшего образования. Акцентируется внимание на значимости наставнического сопровождения в развитии инклюзивного образования, повышении эмпатии к людям с ограниченными возможностями здоровья. В статье описан опыт использования наставнического сопровождения в обучении студентов с глубокими нарушениями зрения, механизмы преодоления барьеров, ограничивающих эффективность взаимодействия лиц с ограниченными возможностями здоровья с преподавателями и студентами.

Ключевые слова: наставничество; волонтерское наставничество; инклюзия; ограниченные возможности здоровья; система высшего образования; эффективное взаимодействие.

Наставничество в современных реалиях является важным и актуальным явлением. В свете быстрого развития технологий, изменений в образовании и трудовой сфере наставничество становится ценным инструментом передачи знаний, опыта и поддержки молодым людям. Оно может проявляться в различных сферах, таких как образование, бизнес, научная деятельность и культура. Наставники помогают молодым людям ориентироваться в сложных и быстро меняющихся условиях современного мира, развивать лидерские качества, осваивать новые технологии и расти в учебной и профессиональной деятельности.

В настоящее время наставничество получает широкое развитие в системе высшего образования. Так, в инклюзивной среде университета наставничество повышает эффективность взаимодействия с людьми с ограниченными возможностями здоровья.

Инклюзивное обучение в вузах обеспечивает доступность образования студентам, имеющим нарушения зрения, даёт возможность обучаться вместе с нормально видящими сверстниками в специально созданных условиях, учитывающих особенности их психофизического развития, индивидуальные возможности и образовательные потребности.

В Марийском государственном университете уже многие годы обучаются студенты с ограниченными возможностями здоровья, в том числе инвалиды по зрению. Такое обучение требует постоянной помощи со стороны тьюторов или волонтеров, которые одновременно являются организаторами, партнерами, консультантами и наставниками слепого или слабовидящего обучающегося, с целью оказания помощи в обучении, самореализации в различных микросредах вуза.

Центром инклюзивного образования университета было проведено оборудование учебного корпуса для обучения лиц с глубокими нарушениями зрения (тактильные таблички-указатели для осязательного восприятия незрячими и слабовидящими людьми, тактильные пиктограммы, тактильные стойки с сенсорной информацией для ориентировки в помещении). Был приобретен минимум необходимого оборудования для обучения студентов с инвалидностью по зрению.

Обучаясь в высших и профессиональных учебных заведениях, люди с ограниченными возможностями здоровья сталкиваются со многими трудностями. Эти студенты нуждаются в специальной помощи, облегчающей не только учебный процесс, но и адаптацию в вузе.

Именно наставник оказывает им моральную поддержку, помогает разобраться в сложных учебных вопросах, способствует повышению самооценки, прививает необходимые навыки, а также помогает ориентироваться в корпусах и учебных аудиториях.

Представляется важным отметить, что авторами статьи являются тифлопедагог-наставник и волонтер-наставник (студент), желающие поделиться небольшим опытом в организации инклюзивного обучения студентов с глубокими нарушениями зрения.

Многолетний опыт работы автора (педагога-наставника) с обучающимися школы-интерната слепых и слабовидящих детей позволил выявить существующие проблемы и определить основные направления работы со студентами, имеющими глубокие нарушения зрения:

- индивидуальное социально-психологическое сопровождение обучающихся с нарушениями зрения;

- содействие адаптации обучающегося к образовательному пространству, поддержку его в учебном процессе;

- помощь в профессиональном самоопределении и самореализации в этом пространстве и в повышении личностных достижений обучающегося.

Волонтер-наставник выявил, что на начальном этапе обучения в вузе чаще всего незрячие студенты ощущают некий страх. Они сталкиваются с рядом вопросов, такими как: «А примут ли меня мои одногруппники? Будут ли со мной общаться?»; «Смогу ли я ориентироваться в вузе?» «Каким образом пойдёт моё дальнейшее обучение?». Именно эти вопросы приводят студентов к психологическому дискомфорту, внутренней скованности и неуверенности в себе.

Тифлопедагог – наставник и куратор группы, в которой должна была обучаться незрячая девушка, подготовила зрячих студентов к принятию и проявлению эмпатии, а не толерантности, как мы привыкли слышать, по отношению к лицам с ОВЗ. В русской этической традиции это называлось принципом сочувствия, который требует не только понимания других людей, но сочувственного (любовного) понимания, умения поставить себя на место другого и посмотреть на мир его глазами, разделить его чувства, проявить дружелюбное

и искреннее отношение, которое само по себе довольно часто способно оказать помощь и поддержку.

В первый день учебы студентам-дефектологам было объявлено, что в группе будет учиться незрячая девушка Две студентки сразу вызвались помогать ей и сопровождать ее. В течение первого месяца все студенты группы получили первые знания о слепых и приемах их сопровождения. На следующий месяц еще две девушки сопровождали ее. Таким образом, за учебный год вся группа познакомилась с ней. Незрячая девушка знала все номера телефонов однокурсниц, общалась с ними в социальных сетях, могла обратиться к любой из них за помощью. А на следующий год она нашла себе замечательную подругу, которая и стала ее волонтером-наставником.

Волонтер-наставник познакомила незрячую девушку с электронными библиотечными системами университета, что позволило той самостоятельно и более глубоко изучать литературу по интересующим темам.

У волонтера-наставника путь наставничества начался со второго курса. Она обучалась вместе с незрячей девушкой по направлению подготовки 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование «Дошкольная дефектология», поэтому помощь людям с ограниченными возможностями здоровья для нее имела не только человеческий, но и профессиональный интерес. Поначалу волонтера-наставника посещали такие чувства, как страх и неопределенность способа взаимодействия с незрячей девушкой. Были некоторые барьеры общения, преодолеть которые помогло развитие более доверительных отношений.

Волонтеру-наставнику захотелось стать «проводником» незрячей девушки в мир науки, помочь ей реализовать свой потенциал в учебной деятельности и проложить путь дальнейшего профессионального развития.

Волонтеру-наставнику было важно понимать не только психофизические, но и индивидуальные особенности незрячей студентки, что помогло выстроить дружеские отношения между ними. Стараясь быть поддержкой и опорой, мотивировать и вдохновлять, приобретать дополнительные навыки и знания для того, чтобы суметь помочь незрячей девушке, волонтер-наставник обращалась за консультациями к опытным педагогам, которые имели большой опыт взаимодействия с людьми с ОВЗ.

Мировоззрение волонтера-наставника изменилось. Данный опыт показал ей, с какими трудностями встречаются люди с нарушениями зрения. Незрячая студентка доказала, что слепота не является препятствием для полноценной жизни, что при этом нарушении можно вести интересную и насыщенную жизнь, писать научные статьи, принимать участие в научных конференциях, получить высшее образование и поступить учиться в магистратуру.

Эффективности обучения и адаптации студентки способствовали освоение ею тифлотехнических средств, таких как аудиокниги, голосовые ассистенты, технические устройства для чтения, оснащение пространства табличками со

шрифтом Брайля помогло в формировании пространственных представлений о здании университета.

Наставничество является эффективным способом взаимодействия с людьми с ОВЗ еще и потому, что все члены взаимодействия получают от общения обоюдную пользу. Человек с ОВЗ получает помощь и поддержку, наставник развивает в себе новые качества, такие как эмпатия, повышение осведомленности о тех или иных видах нарушений здоровья и способах взаимодействия с человеком независимо от его физического или психического статуса.

Таким образом, наставничество является актуальным и прогрессивным направлением в развитии инклюзивного образования в высших учебных заведениях. Система наставничества готовит студенческое общество к принятию людей с ОВЗ, открывает новые возможности для развития инклюзивного образования: разрушаются стереотипы, меняется отношение к людям с ОВЗ, условия обучения становятся равными, реализуется потенциал всех участников образовательного процесса.

Литература

1. Development and enhancement of communication for junior school children with vision impairments: Elena Y. Borisova, Elena A. Egubanova, Irina B. Kozina, Olga V. Danilova, Tatyana A. Karandaeva // Social Sciences and Interdisciplinary Behavior – Proceedings ICIBSoS 2017 - 6th The International Congress on Interdisciplinary Behavior and Social Science p. 171–174.

2. Karandaeva T.A. Borisova E.Y., Kozina I.B., Emotional Sphere Development of Children Aged 6-7 with Visual Impairments 36th IBIMA Conference proceedings of International Business Information Management Association Conference, 4-5 November, – 2020, Granada, Spain…

3. Карандаева Т.А. Инклюзивное образование студентов с глубокими нарушениями зрения в высшем учебном заведении // Психологическое сопровождение образования: теория и практика: сборник научных статей по материалам X Международной научно-практической конференции, Йошкар-Ола, 10–11 июня 2021 года. – Йошкар-Ола: АНО ВПО «Межрегиональный открытый социальный институт», 2021. – С. 79–83.

4. Матвеева Н.В., Арутюнян С.С. Инклюзивное обучение студентов с нарушениями зрения как средство социальной и профессиональной реабилитации // Приоритетные направления психолого-педагогической деятельности в современной образовательной среде. – 2021. – С. 549–553

5. Одинокова Н.А. Обоснование модели индивидуального социально-психологического сопровождения обучающихся с нарушениями зрения // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – № S11. – С. 69–79. – Режим доступа: http://ekoncept.ru/2017/470139.htm (дата обращения: 18.05.2021).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕТОД ПРОФИЛАКТИКИ СОЦИАЛЬНЫХ СТРАХОВ СТУДЕНТОВ-ПЕРВОКУРСНИКОВ

Е.Н. Мохова[1], Е.Н. Кулакова[2]
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
[1]студент; e-mail: ekaterinamohova2301@gmail.com
[2] студент, e-mail: katakulak07.10.04@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Ю.И. Востокова, ст. преподаватель

В статье представлены результаты исследования наиболее актуальных для студентов страхов, проанализированы возможные причины их возникновения, рассмотрены последствия и проблемы, к которым приводят негативные переживания и перманентная тревога в период обучения в вузе. Одним из способов профилактики проявлений социальных страхов у студентов младших курсов выступает метод наставничества.

Ключевые слова: страх; переживание; студент; наставник; профилактика.

В последнее время отмечается рост количества исследований, посвященных изучению страхов и деструктивных переживаний студентов [2; 6]. Актуальность данной темы обусловлена личностными, учебными, финансовыми и социальными проблемами, вызванными многочисленными изменениями в обществе. Несмотря на изученность и современность, интерес к пониманию и объяснению различных беспокойств не уменьшается, а только возрастает, ведь вместе с постоянными переменами видоизменяются причины и проявления страхов.

Проблема заключается в том, что состояние эмоционального фона и окружающей студента обстановки напрямую влияет на эффективность учебной деятельности, уровень мотивации к обучению и взаимоотношения со сверстниками и преподавательским составом. На внутренний настрой учащегося значительное влияние оказывают различные негативные переживания: беспокойство, смущение, тревога, паника, волнение. Именно поэтому закономерно, что тема страха как одна из фундаментальных эмоций (К. Изард) является объектом научного интереса многих исследователей.

Страх – это прежде всего эмоциональное состояние, вызванное реальной или мнимой опасностью; защитная биологическая реакция. Согласно концепции Ю.В. Щербатых [9], выделяют три основных группы страхов:

- первая группа – природные страхи – естественная реакция человека, оправданная опасностью природных явлений (например, землетрясение, ураганы, цунами). Данному виду эмоций подвержено большинство людей, ведь даже понимая происхождение катаклизмов, человеку свойственно опасаться всего неизвестного;

- вторая группа – внутренние страхи – специфические тревоги, рожденные сознанием человека и не имеющие под собой реальной основы для беспокойств. Преимущественно фобии закладываются в раннем возрасте, когда

психика ребенка не в состоянии справиться с переживанием и, по итогу, остаются с индивидом всю его сознательную жизнь;

- третья группа – социальные страхи – социально-психологические явления, характеризующиеся, во-первых, внутренним состоянием индивида (его здоровьем и настроением), во-вторых, оценкой внешних факторов, то есть восприятием ситуации в обществе и его темпоральных характеристик, и, в-третьих, отношением к своему статусу во вновь сложившихся условиях.

Социальные страхи особенно значимы в период профессионального обучения, что и является предметом нашего исследования. Следует отметить, что в исследованиях доказана рациональность и необходимость выделения студенческих страхов в отдельную категорию [7].

В нашей работе мы понимаем под студенческими страхами негативные эмоциональные процессы и состояния, возникающие у студентов в ходе обучения и обусловленные его особенностями. Поэтому перед учебными заведениями стоит важная задача – создание благоприятных условий для реализации образовательного процесса, минимизации эмоциональной нагрузки. Решение данной проблемы требует организации системы профилактических мероприятий, предупреждающих проявления студенческих страхов. Одним из наиболее эффективных методов в этом направлении выступает наставничество [2], однако целенаправленно вузы его реализуют редко.

Наставничество – руководство молодыми коллективами (или отдельными лицами), осуществляемое опытным специалистом, который выполняет следующие функции:

- оказание помощи студентам в овладении навыками самостоятельной работы, упорядочении режима дня, ознакомление их с характером и особенностями учебной деятельности в университете;

- изучение межличностных отношений и создание благоприятного психологического климата в группах младших курсов;

- индивидуальная работа со студентами академической группы по социально-психологической адаптации к обучению в университете;

- оказание в помощи в подборе актива группы. Именно поэтому наставник помогает сократить возможные проявления социальных страхов.

Особенно значимо наставничество для студентов младших курсов в период адаптации к новым условиям. Стоит отметить, что наиболее продуктивное взаимодействие у студентов складывается именно со старшекурсниками, нежели с преподавателями, по причине меньшего количества коммуникативных барьеров, схожих взглядов и убеждений, а также наличия аналогичного опыта проживания тех же проблем.

Тема наставничества старшекурссников освещается в исследовании М.Р. Илакавичус и Е.Ю. Ивановой, в котором рассматривается «опыт использования двойного наставничества первокурсников, реализованного взрослым сотрудником училища и старшекурсником, прошедшими соответствующую

подготовку. Это позволило преодолеть риск установления порядка ориентации “повелевание – подчинение”, ведущего к развитию отношений отчуждения и страха...» [4, с.156]. Согласно данному исследованию, можно утверждать, что взаимодействие с наставником нужно для поддержания эмоционального стабильного фона студентов младших курсов, что позволяет минимизировать возникновение страхов.

Данный вывод подтверждается работами Г.К. Акоповой, Л.С. Акопян и С.Н. Тимошкина о том, что «возникновение социальных страхов зависит не только от личностных особенностей молодых людей, но и от социальной ситуации развития, определенных условий, в которых находится студенческая молодежь в данный период времени» [1, с.14].

Основным методом профилактики переживаний у студентов выступает работа с наставником: Профилактика учебного стресса, работа с социальными страхами повышают уровни стрессоустойчивости, адекватного поведения в стрессовой ситуации, оптимизируется успеваемость студентов, их мотивация и желание учиться, как следствие, появляется позитивный настрой студентов» [10, с.5].

Согласно проведенному нами опросу, в котором приняли участие студенты разных курсов психолого-педагогического факультета (n= 54) в возрасте от 17 до 25 лет, наиболее актуально-значимыми страхами были выявлены: страх одиночества (10%), не реализации своих возможностей (13%) и не оправдание ожиданий (9%). Кроме того, было выявлено, что большинство опрошенных студентов-первокурсников проживают одни (в общежитии (40%) или квартире (25%)), что вероятно влияет не только на эмоциональный фон студентов, но и на их социальную адаптацию. В данной ситуации наставники-старшекурсники могут способствовать более успешной адаптации младших курсов к новым условиям жизни, преодолению различных коммуникативных барьеров, а также могут оказать помощь в определении возможных направлений реализации своих способностей.

Согласно результатам исследования, наиболее распространённые переживания студентов первого курса связаны с неуверенностью в будущем (26%) и проблемами, связанными с трудоустройством (34%), наставник-старшекурсник в качестве профилактической работы может проинформировать о перспективах профессии.

Однако эффективность поддержки наставника-студента старшего курса будет зависеть от его подготовленности к данной роли. В данном случае речь идет о двойном наставничестве [8], когда студента-старшекурсника наставляет куратор или преподаватель, который оказывает ему информативную помощь как вначале взаимодействия, так и далее в сложных ситуациях; контролирует процесс и результат наставничества, помогает определить направления саморазвития.

Таким образом, проведенное нами исследование доказывает актуальность двойного наставничества для студентов-первокурсников прежде всего для профилактики проявления социальных страхов.

Функции современного наставничества, кураторства и психологических служб, заключаются не столько в предоставлении студентам необходимых знаний, сколько в приобщении их к определенным традициям, ценностям, нормам и правилам, существующим в конкретном профессиональном сообществе, в формировании культуры общения и взаимодействия, что составляет важный аспект воспитательного процесса [5, с.160]. Именно такое взаимодействие обеспечит полноценную профилактику появления социальных страхов и будет способствовать личностно-профессиональному развитию студентов в период обучения в вузе.

Литература

1. Акопов Г.В., Акопян Л.С., Тимошкин С.И. Особенности эмоционального профиля и содержание социальных страхов студенческой молодёжи // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Серия: Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. – 2019. – Т. 21. – №69. – С. 14.

2. Гиндес Е.Г., Троян И.А., Кравченко Л.А. Наставничество в высшем образовании: концепция, модель и перспективы развития // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – № 8-9. – С. 110–129.

3. Дубовицкая Т.Д., Заболотная Е.В. Мотивы выбора профессии как предикторы профессиональной направленности студентов // Педагогика и психология образования. – 2021. – № 2. – С. 114–124.

4. Илакавичус М.Р, Иванов Е.Ю. Педагогическое сопровождение социализации воспитанников Суворовских военных училищ МВД России на начальном этапе обучения на основе гуманитарно-антропологического подхода // Общая педагогика, история педагогики и образования. Методология и технология профессионального образования. – 2022. – С. 156.

5. Калинина З.Н, Пазухина С.В. Книга куратора студенческой. – Тула: Тульский гос. пед. ун-т им. Л. Н. Толстого, 2018. – 43 с.

6. Комиссарова О.А. Проблема перестройки эмоциональной сферы личности первокурсников в период вузовской адаптации // Образовательные ресурсы и технологии. – 2021. – № 1 (34). – С. 39–43.

7. Котлярова В.В, Киреева Л.Е. Виды страхов и саморегуляции поведения студенческой молодёжи в ситуации вынужденной самоизоляции // Общество: социология, психология, педагогика. – URL: https://a2b2.ru/storage/files/methodologicals/47762/57605_elibrary_43858684_ 13596322.pdf

8. Родионова Е.Л., Илалтдинова Е.Ю., Фролова С.В. Институт двойного наставничества – основа механизма постдипломного сопровождения выпускника целевой подготовки педагога // Нижегородское образование. – 2017. – № 2. – С. 85–92.

9. Щербатых Ю.В. Психология страха: популярная энциклопедия. – М.: Эксмо, 2005. – С. 21–56.

10. Яруллина Л.Р. Учебные страхи и экзаменационный стресс студентов средних профессиональных и высших образовательных учреждений // Мир науки. Педагогика и психология. – 2019. – №6. – Том 7. – С. 5.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФИЛАКТИКЕ НАРУШЕНИЙ МЕЖЛИЧНОСТНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ В УСЛОВИЯХ ЦЦОД «IT-КУБ» Г. КНЯГИНИНО

А.С. Паньшина
Нижегородский государственный инженерно-экономический университет, ЦЦОД «IT-куб», г. Княгинино
педагог дополнительного образования
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: arina.panshina2015@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Княгинино
Научный руководитель: И.Н. Дворникова, к.психол.н, доцент

В статье раскрыты особенности нарушений межличностного взаимодействия у младших школьников и роль наставничества в их профилактике. Анализируются различные факторы, которые могут способствовать возникновению нарушений межличностного взаимодействия у младших школьников, такие как низкая самооценка, недостаток социальных навыков, конфликты в семье и т.д. Также рассматриваются последствия этих нарушений для развития ребенка: отчуждение от сверстников, снижение успеваемости и эмоциональные проблемы. Одним из предложенных способов профилактики нарушений межличностного взаимодействия является наставничество.

Ключевые слова: профилактика; нарушения; межличностное взаимодействие; младшие школьники; наставничество.

Межличностное взаимодействие младших школьников является важным аспектом их развития. В этом возрасте дети начинают осознавать свою социальную среду и вступают во взаимодействие с другими людьми. Взаимодействие с ровесниками и взрослыми имеет большое значение для формирования личности и социальных навыков ребенка.

Одной из основных особенностей межличностного взаимодействия младших школьников является появление интереса к дружбе. В этом возрасте дети стремятся находить единомышленников, с которыми им комфортно общаться и играть. Они начинают понимать значение дружбы и учатся строить отношения на основе взаимопонимания, доверия и поддержки.

Еще одной особенностью межличностного взаимодействия младших школьников является развитие навыков конфликтного разрешения. В этом возрасте дети иногда сталкиваются с разногласиями и спорами со сверстниками. Они учатся выражать свое мнение, слушать точку зрения других и искать компромиссы. Важно, чтобы взрослые поддерживали детей в развитии этих навыков и помогали им находить конструктивные решения при конфликтах.

Межличностное взаимодействие младших школьников играет значительную роль в их развитии и формировании личности. Взрослые должны поддерживать детей в развитии социальных навыков, помогать им разрешать конфликты и строить здоровые отношения с другими людьми. Это поможет ребенку стать уверенным и успешным членом общества.

Виды отклонений межличностных взаимодействий могут возникать у детей на разных этапах их развития. Эти отклонения могут иметь различные причины и проявления, и они требуют особого внимания со стороны взрослых. В данной статье рассмотрим некоторые из видов отклонений межличностных взаимодействий у детей.

1. Социальная изоляция. Дети, страдающие от социальной изоляции, испытывают трудности в установлении и поддержании дружбы с другими детьми. Они могут быть отвергнуты или игнорированы сверстниками, что может привести к ощущению одиночества и низкой самооценке. Дети с социальной изоляцией часто испытывают трудности в коммуникации, поэтому важно помочь им развить социальные навыки и поддержать их в поиске друзей.

2. Агрессия. Некоторые дети проявляют агрессивное поведение в отношении других людей. Они могут быть склонны к физической или вербальной агрессии, проявлять неприязнь или преследовать других детей. Агрессивное поведение может быть вызвано различными факторами, включая негативный опыт или недостаток социальных навыков. Важно помочь этим детям научиться контролировать свою агрессию и находить конструктивные способы решения конфликтов.

3. Жертвы или обидчики. Некоторые дети становятся жертвами или обидчиками в межличностных взаимодействиях. Жертвы могут подвергаться физическим или вербальным оскорблениям, издевательствам или запугиванию. Обидчики, напротив, могут проявлять агрессивное поведение по отношению к другим детям. Важно помочь жертвам и обидчикам понять последствия своего поведения и научиться строить здоровые и уважительные отношения с другими.

4. Социальная неуверенность. Некоторые дети испытывают социальную неуверенность и тревогу во время общения с другими людьми. Они могут быть стеснительными, сомневаться в себе и бояться осуждения со стороны других. Это может препятствовать установлению дружеских отношений и приводить к социальной изоляции. Важно помочь этим детям развить чувство уверенности и самоценности, а также научить их эффективным стратегиям общения.

Все эти отклонения межличностных взаимодействий могут иметь негативные последствия для развития ребенка, поэтому важно обратить внимание на них и обеспечить детям поддержку и помощь. Взрослые должны создавать безопасную и поддерживающую среду, в которой дети могут развивать социальные навыки, учиться решать конфликты и строить здоровые отношения с другими. Межличностные отношения в коллективе младших школьников развиваются под руководством педагога. Он должен вовремя изучить и выявить особенности межличностных отношений в группе, определить проблемы и корректировать поведение младших школьников. Для этого используются различные диагностические методики.

Диагностический эксперимент направлен на выявление уровня сформированности межличностных отношений у младших школьников. Эксперимент проходил на базе ЦЦОД «IT-куб» г. Княгинино среди обучающихся направле-

ния «Робототехника», где приняли участие 12 детей от 9 до 11 лет из благополучных полных семей.

Целью эксперимента является выявление уровня сформированности межличностных отношений обучающихся младшего школьного возраста.

Были проведены диагностики: по методике Т.В. Безродных «Представление младших школьников о нормах межличностных взаимоотношений», методике «Социоматрица» (Дж. Морено), методике «Психологический климат классного коллектива» (В.С. Ивашкин, В.В. Онуфриева), методике «Наблюдение».

Подробная статистика по распределениям изучаемых показателей представлена в таблице.

Таблица

Детальное распределение показателей, полученных в результате проведенного исследования

Показатель	Минимальное значение	1-й квантиль	Среднее	Медиана	3-й квантиль	Максимум
Количество выборов в социоматрице	1	2	2,75	3	3,25	5
Количество взаимных выборов в социоматрице	0	1,75	2	2	3	3
Вопрос 1 в методике оценки психологического климата классного коллектива	2	3,75	3,83	4	4,25	5
Вопрос 2 в методике оценки психологического климата классного коллектива	3	3	3,83	4	4,25	5
Вопрос 3 в методике оценки психологического климата классного коллектива	2	2,75	3,5	3,5	4,25	5
Балльная оценка эффективности коммуникаций согласно наблюдению	1	2	2,42	2,5	3	3

Анализ данных таблицы позволил сделать вывод о примерном равенстве распределений всех рассмотренных показателей. Обращает на себя внимание большое минимальное значение ответов на вопрос «Всегда ли учащиеся вашей группы оказывают помощь друг другу в учебе?». Для изучения зависимостей в ответах детей были построены корреляции между их ответами и балльными оценками по разным методикам. Было выяснено, что все найденные корреляции статистически незначимы, кроме корреляции количества выборов в социоматрице и количеством взаимных выборов ($r = 0.78$).

В целом, по результатам проведенного исследования можно констатировать высокий уровень коммуникационных навыков большинства обучающихся, однако для более эффективного и результативного процесса группового обучения необходимо вовлечение всех детей в процесс взаимодействия.

Методика «Психологический климат классного коллектива» помогла выявить различные проблемы, которые могут возникать в коллективе.

Например, недостаточное взаимодействие и коммуникация между участниками класса. Методика помогла определить, насколько активно и эффективно обучающиеся общаются друг с другом, насколько они поддерживают дружеские отношения и готовы сотрудничать.

Методика помогла выявить, какие существуют проблемы во взаимодействии между учениками и учителями, например недоверие, непонимание или конфликты; помогла определить, насколько ученики чувствуют себя комфортно и безопасно в классе, насколько они испытывают стресс или негативные эмоции во время учебы.

Было выявлено, насколько успешно обучающиеся адаптируются к новой группе, насколько они чувствуют себя включенными и принимаемыми в коллективе. Также было определено, насколько обучающиеся готовы поддерживать друг друга, сотрудничать и помогать в робототехнике.

Исправление выявленных проблем, однако, невозможно без совместной работы педагога и психолога, специализацией которого является работа с детьми. Однако специфика работа «ИТ-куба», наличие большого количества параллельных занятий с разными группами учащихся не позволяет обеспечить постоянное психологическое сопровождение педагогической работы.

Выходом из этой ситуации является применение наставничества как формы работы психолога и педагога. При такой форме парной работы психолог выступает в роли наставника, организуя, контролируя и корректируя действия педагога по формированию дружного и сплоченного коллектива.

У младших школьников из многообразных игр главным являются ролевые игры, которые характеризуются тем, что в ходе игры младший школьник выполняет конкретную роль и действует в придуманной ситуации, воссоздает поступки отдельной личности. В процессе игры младшие школьники стараются овладеть такими качествами индивида, которые их интересуют в обычной жизни. Младшим школьникам особенно близки такие роли, в которых проявляются смелость и благородство. Дети, играя ролевые игры, начинают изображать и самих себя и при этом стремятся к тем позициям, которые не удаются в действительности.

В комплексе игр по внеурочной деятельности дети развиваются всесторонне, формируется определенный образ жизни, адаптация к жизни в обществе, самозащита и самореализация. При выборе игр надо учитывать индивидуальность ребенка, т.к. игра может повлиять на каждого ребенка по-своему. В этом игра является незаменимым помощником, потому что всех педагогов интересуют проблемы: как сделать процесс обучения более эффективным, с помощью каких методов поддерживать заинтересованность к учению

Таким образом, в формирующей части опытно-экспериментальной работы был использован комплекс игр, направленных на формирование межличностных отношений учащихся во внеклассной работе.

Отметим, что, профилактика межличностных конфликтов младших школьников важна: она затрачивает меньше сил, времени, средств. Можно выделить два направления профилактики межличностных конфликтов: работа с детьми младшего школьного возраста и работа с родителями младших школьников. Формы профилактики межличностных конфликтов младших школьников могут быть следующими: индивидуальные, коллективные, массовые.

Литература

1. Соковнин В.М. Общение интердиктивное и фасциногенное. – Екатеринбург: АФА, 2021. – 493 с.

2. Карушева А.В. Теоретические аспекты межличностных взаимоотношений в трудах отечественных исследователей // Молодой ученый. – 2020. – № 3 (107). – С. 1004–1006. – URL: https://moluch.ru/archive/107/25648/

3. Волков Б.С., Волкова Н.В. Возрастная психология. В 2-х ч. Ч.2: От младшего школьного возраста до юношества: учебное пособие / под ред. Б.С. Волкова. – М.: Гуманитарный издательский центр «ВЛАДОС», 2022.

4. Дубровина И.В. Психология: учебник / И.В. Дубровина, Е.Е. Данилова, А.М. Прихожан; под ред. И.В. Дубровиной. – 2-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр «Академия», 2022.

5. Кузьмин Е.С. Методы социальной психологии. – Л.: ЛГУ, 2019.

6. Немов Р.С. Психология: Учебник. В 3-х кн. Кн. 1 Общие основы психологии. – 2-е изд. – М.: Просвещение: ВЛАДОС, 2019.

О ПУТЯХ ВНЕДРЕНИЯ ЦЕННОСТЕЙ РОССИЙСКОГО ДВИЖЕНИЯ ДЕТЕЙ И МОЛОДЕЖИ В ДЕТСКОМ ЛАГЕРЕ (ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ВО ВСЕРОССИЙСКОМ ДЕТСКОМ ЦЕНТРЕ «ОРЛЁНОК»)

А.П. Пожидаева
Липецкий государственный педагогический университет
имени П.П. Семенова-Тян-Шанского, Институт филологии
студент; e-mail: pozhidaeva.nastasya04@mail.ru; Россия, г. Липецк
Научный руководитель: А.А. Люлюшин, к.п.н., доцент

Разработка учебно-методического центра «Орлёнок» «Детский совет инициатив "Движение первых"» может считаться одним из путей внедрения ценностей Российского Движения детей и молодежи. Это внеотрядное объединение детей – участников смены, создаваемое с целью популяризации деятельности движения и повышения уровня вовлеченности в деятельность региональных отделений «Движения первых». Подробнее о том, как организована деятельность этого объединения, представлено в данной статье.

Ключевые слова: Детский совет инициатив; «Движение первых»; Российское движение детей и молодежи; ВДЦ Орлёнок; д/л «Стремительный»; ценности РДДМ; лагерь.

Российское движение детей и молодежи – общероссийское общественно-государственное движение, целями которого, в частности, значатся «содействие проведению государственной политики в интересах детей и молодежи, участие в воспитании детей, их профессиональной ориентации, организации досуга детей, создание возможностей для их всестороннего развития и самореализации, подготовка детей и к полноценной жизни в обществе» [1, с. 4]. Основными задачами движения являются «качественное образование, участие в культурной жизни, волонтерство, сохранение исторической памяти, здоровый образ жизни, развитие экологических проектов, охрана природы, развитие туризма по России» [1, с. 5].

Движение было учреждено в 2022 году, имеет 12 направлений деятельности и 11 ценностей, сформированных на основе российских традиционных духовных и нравственных целей:

1. Взаимопомощь и взаимоуважение;
2. Единство народов России;
3. Историческая память;
4. Добро и справедливость;
5. Мечта;
6. Созидательный труд;
7. Жизнь и достоинство;
8. Патриотизм;
9. Дружба;
10. Служение Отечеству;
11. Крепкая семья.

Для формирования каждой ценности «Движение первых» располагает определенным набором мероприятий, конкурсов, акций, форумов и т.д. В данной статье будет описана деятельность Детского совета инициатив «Дело Первых», реализуемого и существующего на базе детских лагерей ВДЦ «Орлёнок», как один из способов внедрения ценностей Российского движения детей и молоде-

жи. Устав объединения и принципы его деятельностьи разработаны учебно-методическим центром ВДЦ «Орлёнок» и рассчитаны на реализацию в течение 21 дня смены для временного детского объединения.

Детский совет инициатив Российского движения детей и молодежи «Движение первых» – это внеотрядное объединение детей-участников смены, создаваемое с целью популяризации деятельности движения и повышения уровня вовлеченности в деятельность региональных отделений «Движения первых».

Детский совет инициатив «Дело Первых» (далее – ДСИ) формируется каждую смену и представляет собой объединение советов каждого лагеря на уровне ВДЦ «Орлёнок». Каждую смену участниками совета внутри лагеря становятся от 4 до 15 человек, на уровне Центра – от 40 до 90.

Отбор в ДСИ происходит на добровольной основе. Заявить о своем желании стать участником ДСИ может каждый участник смены вне зависимости от возраста, пола, программы, в рамках которой он участвует в деятельности в ВДЦ «Орлёнок». Отбор в ДСИ осуществляется посредством «Большой игры» на базе каждого лагеря в отдельности.

«Большая игра» – комплекс заданий, позволяющих оценить компетенции каждого участника, выявить уровень владения различными надпрофессиональными навыками, проанализировать уже имеющиеся знания о деятельности Движения и определить детей с наиболее активной жизненной позицией. Цель игры – выявить тех, кто готов проявлять инициативу, менять мир вокруг себя к лучшему и погружаться в знакомство с Движением.

Деятельность ДСИ каждую смену включает в себя ряд определенных этапов. В начале смены проходит событие, в рамках которого ребенок знакомится с Движением впервые или же закрепляет уже известную ему информацию. Дети узнают, что это такое, как и когда Движение было создано, кто являлся инициатором создания Движения и какие возможности оно предоставляет. Также объявляется старт набора участников на «Большую игру», которая проводится на 2–3 день смены, участие в ней принимают все желающие. По результатам прохождения «Большой игры» формируется ДСИ лагеря.

Следующий шаг – знакомство друг с другом. Куратор Детского совета инициатив организует знакомство участников ДСИ, предоставляет им возможность рассказать о себе, своем опыте в рамках общественной деятельности. Также в рамках этого сбора происходит более подробное знакомство детей с Движением. Куратор знакомит участников с миссией Движения – обеспечить России великое будущее, сделать достойной и счастливой жизнь всех поколений, чтобы менять мир к лучшему. Куратор знакомит с ценностями Движения, с направлениями деятельности и обозначает цель работы ДСИ – придумать и реализовать инициативу в рамках тематического «Дня Первых» в «Орлёнке» с целью вовлечения детей в деятельность Движения в своих регионах.

После знакомства внутри Детского совета инициатив лагеря участники Детских советов инициатив всего Центра собираются для проведения идеи-сессии. Обычно идея-сессия проходит в походе. Это позволяет обеспечить максимально быстрое и эффективное сплочение коллектива Совета и способствует

качественной проработке идей. Итогом идеи-сессии становятся инициативы, которые ребята дорабатывают уже внутри лагеря и готовят к реализации.

Два важных момента при создании инициативы. Во-первых, инициатива должна быть нацелена на продвижение ценностей и смыслов Движения. Во-вторых, инициатива должна быть масштабной и вовлекать как можно большее количество участников смены. В качестве примера расскажем об инициативе, реализованной в рамках работы ДСИ в летний сезон 2023 года.

Спектакль «Легенда о Первых». В спектакле ребята отразили, какие возможности предоставляет Движение, и наглядно показали, что у каждого, вне зависимости от интересов, есть шанс найти то, что подходит именно ему. Для наглядности, приведём пример, как звучала финальная сцена спектакля. Слова написаны участником ДСИ Романом Козловым, членом 8-й команды нашего отряда:

Парень с тяжелым сердцем сел на свое место. В одно время он находился тут, в автобусе, но также он был там, далеко, в полюбившемся лагере.

Он открыл первую попавшуюся статью на телефоне и сфокусировался на ней. «Единство одной команды», «Справедливость, добро, сила», «Мечты»…

«Вступите в "Движение первых!"» – гласил один из заголовков.

Мальчик заинтересованно углубился в текст. Он понял, что существуют двенадцать направлений, в каждом из которых он мог бы раскрыть свой потенциал. Больше всего ему понравилось направление, связанное с искусством.

Вступив в Российское движение детей и молодежи, он сразу же зарегистрировался на один из конкурсов, проводимых в рамках направления «Создавай и вдохновляй».

Каждый из нас по-своему уникален и может стать первым в своём направлении. Развить это можно разными способами. Один из них – «Движение первых!».

Показателем эффективности работы Детского совета инициатив является последействие, которое он дает. Если работа была проведена качественно, то, вернувшись в свои регионы, школы, общественные объединения, дети и подростки изъявляют добровольное желание вступить в РДДМ «Движение первых», открыть первичное отделение на базе своего образовательного учреждения, ищут возможности для участия во всероссийских форумах, конкурсах, проектах. Участники Движения открывают в себе новые таланты, а также мир путешествий по нашей стране и мир возможностей.

Детский совет инициатив как путь внедрения ценностей РДДМ способствует формированию разносторонне развитой личности, которая готова менять окружающий мир и обладает для этого всеми необходимыми компетенциями и надпрофессиональными навыками. Будучи вожатой ВДЦ «Орлёнок», на собственном примере убедились, что дети способны самостоятельно организовывать свою деятельность и досуг, но наставникам необходимо контролировать и направлять этот процесс. Все это возможно исполнять в процессе участия в деятельности Российского движения детей и молодежи «Движение первых».

Литература

1. Устав Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых». – М., 2022 г. – Режим доступа: https://будьвдвижении.рф/documents

РОЛЬ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА В ФОРМИРОВАНИИ ПОЗНАВАТЕЛЬНОЙ АКТИВНОСТИ ДЕТЕЙ СТАРШЕГО ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА

В.А. Потапова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: mochalowa.vitalina@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Ю.И. Россова, к.п.н., доцент

В статье рассматривается актуальная проблема современной педагогики – формирование познавательной активности детей старшего дошкольного возраста и роль педагога-наставника в этом процессе. Анализируется познавательная активность, выделяются её виды, изучается роль педагога-наставника в реализации некоторых видов деятельности детей, в которых формируется познавательная потребность дошкольников.

Ключевые слова: познавательная активность; познавательная потребность; старшие дошкольники; наставничество; педагог-наставник.

В настоящее время на первое место в системе образования выходит проблема воспитания активной личности. В связи с этим рассматриваются такие аспекты активности, как физическая, познавательная, творческая, социальная и пр. В рамках нашего исследования мы рассматривали процесс формирования познавательной активности детей и роль педагога-наставника в этом процессе.

Проблема формирования активности вообще и познавательной в частности – одна из актуальных проблем в психологии и педагогике. Однако до сих пор не решен вопрос о том, врождённое ли это качество личности, обусловлено ли оно эволюционным развитием жизненных форм на планете или это приобретённое качество, а следовательно, его необходимо культивировать. Как первую точку зрения, так и вторую поддерживают многочисленные исследователи, и пока в этом вопросе нет общепринятой точки зрения.

Так, многие исследователи отмечают, что познавательная активность развита уже в раннем дошкольном возрасте, когда ребенок активно исследует окружающий мир, который постепенно у него расширяется от его тела и кроватки, до всего окружающего пространства. Эта познавательная активность вполне оправдана и её можно рассматривать как одну из потребностей в этом возрасте – ведь ребёнку необходимо узнать условия, в которых он живёт, и научиться адаптироваться к ним. Поэтому эта активность, назовём её первоначальной, потребностной, обусловлена жизненными факторами, и основной её целью является выживаемость и удовлетворение своих насущных потребностей – физиологических, биологических, социальных.

Многие исследователи, как прошлого, так и современные, указывают: когда ребёнок более-менее узнал и исследовал то пространство, в котором он обитает, адаптировался к нему и научился удовлетворять свои потребности, постепенно по той или иной причине у него спадает интерес к познанию мира. Это отмечали и педагоги: если в 4–5-летнем возрасте детям интересно практи-

чески всё и они засыпают взрослых вопросами почемучек, то уже в младшем школьном возрасте у большинства детей резко снижается познавательная активность, и лишь немногие дети в семилетнем возрасте хотят всё знать и продолжают активно исследовать мир, в котором живут. То есть прослеживается отрицательная динамика в развитии познавательной активности и познавательного интереса у детей уже дошкольного возраста, а следовательно, эта потребность в познании уже перестаёт быть насущной.

Современные исследования также подтверждают эту динамику в развитии познавательной активности современных детей. Ученые отмечают, что сегодня у многих детей дошкольного возраста недостаточно сформирована потребность в самостоятельном познании окружающей действительности, не развито достаточно устойчивое познавательное отношение к миру; полученные результаты указывают на значительное снижение познавательной активности детей на пороге обучения, а без необходимого развития уровня познавательной активности дальнейший процесс познания мира будет идти недостаточно эффективно.

Н.И. Козлов в своих исследованиях утверждает, что в зависимости от того, насколько у ребёнка развита познавательная активность, формируется и его отношение к миру – потребительское (мир должен удовлетворять его потребности (скучно – заплакал – подошли – развлекли чем-то - успокоился) или творческое, деятельное (никогда не скучно, всё время есть что-то интересное, всегда можно задать вопросы: А что это такое? А зачем оно? А что из него можно сделать? и пр.). В настоящее время до сих пор идут споры между психологами, насколько эти два типа направленности врождённые. Можно ли ребёнка, который привык работать только с тем, что ему предлагают взрослые, научить самостоятельно задавать вопросы, встать из позиции потребительского отношения к миру в позицию творца.

Таким образом, можно сделать вывод, что познавательная активность имеет две формы – низшую, потребностную, которая необходима ребёнку для выживания в новом окружающем пространстве, которой обладают практически все без исключения дети, и вторую, назовём её собственно познавательной, которая на первый взгляд не нужна для выживания в этом мире, ведь многие люди в достаточно взрослом возрасте прекрасно могут жить и работать без знания о чёрных дырах и магнитных полюсах Земли, о движении питательных веществ в стеблях растений, о том, как называются гормоны человека и пр. Но некоторые стремятся узнать эту информацию, а вторые – равнодушны к ней, т.е. у некоторых сформирована потребность к познанию, а у вторых она отсутствует.

Если первую форму познавательной активности развивать не надо, напротив, многие родители пытаются её сдерживать всеми силами (запретами «Нельзя!», «Не трогай!», «Положи на место!», «Не грызи!», фразами «Вырастешь – узнаешь!», «Рано ещё!», или отмахиваются от маленьких почемучек как от назойливых мух), то вторую форму познавательной активности необходимо формировать, развивать и создавать соответствующие условия. Поэтому с ребёнком в этот момент должен быть педагог-наставник, который не только бы

удовлетворил его любопытство путём простого ответа на вопрос, но смог сделать так, чтобы этот интерес превратился в потребность узнавать всё больше о мире, в котором мы живём, и получать удовлетворение от этого процесса познания, ибо процесс познания мира не имеет границ.

Институт наставничества имеет в своём развитии длительную историю. Наставниками выступали не только опытные профессионалы, которые делились своим опытом и наработками, но и духовные учителя, которые воспитывали у своих воспитанников стремление к цели, потребность в деятельности, нравственные установки, ценности. Таким образом, наставничество можно рассматривать в двух аспектах: как передачу своего опыта и мастерства, так и своего мировоззрения, ценностных установок, воспитание нравственных качеств.

Педагог-наставник детей дошкольного возраста в процессе их познания мира должен не просто возбудить познавательный интерес, а показать прелесть процесса познания, сформировать ценность познавательного процесса, причём ценность не только для одного человека – ребёнка, который удовлетворяет своё любопытство, но и показать важность познания мира для того, чтобы сделать жизнь людей лучше, проще, а мир – прекрасным. Таким образом, по большому счёту познавательная активность и познавательный интерес – одно из нравственных качеств личности и сформированность познавательной активности является показателем духовности личности, её сформированности, цельности.

Для того, чтобы у детей дошкольного возраста сформировать познавательную активность, педагог-наставник должен создавать специальные психолого-педагогические условия, в которых ребёнок может исследовать мир, формируя свои познавательные потребности. Эти условия необходимы не только во время образовательной деятельности, но и в других видах деятельности, например: в продуктивной, когда при работе с разнообразными материалами в различных техниках используются самые разнообразные как традиционные, так и нетрадиционные материалы, обогащая опыт ребёнка, способствуя расширению чувственного опыта познания окружающего мира, что в итоге приводит к формированию познавательной потребности, к развитию познавательного интереса детей, их активности.

Эта работа удовлетворяет познавательную потребность ребенка. Он учится продумывать и создавать эскиз коллажа, подбирать материал с учетом возможностей его использования, придумывать дизайн. Дошкольник экспериментирует с пространством, различными материалами, техниками. Он изучает свойства самых разнообразных материалов: бумаги, картона, ткани, природных и бросовых материалов и учитывает эти свойства в реализации своего замысла.

Совместное решение творческих задач, организация сотрудничества в творческой и познавательной деятельности создаёт возможность формирования позитивного эмоционального отношения ребенка к познавательной деятельности, явлениям, предметам и действиям, к процессу общения и сотрудничества в ходе решения разнообразных поисковых и творческих задач.

При этом педагог выступает в качестве наставника, профессионала, который передаёт свой опыт ребёнку в совместной деятельности, учит разнообразным приёмам, техникам выполнения замысла.

Совсем другой аспект наставничества – аспект духовного наставника – педагог может реализовать, показав, как важно создать что-то новое, дать ребёнку почувствовать удовлетворение от того, что он сделал своими руками прекрасную вещь, которая может доставить радость другим людям.

Во время организованной образовательной деятельности педагог-наставник может акцентировать внимание детей на том, как важны знания для людей, что познание мира может принести счастье людям, улучшить их жизнь или сохранить им жизнь в трудных ситуациях. Так, например, при рассказе о Солнечной системе, о жизни Солнца педагог может рассказать детям о том, что солнце не всегда будет светить и греть; что рано или поздно оно взорвётся и тогда вся жизнь на нашей прекрасной планете прекратит своё существование. Это знание должно подтолкнуть детей к мысли о том, что знания важны не сами по себе, а они являются жизненно необходимыми. Пусть сейчас солнце светит и греет, но через много-много лет оно может стать опасным и необходимо будет каким-то образом им управлять, чтобы сохранить жизнь на планете. В этом случае педагог выступает как духовный наставник, который формирует у детей потребность использовать знания для улучшения жизни и для того, чтобы она была безопасной не только для них, но и для их детей, внуков, правнуков – последующих поколений. Эта духовная составляющая познавательной активности – самая основная. И если она не будет сформирована, то рано или поздно любопытство, познавательный интерес будут сходить на нет.

Таким образом, роль педагога-наставника в формировании познавательной активности детей старшего дошкольного возраста трудно переоценить. Он реализует соответствующие психолого-педагогические условия для формирования интереса в познании дошкольников, выступая как педагог, который передаёт свой опыт изучения мира и как духовный наставник, который показывает важность исследования мира, формируя потребность жизни для людей, которая невозможна без познавательной активности.

Литература

1. Годовикова Д.Б. Формирование познавательной активности // Дошкольное воспитание. – 2016. – № 1. – С. 28–32.

2. Россова Ю.И. Активизация познавательной деятельности обучающихся в условиях стандартизации образования // Мир педагогики и психологии. – 2016. – № 1. – С. 78–82.

3. Челнокова Е.А., Тюмасева Е.А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – №4. – С.11–26.

4. Щетинина В.В. Обновление подходов к формированию познавательной активности дошкольников // Вектор науки ТГУ. – 2012. – № 4 (22). – С. 441–444.

5. Rossova Yu.I. Students' project activities in the context of standardization of education // European Journal of Natural History. – 2016. – № 5. – С. 102–104.

ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА-ПСИХОЛОГА КАК НАСТАВНИКА КЛАССНОГО РУКОВОДИТЕЛЯ В РАБОТЕ СО СТАРШИМИ ПОДРОСТКАМИ

А.Н. Приползин
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: Aleksandrpripolzin@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: В.Ф. Миронычева, к.п.н., доцент

В статье рассматривается деятельность педагога-психолога как наставника классного руководителя в работе со старшими подростками. Особое внимание обращается на значимую роль в эффективной реализации воспитательной работы диалога между педагогом-психологом и классным руководителем по вопросам взаимодействия со старшими подростками.

Ключевые слова: наставничество; педагог-психолог; классный руководитель; воспитание; обучающиеся.

В современном образовательном пространстве особое внимание уделяется психологической поддержке членов педагогического коллектива (учителей, обучающихся и их родителей). Такая необходимость продиктована запросами общества: желанием минимизировать возникновение детских травм, переживаний, необходимостью психологически безболезненного адаптационного периода у подростков. Большую роль в этом процессе играет классный руководитель – человек, в обязанности которого входит организационное сопровождение и воспитание учащихся какого-либо школьного классного коллектива. В современных реалиях для более эффективной воспитательной работы без педагога-психолога (специалиста, занимающегося психологическим сопровождением образовательного процесса) [1, с. 24] обойтись практически невозможно.

Как правило, классный руководитель приходит за помощью к специалисту, когда сталкивается с проблемами в классе: асоциальное поведение учащихся, сложности в обучении, отсутствие взаимопонимания в семье воспитанника. Педагог-психолог выступает в качестве наставника, который не просто дает советы, а в процессе решения проблем совместно с классным руководителем вырабатывает тактику (алгоритм) воздействия на сознание и подсознание подростка, прибегая к различным индивидуальным и коллективным формам взаимодействия.

В педагогическом терминологическом словаре «наставничество» определяется как процесс передачи опыта и знаний от старших к младшим членам общества; форма взаимоотношений между учителем и учеником [4, с. 72]. Многие отечественные и зарубежные исследователи изучают наставничество как явление XXI века, которое впитало в себя разнообразные смыслы, передающие особенности развития социума, где ранее парадоксальные открытия становятся обыденностью (искусственный интеллект, нейросети, человекоподобные роботы и прочее). Одним из первых ученых, кто выделил наставничество

как важный элемент входа в педагогическую профессию, является С.Г. Вершловский. Он трактует наставничество как способ подготовки молодого учителя с помощью опытных коллег к осуществлению образовательной деятельности. Полетаева Н.М. и Лукина Л.Е. называют наставничество одной из самых древних и эффективных технологий формирования педагогических кадров на основе субъект-субъектных отношений. В своем исследовании ученые ссылаются на древнего мыслителя Платона, который говорил о важности роли наставника в процессе постижения мира идей воспитанниками. Т.Ю. Осипова определяет педагогическое наставничество как «сложно структурированную синергетическую систему, направленную на самоорганизацию и самореализацию субъектов образовательного пространства» [1, с. 10]. Е.А. Дудина обращает внимание на индивидуализацию и личностное ориентирование в процессе наставничества.

Помощь педагога-психолога, оказываемая классному руководителю по вопросам воспитания старших подростков, является особенно важной в условиях школьного обучения для развития мировоззрения учащегося, для его социального, интеллектуального и творческого становления. Совместная деятельность классного руководителя и педагога-психолога начинается с продуманного планирования воспитательной с последующим анализом проделанного и внесением корректировок.

Наставничество педагога-психолога классному руководителю, на наш взгляд, осуществляется по трем направлениям: знакомство учеников и их родителей с возможностями психологической помощи; психологическая диагностика; индивидуальная или групповая коррекция.

Знакомство учеников и их родителей с возможностями психологической помощи начинается с информирования о консультационных услугах (в широком смысле), которые им доступны: как воспитывать старшего подростка, чем помочь выпускнику в период подготовки к ЕГЭ и т.п.

Цель диагностики заключается в выявлении проблем, которые мешают школьнику нормальной адаптации и социализации: отношения с родителями, друзьями, одноклассниками. Изучение и анализ информации об интересах старшеклассников, их способностях, уровне воспитанности, учебной мотивации передается педагогом-психологом классному руководителю с рекомендациями, которые и составляют фундамент воспитательного плана на четверть, полугодие и на весь учебный год. При выявлении учащиеся группы риска для решения проблем могут привлекаться и другие специалисты, от которых зависит психологический климат в классном коллективе. Следует отметить, что у классного руководителя есть свои диагностические задачи, отвечающие следующим требованиям: возрастные особенности; особенности сформировавшего классного коллектива; особенности отношений в коллективе с классным руководителем; уровень доверия, который развит в данном коллективе. Опора на данные требования при выборе диагностических методик способствует эффективной деятельности классного руководителя, а в дальнейшем – становлению и развитию необходимых отношений в коллективе. Выбор диагностических методик опирается на правила, обязательные для всех работников системы

образования: 1) диагностика имеет содержательный характер, создавая широкое поле для исследований; 2) конфиденциальность; 3) запрет на использование результатов диагностических исследований для извлечения выгоды или нанесения вреда подростку или коллективу; 4) планирование воспитательной работы с опорой на результаты исследования; 5) целеполагание планируемой диагностики.

Для эффективной реализации воспитательной функции классному руководителю необходимо понимать, какими качествами обладают учащиеся и какие скрытые проблемы есть в классном коллективе, поэтому необходимо так продумывать диагностику, чтобы школьники воспринимали себя в качестве объекта изучения. Именно педагог-психолог владеет методами и технологиями проведения диагностики, может порекомендовать способы выявления, например, отношения к окружающим, ощущения себя в коллективе, выработки общей логикой анализа, которая позволит рассмотреть выявленные показатели в их взаимосвязи с опорой на верную интерпретацию результатов.

Индивидуальная или групповая коррекция – это направление работы, осуществляемое совместно педагогом-психологом и классным руководителем. К наиболее распространённым, доступным и эффективным формам коррекционной работы относятся: тематические классные часы; собственно индивидуальные или групповые консультации; тренинги; родительские собрания. Следует помнить, что коррекционная работа является обязательным этапом, который идет непосредственно за диагностическим этапом и производится по рекомендациям педагога-психолога или по просьбе классного руководителя. Основная цель коррекции заключается в решении выявленных проблем, поэтому важное значение имеет наставничество, особенно при профилактике конфликтов или решении различных проблем. Если ожидания педагога-психолога и классного руководителя друг от друга и от совместной работы совпадают, то их сотрудничество оказывается эффективным. Для достижения профессионального взаимопонимания необходима общая концепция взаимодействия, которая предполагает четкое разделение ответственности за результат.

На этапе наставнической деятельности «педагог-психолог – классному руководителю» целесообразно, на наш взгляд, включить в план совместной деятельности мероприятия, позволяющие впоследствии выстроить диалог поколений (старшеклассники и их родители): 1) лектории для классных руководителей «Правильное воспитание сегодня – здоровое поколение завтра», «МЫ вместе!», цель которых заключается в формировании, актуализации мотивации к осознанной, основанной на диагностических материалах, воспитательной деятельности у классных руководителей; 2) тренинг для классных руководителей «Мы – команда», который предполагает обобщение опыта работы классных руководителей со старшими подростками; 3) проектно-аналитическая игра «Школа – второй дом» с участием педагога-психолога, где в основе – распределение ролей в классе, определение круга обязанностей, выявление отношения учащихся к различному роду труда, наблюдение за атмосферой в коллективе между учениками и за отношением обучающихся к классному руководителю; 4) ролевая игра для учеников с классным руководителем «Планета друзей»,

которая поможет выявить проблемные темы для учащихся в тех сферах жизни, в которых они испытывают затруднения.

Таким образом, наставническая деятельность педагога-психолога по отношению к классному руководителю способствует благоприятному развитию личности школьника и класса в целом, умению работать в команде, добиваться положительной динамики в воспитательной работе.

Литература

1. Битянова М.Р. Организация психологической работы в школе. – М.: Совершенство, 2013. – 298 с.

2. Венгер А.Л. Психологические рисуночные тесты: Иллюстрированное руководство. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2013. – 160 с.

3. Лапко О.Ю. Художественное воплощение наставничества в русской прозе 1920–1930-х годов: автореф. дис. … канд. филол. наук / Моск. пед. гос. ун-т. – М., 2009. – 18 с.

4. 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.

5. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков групп риска: сборник научно-методических материалов / сост.: Н.В. Ковалева, И.В. Деткова, А.В. Леонтьева и др.; под общ. ред. Е.Н. Панченко. – М. – Майкоп, 2006. – 180 с.

6. Решетникова О. Как нам разобраться со стандартами? // Школьный психолог. Первое сентября. – 2017. – №8. – С. 51–53.

ТЬЮТОРСТВО КАК ВИД СОВРЕМЕННОГО НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ СОПРОВОЖДЕНИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Д.А. Пузанова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: puzanovadina@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.В. Юденкова, к.психол.н., доцент

В статье раскрывается основное понятие тьюторского сопровождения обучающихся с ограниченными возможностями здоровья в образовательных учреждениях, реализующих инклюзивную практику. Также описаны методы и технологии работы тьютора.

Ключевые слова: тьютор; дети; ограниченные возможности здоровья; инклюзия; сопровождение; технологии.

Совместное обучение детей с различными потребностями представляет собой эффективный способ формирования у современных школьников толерантности и морально-нравственных ценностей. Оно также помогает им осознать, что каждый человек может внести свой вклад в жизнь и судьбу других, особенно тех, кто сталкивается с трудностями из-за своих особенностей. Хотя идея совместного обучения детей с различными потребностями имеет свои преимущества, ее реализация требует дополнительных усилий. Многие дети с особенностями развития требуют специального подхода и сопровождения в своей образовательной деятельности. Кроме того, необходимо создать специальную образовательную среду, которая бы соответствовала их потребностям. Несмотря на все усилия специалистов, инклюзивное образование до сих пор остается проблемной областью.

Почему так трудно идет процесс инклюзии? Хотя идея внедрения инклюзивного образования имеет свои сложности, ее реализация является необходимой для преодоления устаревших подходов к обучению детей. Важно понимать, что изменение существующих представлений и организации образования требует значительных усилий и адаптации образовательной среды к потребностям всех детей. Однако инклюзия предоставляет возможность решить проблемы, связанные с неготовностью общества к разнообразию и недостаточной поддержкой детей с особыми потребностями.

Ситуация, которая сложилась в образовательном пространстве сейчас, благодатна для формирования новой педагогической позиции – тьютор. Наличие тьютора в инклюзивной школе позволяет ребенку с особенностями развития подняться на более высокий образовательный и социальный уровень. Тьютор становится ресурсом, который помогает ребенку преодолеть трудности и получить качественное образование.

Тьютор является специалистом, который помогает сделать образовательный процесс в инклюзивной организации более эффективным. По сути, это его миссия. Однако в современном российском образовании позиция тьютора в образовательной организации, реализующей инклюзивную практику, пока

еще считается новаторской. Очевидно, что учащиеся с ограниченными возможностями здоровья требуют особого внимания со стороны взрослых. На данный момент многие школы не имеют достаточного опыта в организации тьюторского сопровождения детей с особыми образовательными потребностями. Попрежнему сложно найти специалиста, который обладает необходимыми тьюторскими компетенциями. Чтение «Закона об образовании» как документа, позволяющего грамотно организовать инклюзию, поможет учителям и преподавателям избежать тревоги по поводу того, что не все дети, посещающие образовательную организацию, смогут достичь запланированных результатов обучения. Кроме того, не всем детям с особыми образовательными потребностями рекомендуется тьютор. Ориентация на принципы тьюторского сопровождения позволит учителям организовать учебную деятельность учащихся с ограниченными возможностями здоровья более эффективно [2].

История тьюторства начинается в XII веке в европейских университетах и связана с Великобританией. Сначала тьюторы были ответственны за воспитание студентов, но к концу XVI века они стали играть центральную роль в университетском образовании. В XVII веке функции тьютора расширились и стали включать образовательные аспекты. Тьюторы помогали студентам выбирать наиболее подходящие лекции и практические занятия, составлять учебные планы и готовиться к экзаменам.

В отличие от Европы, в России не было установленной традиции тьюторства в университетах. В русской культуре отсутствовали устоявшиеся ценности и условия для развития систематической интеллектуальной работы поколений. Вместо этого, наставничество складывалось скорее среди домашних учителей. Однако, по сравнению с тьюторами, домашним учителям не хватало таких элементов, как ценности корпоративности и открытого образовательного пространства. Их подход к подопечному был лишь индивидуальным.

В России тьюторство как отдельное педагогическое направление начало развиваться и структурироваться в конце 1980-х годов во время реформирования образовательной системы. В 1989 году П.Г. Щедровицкий, руководитель Школы культурной политики, организовал первый конкурс тьюторов в Москве. Это было связано с необходимостью подготовки кадров для одной из международных образовательных программ, руководителем которой был академик Е.П. Велихов. Годом позже, в «Артеке», П.Г. Щедровицкий провел цикл лекций о новой педагогической позиции - тьюторе для молодых педагогов из разных регионов. С этого момента начал формироваться российский опыт тьюторства [3].

Тьюторство – это процесс, в котором опытный и квалифицированный специалист (тьютор) работает с учеником, чтобы помочь ему достичь успеха в учебе и развитии. Тьюторы могут быть полезными для всех детей, но особенно важны они для детей с особенностями развития.

Тьюторы для детей с особенностями развития играют особую роль в образовательном процессе. Они предоставляют индивидуальную поддержку и помощь, адаптируя свой подход и методы обучения под потребности каждого ребенка. Тьюторы также работают в тесном сотрудничестве с другими специалистами, чтобы создать интегрированную систему поддержки и обеспечить полноценное участие ребенка в учебном процессе.

Одной из главных задач тьютора является поддержка самооценки и самостоятельности ребенка. Они создают безопасную и поддерживающую среду, где ребенок может развивать свои навыки и уверенность в себе. Тьюторы также активно взаимодействуют с родителями, предоставляя им информацию и поддержку, и помогают им включиться в домашнее обучение.

Тьюторство для детей с особенностями развития требует от данного специалиста постоянного обучения и развития. Они должны быть в курсе новых методов и подходов к работе с детьми с особенностями развития, чтобы эффективно помогать им достичь реализации своего полного потенциала.

Тьюторство – это важный инструмент в процессе инклюзии, который помогает детям с особенностями развития получить качественное образование и успешно интегрироваться в общество [4].

Технология тьюторского сопровождения включает в себя ряд методов и приемов, способствующих эффективной работе с учащимся. Основные компоненты этой технологии включают:

1. Индивидуализацию образования: тьютор работает непосредственно с каждым учащимся, учитывая его индивидуальные особенности, интересы и потребности. Он помогает учащемуся разработать индивидуальную образовательную программу, адаптированную под его нужды.

2. Выявление и развитие образовательных мотивов и интересов учащегося: тьютор помогает учащемуся определить свои цели и мотивы в обучении, а также развивает его интересы и увлечения, стимулирует самостоятельное изучение предметов и развитие творческого мышления.

3. Поиск образовательных ресурсов: тьютор помогает учащемуся находить необходимую информацию, материалы и ресурсы для изучения предметов, ориентирует учащегося на качественные и достоверные источники информации.

4. Работу с образовательными потребностями семьи: тьютор устанавливает контакт с родителями или опекунами учащегося, чтобы узнать о его образовательных потребностях и ожиданиях, сотрудничает с семьей в создании благоприятной образовательной среды для учащегося.

5. Развитие учебной и образовательной рефлексии учащегося: тьютор помогает учащемуся осознавать свои успехи и проблемы в обучении, анализировать свои действия и принимать ответственность за свою учебу. Он также помогает учащемуся повышать самооценку и развивать навыки саморефлексии.

На наш взгляд, технология тьюторского сопровождения является эффективным инструментом в индивидуализации образования. Она способствует развитию личности учащегося, его самостоятельности и ответственности за свое обучение.

Ведение документации тьютора является важной частью технологии тьюторского сопровождения. Данный специалист должен вести записи о каждом ребенке, с которым работает, чтобы иметь полную информацию о его индивидуальных особенностях, прогрессе и достижениях. Документация может включать следующую информацию:

- индивидуальные характеристики ребенка (возраст, уровень развития, особенности поведения и обучения);

- результаты тестирования и оценки, проведенные для определения уровня знаний и навыков ребенка;

- индивидуальные цели и задачи, разработанные тьютором для каждого ребенка;

- информация о прогрессе ребенка в достижении поставленных целей и задач;

- заметки о сеансах работы с ребенком, включая проведенные упражнения, использованные методы и техники, а также результаты их применения;

- рекомендации и ресурсы, предоставленные тьютором для дальнейшего обучения и развития ребенка;

- коммуникация с родителями или опекунами ребенка, включая встречи, консультации и отчеты о достижениях ребенка.

Ведение документации помогает тьютору отслеживать динамику обучения каждого ребенка и адаптировать свою работу под его потребности. Это также позволяет специалисту иметь полную информацию о каждом ребенке и обеспечивать эффективное и целенаправленное сопровождение в образовательном процессе [1].

Дети с особенностями развития, как правило, усваивают учебную программу в меньшем объеме и медленнее, чем обычные дети. Но усваивают! Об этом важно помнить. Адаптация программы, выделение в ней самого главного могут помочь ребенку. Познавательные ресурсы ребенка постоянно увеличиваются. Чем активнее ученик вовлечен в образовательный процесс, тем больше шансов, что со временем он сможет усвоить то, чего раньше не мог.

Как показывает реальный опыт работы многих инклюзивных классов, именно тьюторское сопровождение ребенка с ограниченными возможностями здоровья является одним из обязательных условий успешности обучения и социализации особого ребенка, независимо от того, рекомендован тьютор заключением ПМПК или нет. Тьютор проводит много времени с ребенком и с классом, в котором он учится, поэтому может представлять картину образовательной среды своего подопечного наиболее полно. Для этого, помимо знаний в области педагогики, психологии, дефектологии, он должен обладать аналитическим складом ума и управленческими компетенциями, чтобы определить, какие именно ресурсы необходимо привлечь.

Литература

1. Гладкая Е.С., Тюмасева З.И. Технологии тьюторского сопровождения: учебное пособие. – Челябинск: Изд-во Юж.-Урал. гос. гуман.-пед. ун-та, 2017. – 93 с.

2. Карпенкова И.В. Тьютор в инклюзивной школе: сопровождение ребёнка с особенностями развития. Из опыта работы. – 2-ое изд., перераб. и доп. – М.: АНО «Наш солнечный мир», 2017. – 116 с.

3. Ковалева Т.М. Основы тьюторского сопровождения в общем образовании: учебно-методическое пособие. Лекции 1–4. – М.: Педагогический университет «Первое сентября», 2010. – 56 с.

4. Тьюторское сопровождение детей с ограниченными возможностями здоровья в образовательных организациях, реализующих инклюзивную практику: методические рекомендации / авт.-сост.: специалисты Ресурсного центра по развитию инклюзивного образования в Мурманской области. – Мурманск, 2017. – 33 с.

НАВЫКИ ЭФФЕКТИВНОГО ОБЩЕНИЯ ПОДРОСТКОВ СО СВЕРСТНИКАМИ КАК ФАКТОР РАЗВИТИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА

К.А. Ракушина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: ksuverina@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.Н. Дворникова, к. психол. наук, доцент

В статье рассмотрена проблема навыков эффективного общения подростков со сверстниками как фактор развития наставничества в подростковой среде. Автором представлены результаты экспериментального изучения особенностей общения подростков со сверстниками, дано краткое описание программы психолого-педагогической помощи подросткам в налаживании общения со сверстниками.

Ключевые слова: наставничество; подростки; проблемы общения; эффективное общение; психолого-педагогическая помощь.

Практика наставничества и шефства среди обучающихся в системе образования имела широкое распространение ранее. Это система имела положительные результаты. В современной практике образовательной среды наставничество вновь становится актуальным инструментом для повышения качества образовательной деятельности и психологической обстановки в учебном заведении. В системе общеобразовательных организаций особенно популярным становится наставничество среди подростков. Происходит подготовка школьников-наставников и налаживание взаимодействия «ученик – ученик».

На основании федерального проекта «Современная школа» и национального проекта «Образование» к концу 2024 г. планируется вовлечь не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций в различные формы наставничества и шефства. При этом острой является проблема навыков эффективного общения подростков со сверстниками, что может являться преградой для формирования позитивного наставничества.

Концептуальные основы разработки проблемы общения связаны с трудами В.М. Бехтерева, Л.С. Выготского, С.Л. Рубинштейна, А.И. Леонтьева, Б.Г. Ананьева, М.М. Бахтина, В.Н. Мясищева, Б.Ф. Ломова и других отечественных психологов, которые рассматривали общение как важное условие психического развития человека, его социализации и индивидуализации, формирования личности.

Началом разработки проблемы общения в отечественной психологии принято считать 20–30-е гг. XX в. Первые попытки осветить эту проблему среди отечественных ученых предпринял В.М. Бехтерев в связи с разрабатываемой им социальной рефлексологией. Общение, как писал он, «служит в качестве механизма объединения людей в группы и условия социализации личности». Он отмечал, что «чем разнообразнее и богаче общение человека с окружающими его людьми, тем успешнее осуществляется развитие личности».

Новым витком изучения проблем общения стали работы В.Н. Мисящева. Он рассматривал формирование личности и её отношений под влиянием опыта общения с ближайшим и значимым социальным окружением. В отличие от других авторов, В.Н. Мясищев рассматривал общение целостно, не только как речевую коммуникацию, а как «процесс взаимодействия конкретных личностей, определенным образом относящихся друг к другу и воздействующих друг на друга».

В.Н. Мясищев отмечал: «Взаимоотношение играет существенную роль в характере процесса взаимодействия и в свою очередь представляет результат взаимодействия. Те переживания, которые возникают в процессе взаимодействия, укрепляют, разрушают или реорганизуют отношения». Это мысль подтверждает, что мы зависим от общения с другими с точки зрения того, что мы не только нуждаемся в нем как в самом факте, а что оно формирует нас, наше место в мире и наше отношение к самому себе. Именно поэтому этап подростничества один из самых сложных. В этот период общение играет главную роль в становлении, формируется самооценка, ценности, отношение к другим людям.

А.А. Леонтьев писал: «Общение следует понимать не как интериндивидуальный, а как социальный феномен: как его субъект следует рассматривать не изолированного индивида, а социальную группу или общество в целом».

Б.Ф. Ломов в своих трудах отмечал: «Социальная сущность общения как всеобщей формы взаимосвязей между людьми проявляется (наряду с другими формами) в отдельных единичных межличностных взаимодействиях.

Большое внимание проблеме общения в своих работах посвятил Б.Г. Ананьев. Он считал общение специфическим видом деятельности, главной чертой которого является построение отношений. Общение определяет характер индивидуального развития личности и формирует психическую организацию человека. Б.Г. Ананьев одним из первых отечественных исследователей выделил уровни в организации общения, выделив макро-, мезо- и микроуровни, то есть само общество, в котором происходит общение, различные коллективы (группа) и ближайшее окружение.

В своих работах А.А. Бодалев выделил понятие коммуникативного ядра личности, которое является результатом сформировавшихся отношений человека к другим людям и к самому себе. Это ядро влияет на характер человека, на его взаимодействие и отношение к другим в эмоциональном отклике, влияет на его поступки, ценности и поведение с окружением.

На основании этих исследований можно сделать вывод, что общение для подросткового возраста – одна из самых важных ценностей. Присоединение к группе, принятие этой группой оказывает огромное влияние на психологическое состояние подростка. При этом подросток сталкивается с большим количеством трудностей при налаживании общения в группе.

По мнению А.Е. Личко, вхождение в группу сверстников на правах равенства, сотрудничества – важнейшая проблема этого возраста: постоянное взаимодействие с товарищами порождает у подростка стремление занять среди

них достойное место и является одним из доминирующих мотивов поведения и деятельности. Ребята общаются группами, дружба их очень эмоциональна и насыщена множеством переживаний.

Ведущим мотивом поведения подростка является стремление найти свое место среди сверстников. Отсутствие такой возможности очень часто приводит к социальной неадаптированности. Оценка товарищами начинает приобретать большее значение, чем оценка взрослыми. Подросток максимально подтвержден влиянию группы, ее ориентирам. У него возникает большое беспокойство, если подвергается опасности его популярность среди сверстников.

В связи с бурным биологическим развитием и стремлением к самостоятельности у подростков возникают трудности и во взаимоотношениях со сверстниками. Упрямство, негативизм, обидчивость и агрессивность подростков являются чаще всего эмоциональными реакциями на неуверенность в себе и непринятие в группе. Естественно, что, сталкиваясь с такими возрастными трудностями, подросток может не справится с функциями наставника во взаимодействии «ученик – ученик», так как сам еще не имеет достаточно опыта либо может находиться в состоянии психологического напряжения из-за трудностей в общении в среде сверстников.

Для изучения особенностей общения в подростковом возрасте нами было проведено экспериментальное исследование. Целью экспериментального исследования было выявление особенностей общения подростков.

Исследование проводилось на базе МАУ «МЦ «Надежда» г. Нижнего Новгорода. Для целенаправленного изучения были выбраны 30 воспитанников от 13 до 15 лет.

В эксперименте были использованы следующие методики:

– тест «Оценка самоконтроля в общении» М. Снайдера;

– тест оценки уровня общительности (В.Ф. Ряховский);

– экспресс-методика «Психологический климат в группе» Э.Р. Ахмеджанова.

В результате проведенного исследования было выявлено, что многие подростки имеют низкий уровень развития самоконтроля в общении, находятся на среднем уровне развития общительности и психологический климат в коллективе сверстников подросткового возраста изучаемой группы характеризуется как нестабильный и неблагоприятный.

На основе полученных нами результатов исследования изучения особенностей общения подростков было принято решение разработать программу психолого-педагогической помощи подросткам в налаживании общения со сверстниками.

Цель реализации программы – психолого-педагогическая помощь подросткам в налаживании общения со сверстниками.

Задачи программы: освоение навыков эффективной коммуникации; развитие навыков самопознания и рефлексии для умения адекватно выражать свои чувства и понимания чувств других людей в процессе общения; выявление

наиболее эффективных способов общения, тренировка навыков поддержания контакта; развитие умения использования невербальных средств общения.

В процессе разработки программы мы опирались на методические разработки Т.А. Крылова, М.Л. Струковой, Б.Д. Парыгина, К. Фоппеля, И.В. Васильев, Л. Анн, А.Г. Лидерса.

Методы работы: игровые, дискуссионные, проективные (рисуночные и вербальные), методы «репетиции поведения», задания на самостоятельное выполнение и обдумывание.

Срок реализации программы – 6 месяцев. Программа включает 11 занятий. В неделю проводится 2 занятия по 60 минут. При этом участники делятся на подгруппы до 15 человек. Программа рассчитана на подростков 13–16 лет. Для контрольного среза и понимания динамики в группе по окончанию программы рекомендуется провести экспресс-методику «Психологический климат в группе» Э.Р. Ахмеджанова.

Данная программа будет способствовать развитию навыков общения и взаимодействия со сверстниками, умения находить подход к людям, повысит уровень рефлексии, что, в свою очередь, поможет подросткам адекватно выражать своих чувства и понимать чувства других людей. Также программа поможет сплочению коллектива и формированию взаимного доверия.

На наш взгляд, способствуя налаживанию эффективного общения подростков со сверстниками, оказывая им в этом помощь, практика наставничества в общеобразовательных организациях сможет реализовываться быстрее, а взаимодействие старших и младших школьников будет более благоприятным.

Литература

1. Андреева Г.М. Социальная психология: учебник. – М.: Аспект Пресс, 2007.

2. Анн Л. Психологический тренинг с подростками. – СПб.: Питер, 2003.

3. Бодалев А.А., Ковалев А.Г. Теоретические и прикладные проблемы психологии общения в трудах В.Н. Мясищева // Психологические исследования общения. – М.: Наука, 1985. – 28 с.

4. Возрастная и педагогическая психология: хрестоматия для студентов высших педагогических учебных заведений / сост. И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. – 5-е изд., стер. – М.: Академия, 2008. – 367 с.

5. Горянина В.А. Психология общения: учеб. пособие. – М.: Академия, 2002. – С. 3.

6. Коломинский Я.Л. Психология взаимоотношений в малых группах. – М.: ЕГУ, 2006. – 283 с.

7. Лидерс А.Г. Психологический тренинг с подростками: учебное пособие. – М.: Академия, 2004.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ПРАКТИК СОЦИАЛЬНОГО ПРОЕКТИРОВАНИЯ

Е.С. Слотина
Марийский государственный университет
студент; e-mail: ktrinka60@gmail.com
Россия, Республика Марий Эл, г. Йошкар-Ола
Научный руководитель: С.А. Домрачева, к.п.н., доцент

В данной статье рассмотрены основы социального проектирования в вузах, представлено функционирование института наставничества в Марийском государственном университете и студенческого научного сообщества. Описана практика применения технологий наставничества в образовательной организации на примере социального проектирования. Приведены некоторые результаты опроса студентов на выявление их отношения к наставничеству.

Ключевые слова: социальное проектирование; социальный проект; наставничество; инновационная деятельность; студенческое научное сообщество.

В современном мире большую популярность приобретает инновационная деятельность, идет активное продвижение социального проектирования на всех уровнях образования. Это важная составляющая демократического общества для решения его потребностей.

Под социальным проектированием понимается самостоятельная деятельность обучающихся, направленная на практическое решение общественно значимой проблемы, способствующая взаимодействию сообщества образовательной организации с властными структурами и общественностью [3].

Эффективность написания социальных проектов и участие в их реализации позволяет обучающимся сформировать мировоззрение, свою Я-концепцию, освоить способы коммуникаций со взрослыми и сверстниками [5].

Целесообразно привлекать студентов к созданию заявок на платформе «Росмолодежь», чтобы они принимали участие в грантовых конкурсах, осваивали опыт работы в команде в процессе реализации проекта [1].

Студенты пишут свои проекты, как правило, под руководством наставников, в результате обеспечивается их сотрудничество. Основная задача наставника заключается в обеспечении безопасности и созданий условий для взаимодействия обучающегося с социальной средой. Как отмечает Н.Ю. Шенкнехт, рассматривая программы наставничества в образовательной организации, «наставничество может являться социальным лифтом» [5, с. 131].

Чтобы проект был полноценным и отвечал заданным требованиям, нужно соблюдать ряд инструкций по его написанию. Механизм реализации программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества, которая направлена на создание благоприятных условий и формирование мотивов наставничества, как у преподавателей, так и у студентов, занимающихся социальным проектированием.

2. Формирование базы наставляемых, выявление конкретных проблем обучающихся в создании проекта и его презентации.

3. Формирование базы наставников – это поиск потенциальных руководителей (педагогов, магистрантов), готовых оказать интеллектуальную помощь начинающим в написании социальных проектов.

4. Отбор и обучение наставников, выявление успешных и позитивно настроенных наставников и их подготовку к работе с наставляемыми.

5. Формирование пар или групп, исходя из общности интересов. Наставничество наиболее успешно, когда наставляемый имеет возможность выбора наставника, принятия его как личности, его требований.

6. Организация работы и закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе, в научном кружке, чтобы они были комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

7. Заключительный этап, подведение итогов работы в проекте, рефлексия, проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практики наставничества [4].

Реализация программы наставничества в образовательной организации обеспечивает внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов [2].

Чтобы предотвратить недопонимание двух сторон (наставляемого и наставника) в процессе создания заявки проекта необходимо: располагать информацией о способах написания и реализации социальных проектов; прогнозировать успешность дальнейшей работы по проекту; адекватно оценивать компетенции и возможности проектной команды; осуществлять поиск источников поддержки для реализации проекта [4].

В Марийском государственном университете, как и во многих других российских вузах, успешно функционирует институт наставничества. Особое внимание уделено аспектам научно-исследовательской и проектной деятельности, нацеленной на получение результатов и продуктов. Для студентов психолого-педагогического факультета характерны социальные проекты в сфере образования и социальной сфере; социальное проектирование по поддержке социально незащищенных слоев населения, в том числе, создаваемые на платформе DOBRO.RU.

Привлечение молодежи к написанию социальных проектов может быть реализовано не только в рамках учебно-воспитательной работы, но и в дополнительном образовании, в рамках деятельности студенческого научного сообщества.

Основные направления деятельности членов сообщества:

– собственная научная работа студента по актуальной теме исследования под руководством наставника (продуктами деятельности являются публикации, выступления на конференциях, участие в научных конкурсах);

– проектно-исследовательская деятельность, где студент овладевает навыками и инструментами проектной деятельности, опытом работы в команде (продукты – социальные или образовательные проекты, заявки на форумы);

– социальная активность – участие в организации и проведении научных мероприятий с целью популяризации психологической науки.

В условиях студенческого объединения реализуются технологии: наставничество (преподаватель – студент); студенты старших курсов передают свой опыт студентам младших курсов. Организация мероприятий осуществляется по технологии КТД (коллективно-творческой деятельности); активно используются тренинговые технологии; технологии командного взаимодействия; информационные технологии.

Одной из форм объединения студентов по интересам являются научные кружки. На психолого-педагогическом факультете функционирует три научных кружка: «Психолого-педагогические проблемы лидерства и профессионального саморазвития», «В мире дефектологии», «Современные технологии в системе дошкольного воспитания». Опыт участия в студенческом научном психолого-педагогическом сообществе показывает, что взаимодействие с наставником позволяет раскрыть свой потенциал, применять знания психологии на практике.

Новости студенческой науки отражаются в социальной сети «ВКонтакте» в сообществах «Мой путь в мир психологии», «Команда ППФ».

В 2023 году активисты нашего студенческого объединения принимали участие в конкурсе Российской национальной премии «Студент года – 2023» в номинации «Студенческое научное общество года». На конкурс представлена документация, подтверждающая работу объединения на базе образовательной организации (положение об объединении, распоряжение по факультету о закреплении руководителя научного кружка, протоколы заседаний и др. материалы). Создан видеоролик, в котором раскрыты деятельность и основные достижения студенческого сообщества.

Описаны реализованные мероприятия, среди которых особое внимание уделено опыту социального проектирования студентов, приложены резюме на членов команды – участников конкурса. Практика показывает, что студенты с гордостью рассказывают о своем участии в Молодежном форуме ПФО «iВолга», Всероссийском образовательном форуме «Амур» и др. Активисты научного кружка, являясь старшекурсниками и имея опыт социального проектирования, вовлекают в научное сообщество студентов младших курсов, делятся навыками в использовании инструментов проектной деятельности.

Студенты участвуют во Всероссийском конкурсе молодежных авторских проектов и проектов в сфере образования, направленных на социально-экономическое развитие российских территорий, «Моя страна – моя Россия», окружном конкурсе научно-исследовательских работ и проектов «Мой путь в мир психологии», «Лучшее электронное портфолио»; в акциях, организуемых в университете, а также на региональном или российском уровне. Так, например, в начале учебного года традиционно проводится Ярмарка возможностей в рамках ежегодного Молодежного форума «МарГУ – территория возможностей». Студенты старших курсов под руководством преподавателей-наставников организуют работу интерактивных площадок.

На площадке «Научное психолого-педагогическое сообщество» предлагалось первокурсникам пройти психологическую диагностику и узнать свои личностные особенности; была организована с вновь поступившими в вуз игра на взаимодействие и сплоченность; представлены возможности использования песочной терапии в работе с детьми для снятия напряжения и развития творческого воображения.

Студенты приобретают опыт публичных выступлений в рамках студенческих научно-практических конференциях «Молодой исследователь: от идеи к проекту», конференции по итогам научно-исследовательской работы преподавателей за истекший год и других; во время защиты проектов на креативных сессиях.

В 2023 году, объявленном в России Годом педагога и наставника, реализовалась идея наставничества. Суть ее в том, что студенты выпускных курсов, магистранты осуществляют подготовку студентов 1 курса к участию в межрегиональном конкурсе профессионального мастерства студентов «ПЕДАГОГ PROFI. СТАРТ». В конкурсе предусмотрены номинации «Учитель – профессия будущего», «Моя школа будущего» и другие. Проект в первой номинации должен содержать не только обоснование собственного выбора профессии педагога, но и представлять видение себя в новых педагогических профессиях с учетом Атласа новых профессий: Образование (https://new.atlas100.ru/), включая аргументацию причин выбора данной профессии, представление собственных качеств и способностей, которые помогут реализоваться в избранной профессии. Проект по второй номинации представляется в форме презентации о школе, которую закончил студент, и содержит предложения по ее развитию в будущем.

Практика социального проектирования, сложившаяся в вузе, транслируется на другие образовательные организации: школы, колледжи, детские сады, являющиеся базами практики студентов. Имеется опыт руководства студентами проектов школьников. Особенно актуальна данная практика для классов психолого-педагогической направленности. Старшеклассники, участвуя в конкурсах, олимпиадах, организуемых вузом, приобщаются к социальному проектированию, знакомятся с особенностями студенческой жизни.

Участие студентов в социальном проектировании способствует развитию мотивации к освоению новых знаний, формированию навыков, необходимых для выбранной профессии.

Опрос студентов, проведенный на психолого-педагогическом факультете с целью выяснения отношений в системе «наставник – студент», показал, что у большинства обучающихся (75%) сложились деловые отношения с их наставниками. Они оценивают общение с наставниками как комфортное. Оценивание ожидаемой степени удовлетворения от совместной работы составляет 70%. Полезность социального проектирования как фактора формирования профессиональных компетенций отмечают 60% студентов.

Резюмируя вышесказанное, можно утверждать, что внедрение социального проектирования является важной составляющей современного общества в

целом, в котором существует неограниченное количество разнообразных потребностей, а социальное проектирование предлагает возможность их удовлетворения. Приобщение студентов к написанию социальных проектов является главной педагогической задачей в рамках учебно-воспитательной работы с обучающимися. Наставничество как одна из практик социального проектирования – стратегия непрерывного развития – позволяет транслировать и передавать опыт начинающим проектантам.

Литература

1. Макарова Р.Т. Технология социального проектирования // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2011. – №1. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/tehnologiya-sotsialnogo-proektirovaniya (дата обращения: 12.10.2023).

2. Маковецкая Ю.Г., Серикова В.И., Грачева Н.В. // Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях: методические рекомендации / сост. Ю.Г. Маковецкая, Н.В. Грачева, В.И. Серикова. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021.

3. Методика социально-образовательного проекта «Гражданин» / сост. Пахомов В.П. – 2-е изд. доп. и перераб. – Самара: НТЦ, 2006.

4. Илакавичус М.Р. // Внедрение целевой модели наставничества: проблемы и решения // Ped.Rev. – 2021. – №4 (38). – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-tselevoy-modeli-nastavnichestva-problemy-i-resheniya (дата обращения: 12.10.2023).

5. Шенкнехт Н.Ю. Внедрение программ наставничества в образовательной организации на основе реализации краткосрочных проектов различной направленности // Современное педагогическое образование. – 2022. №6. С. 131–133. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/vnedrenie-programm-nastavnichestva-v-obrazovatelnoy-organizatsii-na-osnove-realizatsii-kratkosrochnyh-proektov-razlichnoy (дата обращения: 12.10.2023).

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНА ИЗ ФОРМ РАБОТЫ С МЛАДШИМИ ШКОЛЬНИКАМИ С ДЕВИАНТНЫМ ПОВЕДЕНИЕМ

Н.В. Стручкова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: sadko184a@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.С. Беганцова, к.психол.н., доцент

В статье рассмотрены основные аспекты наставничества как одной из форм работы с младшими школьниками с девиантным поведением. Девиантное поведение является одной из самых острых проблем современной системы образования. Своевременно оказанная помощь и оптимизация благоприятной психологической атмосферы в целом способствует снижению проявления девиантного поведения среди младших школьников, а также развитию и укреплению наставничества как одной из эффективных форм работы в системе общего образования.

Ключевые слова: наставничество; девиантное поведение; младший школьный возраст; программа организации наставничества.

Современная система образования находится в активной стадии своего развития. Общественная система и социальные институты стремительно меняются, появляются новые направления работы, определяются направления развития и новые проблемы, с которыми необходимо работать. Одной из таких проблем является девиантное поведение, выявленное у младших школьников.

Младший школьный возраст является одним из самых важных этапов развития ребёнка. А.С. Обухов отмечает, что «в современной отечественной возрастной психологии младшим школьным возрастом считается период детства с 6 до 7 и с 9 до 10 лет. Эта возрастная рамка определяется во многом социальными изменениями, существующими в современной системе образования, – поступлением ребёнка в школу и переходом из начальной в среднюю школу» [5, с. 12].

Изменение социального статуса ребёнка, смена ожиданий и отношений в связи с этим со стороны значимых взрослых (родителей или лиц, их заменяющих), появление новой, значимой фигуры в жизни ребёнка – учителя, освоение нового вида деятельности (учебной), построение новой системы отношений со сверстниками позволяет говорить о том, что младший школьный возраст – это социально и психологически особенный период в жизни ребёнка [5].

Развитие ребёнка в школьные годы не всегда происходит безболезненно. В возрасте от 7 до 17 лет подрастающий человек проходит несколько стадий возрастного развития, на каждой из которых происходят значительные изменения физического и психологического состояний, меняются эмоциональные и коммуникативные восприятия. Далеко не все дети при этом хорошо владеют своими мыслями, чувствами и поступками. Именно в период кризиса повышается вероятность формирования и демонстрации девиантного поведения как способа обратить на себя внимание и «выплеснуть» лишние эмоции и напряже-

ние. Однако кризисный период заканчивается, но ребёнок продолжает демонстрировать девиантное поведение, что негативным образом отражается на учёбе, во взаимоотношениях в семье и со сверстниками [2].

М.И. Рахмонов в своей статье «Девиантное поведение детей младшего школьного возраста» отмечает, что данная проблема уже перестала быть только психолого-педагогической, она стала социальной. «Разностороннее изучение проблемы девиантного поведения детей младшего школьного возраста и исследование механизма социальных отклонений показывает, что факторами, предопределяющими отклонение от социальных норм, являются, прежде всего, уровень нравственности, развитие общественных систем, поведения человека и сформированное отношение общества к ценностям и нормам морали» [7].

С младшими школьниками с девиантным поведением проводится активная работа в общеобразовательных и культурно-досуговых учреждениях. Эта работа ведется не в полной мере и не всегда дает положительный результат. Изменение методов и способов работы с младшими школьниками с девиантным поведением должно проводиться с помощью повышения результативности психологического, педагогического и социального воздействия не только на самого школьника, но и на членов его семьи, особенно родителей [3].

Девиантное поведение может возникнуть в любом возрасте. Однако в группе риска находятся категории, которые проходят возрастные кризисы. Один из самых ярких кризисов – кризис 7 лет – начинается в младшем школьном возрасте. Именно поэтому младшие школьники являются категорией, на которую следует обратить пристальное внимание [1].

Одним из эффективных методов работы с младшими школьниками с девиантным поведением, наряду с оказанием психологической помощи, является наставничество. Чаще всего метод наставничества используется в корпоративной культуре, при работе с молодыми специалистами. Однако всё чаще наставничество используется и в образовании как один из эффективных методов работы не только с молодыми специалистами, но и с обучающимися.

В основной модели наставничества можно выделить три направления: «учитель – учитель», «ученик – ученик», «учитель – ученик» [4].

При работе с младшими школьниками с девиантным поведением используются такие направления, как «учитель – учитель», «ученик – ученик», «учитель – ученик» [4].

Направление «ученик – ученик» предполагает взаимодействие учащихся, при котором более «сильный» ученик помогает однокласснику выйти на новый уровень по учебе, а также снизить риск проявления девиантного поведения благодаря помощи и неформальным отношениям, поскольку ребёнок не всегда может рассказать свои проблему взрослому человеку. Направление «учитель – ученик» предполагает взаимодействие ученика и учителя, при которой основная цель наставника – активация личностного потенциала школьника, а также контроль за проявлением форм девиантного поведения [4].

Наиболее эффективным направлением наставничества, которую необходимо активно развивать, является направление «учитель – ученик – родители».

Одной из причин формирования девиантного поведения является искаженные и неверные установки, привитые в семье. Данное направление наставничества поможет наладить взаимодействие не только с ребёнком, но и с его родителями. При этом педагог может привлечь дополнительных специалистов: психолога, социального педагога или социального работника [4].

Формирование системы наставничества в системе начального образования для оказания помощи младшим школьникам с девиантным поведением является комплексным и поэтапным процессом. Для систематизации процесса введения и укрепления наставничества как формы взаимодействия между педагогами, учениками и родителями можно применять следующие методы работы: просвещение, консультирование и профилактику [3].

Проблема девиантного поведения младших школьников является одной из самых актуальных в психолого-педагогической практики. Изучение проблемы работы с младшими школьниками с девиантным поведением способствовало разработке и организации эмпирического исследования, которое будет направлено на выявление склонности младших школьников к девиантному поведению. Исследование склонности к девиантному поведению у младших школьников проходило на базе МБОУ СОШ №12 г. Арзамаса. Выборку испытуемых составили обучающиеся 4 «В» класса в количестве 22 человек, 11 мальчиков и 11 девочек в возрасте от 9 до 10 лет. В исследовании принимали участие родители обучающихся, а также их классный руководитель. В работе был использован комплекс и методик исследования: определение уровня агрессивности ребёнка (Г.П. Лаврентьева, Т.М. Титаренко), диагностика социально-педагогической запущенности детей (Р.В. Овчарова), методика «Что мы ценим в людях» (Л.М. Фридман) [8].

Анализируя результаты по всем трём методикам, мы можем сделать вывод о том, что учащиеся, которые участвовали в констатирующем эксперименте, представляют собой группу, в которой большинство младших школьников склонны к высокому уровню агрессии, (46,7%), которая выражается в желании вступить в открытый словесный или физический конфликт, демонстрировать окружающим непринятие норм и правил поведения. При этом у обучающихся преобладающим уровнем социально-педагогической запущенности является высокий (33,5%), что свидетельствует о закреплении негативных качеств, присутствуют личностные изменения, отношение к учебе у таких учащихся резко негативное. У большинства младших школьников, участвующих в исследовании (31,5%), не сформированы нравственные ориентации, что может свидетельствовать о тенденции развитии девиантного поведения. Проведя психодиагностическое исследование младших школьников, нами был сделан вывод о необходимости разработки и реализации программы наставничества как одной из форм работы с младшими школьникам с девиантным поведением.

Цель программы: оказание комплексной помощи младшим школьникам с девиантным поведением.

Задачи программы: усиление мотивации к учебе и самореализации, повышение уровня успеваемости обучаемого, снижение факторов риска возник-

новения девиантного поведения у младших школьников через «ситуации успеха», разработка мероприятий как для детей, так и для родителей для выхода из социально-педагогического кризиса, возникшего внутри семьи, повышение уровня знаний родителей о процессе воспитания и методах взаимодействия с младшим школьником с девиантным поведением. Ожидаемые результаты и способы оценки программы наставничества как одной из форм работы с младшими школьникам с девиантным поведением: выявление основных причин формирования девиантного поведения у младших школьников, создание благоприятной деятельностной среды, способствующей сохранению здоровья, воспитанию и развитию личности младших школьников с девиантным поведением, увеличение числа семей, в которых родители обладают необходимым уровнем знаний о процессе взаимодействия с младшим школьником с девиантным поведением, качественные изменения отношений между членами семьи и между детьми и родителями.

Таким образом, изучив проблему организации процесса наставничества как одной из форм работы с младшими школьниками с девиантным поведением, мы можем говорить о том, что исследование данной проблемы является приоритетной в системе образования. Задача специалистов – не допустить негативного влияния изменений, которые коснулись всех социальных структур. Своевременно оказанная помощь и оптимизация благоприятной психологической атмосферы в целом способствует снижению проявления девиантного поведения среди младших школьников, а также развитию и укреплению наставничества как одной из эффективных форм работы в системе общего образования.

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В СОЗДАНИИ ЭФФЕКТИВНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА: ШКОЛА – ВУЗ

А.С. Уткина[1], А.С. Съедугина[2]
Российский экономический университет им. Г.В. Плеханова
Высшая инженерная школа «Новые материалы и технологии»
[1]ассистент; e-mail: ytkinaas@yandex.ru
[2]студент
Россия, г. Москва
Научный руководитель: В.П. Карагодин, д.б.н., доцент

В современном образовании ключевым аспектом является создание эффективного сотрудничества между школой и вузом. Это сотрудничество играет важную роль в подготовке молодых людей к профессиональной деятельности и успешной адаптации на рынке труда. Однако, чтобы достичь максимальных результатов, необходим наставник, который будет вести группу обучающихся к успеху и заботиться о качестве учебного процесса. Роль наставника как педагогического лидера крайне важна в создании эффективного взаимодействия, он является посредником между двумя образовательными учреждениями, содействует передаче знаний и опыта учителям и учащимся школ. Также наставник помогает осуществлять переход от одного образовательного уровня к другому и значительно облегчает адаптацию студентов-первокурсников к новым условиям учебы и самостоятельной работы.

Ключевые слова: кооперативное взаимодействие; наставничество; образовательный процесс; стратегия непрерывного образования; национальный проект «Образование».

Как утверждают специалисты, образовательная среда ранее была более стабильной, предсказуемой, простой и определенной (модель SPOD). В такой среде выпускники школ знали, чего ожидать от своей жизни. Сейчас же мы живем в мире, где волатильность, неопределенность, сложность и неоднозначность (модель VUCA) стали обычным делом (рис.1) [1]. В этих условиях кроме контекстных и предметных навыков людям крайне необходимы навыки нового типа. Однако окружающая реальность меняется настолько быстро, что ученикам часто не хватает времени и ресурсов, чтобы разобраться в себе, найти свои цели и сформулировать мечты, без которых невозможно достичь успеха.

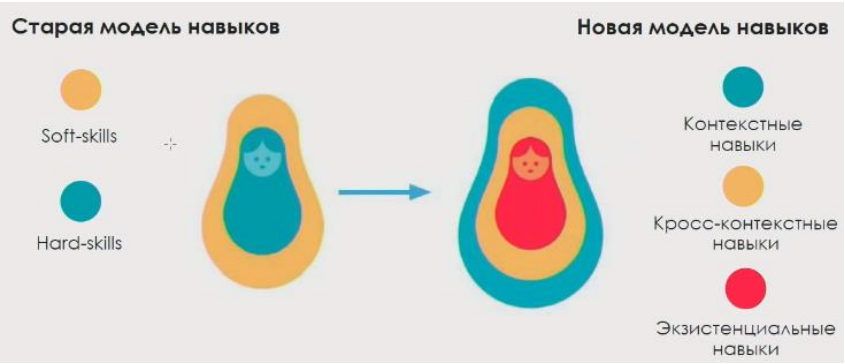


Рис.1. Переход к новой модели навыков [3]

В соответствии с последними тенденциями, российские школы меняют свою рабочую модель. Модель 1.0, в которой учитель просто передает инфор-

мацию, а ученики ее запоминают и воспроизводят на контрольных мероприятиях, постепенно уходит в прошлое. На первый план выходит модель коллективного кейсового обучения 2.0. Более того, сейчас образование уже стремится к достижению модели 3.0, которая заключается в постановке персональных целей для каждого ученика и поиске наиболее удобного способа проверки его знаний. В этом контексте наставничество рассматривается как перспективная образовательная технология, позволяющая передавать знания, развивать необходимые навыки и осознанность быстрее, чем традиционные методы [3]. Педагог в роли наставника уже не только передает информацию, но и отвечает на вызовы нашего времени.

В конце 2018 года в Российской Федерации был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. Главными целями данного проекта выступили: обеспечение глобальной конкурентоспособности российского образования, вхождение России в число 10 ведущих стран мира по качеству общего образования и воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности на основе духовно-нравственных ценностей народов Российской Федерации, исторических и национально-культурных традиций [3]. Кроме того, 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. В данной стезе актуальность набирает построение системы наставничества между образовательными учреждениями высшего образования и школами.

На базе ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова» активно развивается система наставничества, что приводит к проведению различных профориентационных мероприятий для обучающихся школ. Сотрудники и профессорско-преподавательский состав Высшей инженерной школы «Новые материалы и технологии» выстроили концепцию взаимодействия со школами, основанную на следующих принципах:

- наставник – «резонатор идей»: посещая мероприятия от университета обучающийся может получить релевантную и информативную обратную связь от человека, который является специалистом в сфере его интересов. Кроме того, наставник знает, какие вопросы задавать, чтобы побудить к размышлению, и может помочь принять разумные решения, когда дело касается будущей карьеры и вопросов самоопределения;

- наставник – «мотиватор»: наставник может поделиться своим опытом и заверить ученика в прогрессе;

- наставник – «сеть связей»: наставник уже утвердился в сфере интересов обучающихся. Если ученику необходимо поговорить с инсайдером отрасли о возможности трудоустройства или с ученым, чтобы сообщить о своем исследовательском проекте, наставник, скорее всего, уже знает этих людей;

- наставник – «навигатор потенциальных возможностей»: наставник может указать правильное направление и открыть глаза на новые возможности;

- наставник – «адепт повышения квалификации»: наставники могут помочь своим подопечным приобрести необходимые им навыки, соответствующие выбранной ими отрасли и карьере;

- наставник – «консультант по вопросам поступления в вуз»: наставник может рассказать об особенностях поступления в университет, возможных олимпиадах, предполагающих начисление дополнительных баллов, рассказать о направлениях и учебных планах. Участие в различных мероприятиях и соглашения о сотрудничестве выступают ключом для непрерывной цепочки образовательных уровней в системе «школа – вуз».

Основными навыками, которыми должен обладать каждый наставник от высшего учебного учреждения, являются способность к быстрому отбору информации, развитый социальный и эмоциональный интеллект, проектное мышление, высокая компетентность и квалификация, универсальные навыки мышления, способность работы в виртуальном пространстве. Более того, наставничество – серьезный, ответственный процесс, поэтому большую роль играет изначальная мотивация педагога [2].

Основными этапами реализации системы наставничества в университете выступают следующие шаги:

- наставник помогает ученикам осознать возможности и потребности, жизненные цели, выявляет дефициты учащихся и те барьеры, которые мешают им прийти к их жизненной цели. Педагог вдохновляет и мотивирует подростков, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения;

- в формате тренинговых занятий, мастер-классов, решения кейсов и реализации проектов наставник помогает в формировании soft skills;

- эффективность участия в программе наставничества оценивается через онлайн-анкетирование до/ после и статистические данные поступления на направления Высшей школы в рамках приемных кампаний.

Кроме того, РЭУ им. Г.В. Плеханова привлекает студентов старших курсов в качестве наставников первокурсников и обучающихся школ. Данная концепция также выстраивает цепочку «школьник – студент – преподаватель/ сотрудник университета». Благодаря этому выстраивается единый трек профессионального роста молодого ученого – от абитуриента до доктора наук, а также обеспечивается поддержка преемственности между поколениями исследователей [5].

Таким образом, наставничество, по своей сути, позволяет студентам получать карьерные советы и рекомендации от людей, уже работающих в отрасли. Наставники предлагают учащимся необходимое понимание определенных тем, которые не могут преподаваться в классе. Роль наставника в создании эффективного сотрудничества между школой и вузом является невероятно значимой. Он помогает учащимся в принятии решений о будущей профессии и выборе вуза, способствует формированию компетентности и творческого потенциала, а также обеспечивает развитие социальных навыков и умений. Благодаря наставнику, обучающиеся школ становятся успешными и уверенными в себе выпускниками, готовыми к профессиональной деятельности и эффективной работе в команде.

Литература

1. Жадаева А.В., Жадаев Ю.А., Селезнев В.А. Стратегическое партнерство «школа – вуз» в условиях технологической трансформации России // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2020. – № 10(153). – С. 100–107.

2. Кулаева О.А. Научно-методическое взаимодействие школы и вуза: организация школьных научно-исследовательских конференций // Самарский научный вестник. – 2022. – Т. 11. – № 2. – С. 292–295.

3. Официальный сайт Минпросвещения России. – URL: https://edu.gov.ru/national-project/about/ (дата обращения: 17.10.2023).

4. BusinessSchool EU. – URL: https://www.euruni.edu/blog/why-mentoring-matters-and-how-students-can-benefit/ (дата обращения: 19.10.2023).

5. Queens University of Charlotte: Mentorship for new school leaders. – URL: https://online.queens.edu/resources/article/mentoring-in-education/#:~:text (дата обращения: 01.10.2023).

ОБРАЗ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА: ВЗГЛЯД СТУДЕНТОВ ВУЗА

К.В. Федонина[1], Д.С. Сучканцева[2]
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
[1]студент; e-mail: kristina18082017@gmail.com
[2]студент; e-mail: almazik2705@yandex.ru
Россия, Нижегородская область, г. Арзамас
Научный руководитель: Д.О. Бузина, ассистент

В статье рассматривается характеристика образа молодого педагога-наставника глазами студентов вуза. Даётся оценка профессиональным и личным качествам молодого педагога-наставника. Приводятся результаты анализа анкетирования, где выявляется отношение студентов вуза к молодым педагогам-наставникам.

Ключевые слова: молодой преподаватель; молодой педагог-наставник; образ; студент; образовательный процесс; качества.

> Чтобы быть хорошим преподавателем, нужно любить то, что преподаешь, и любить тех, кому преподаешь.
>
> *Василий Ключевский*

Образовательный процесс представляет собой многофункциональное, многоаспектное занятие, требующее участия нескольких субъектов, главными из которых являются студент и преподаватель. Признавая роль студента в качестве центрального элемента образовательного процесса и его активное участие в учебной деятельности, становится очевидным, что студент имеет право на выражение собственных взглядов и уникального восприятия учебного процесса. Мнение студентов составляет один из основных источников информации о качестве образовательного процесса.

На сегодняшний день, для молодого специалиста важно стать не просто высококлассным преподавателем, хорошо знающим свой предмет, но и быть тонким психологом, знать всевозможные методики преподавания и подачи информации, уметь быстро реагировать в стрессовых или нестандартных ситуациях со студентами.

С древних времен преподаватель, безусловно, является проводником к знаниям. От качества его работы во многом зависит результат и оценка всего учебного процесса. Вопрос о модели поведения педагога неоднократно рассматривался многими российскими учеными, среди них В.А. Сластенин, Н.В. Кузьмина, А.К. Маркова, И.А. Колесникова и др. В качестве основных характеристик структуры модели выделялись организаторская деятельность, педагогическое общение и мастерство, стиль деятельности преподавателя [2].

Как отмечает З.И. Кириллина, при исследовании взаимодействия преподавателей и студентов в высшем образовании важно иметь объективное обоснование ожиданий каждой стороны. Зависит от этого и характер педагогического взаимодействия. Различия в ожиданиях между преподавателями и сту-

дентами охватывают широкий круг проблем – от ценностных ориентаций до ожидания качества знаний и их усвоения. Внешний вид преподавателя, его стиль обучения и речь также влияют на отношение студентов к дисциплине, образованию и выбранной профессии [3].

Неслучайно указом президента 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Актуальность вопроса наставничества подтверждается не только указом Президента РФ, но также национальным проектом «Образование», который придает этой теме важность в модернизации образовательного процесса. Наставничество имеет ключевую роль в повышении качества учебного процесса и в профессиональном развитии молодых педагогов. Это форма передачи опыта, позволяющая студентам осваивать персональные приемы под руководством педагога-наставника [5]. Данная инициатива направлена на объединение наставников и наставляемых, с целью развития потенциала молодого поколения и обеспечения его успешной интеграции в общество. В связи с этим возник интерес изучить образ молодого педагога-наставника в представлении студентов вуза [4].

Целью данного исследования является изучение образа молодого педагога-наставника в представлении студентов вуза.

Для достижения данной цели исследования были поставлены следующие задачи:

– проанализировать существующие исследования и теоретический материал по данной проблеме;

– составить анкету (для опроса студентов);

– выявить на основе анкетирования мнение студентов об образе молодого педагога-наставника;

– представить выводы и рекомендации на основе проведенного опроса.

Для решения поставленных задач использовались следующие методы:

– теоретические: анализ психолого-педагогической литературы по теме исследования;

– эмпирические: анкетирование (в целях проведения исследования нами специально была разработана анкета, содержащая вопросы, направленные на выявление отношения респондентов к образу молодого педагога-наставника);

– количественная и качественная обработка экспериментальных данных.

Каким видят студенты молодого педагога-наставника? Этот вопрос был и остаётся актуальным по сей день. В связи с этим была разработана анкета «Отношение студентов к молодым педагогам-наставникам» и проведено исследование. Респондентам было предложено аттестовать не только педагогическую составляющую, которая включает оценку уровня организации работы, степени профессиональной компетентности, качество преподавания, но и личностные характеристики.

Анкетирование проводилось в октябре 2023 года, в нем было опрошено 52 человека. Исследование респондентов проводилось методом онлайн-анкетирования, включающего 9 вопросов.

Выборочной совокупностью нашего исследования являлись студенты 1–5 курса Арзамасского филиала ННГУ, в возрасте от 17 до 23 лет.

В результате анализа ответов респондентов получены следующие обобщенные данные.

На вопрос «Оцените по пятибалльной шкале (где 1 – “очень плохо”, 5 – “просто замечательно”) профессиональные качества Ваших молодых преподавателей-наставников» студентами были выделены следующие наиболее важные профессиональные качества молодых преподавателей-наставников: умение находить общий язык со студентами, умение контролировать ситуацию и владеть собой, знание дисциплины (фундаментальные знания по предмету), объективность оценок.

Исследуя личные качества, которые преобладают у молодых преподавателей-наставников, выяснилось, что студенты выделили следующие качества как наиболее важные: эрудиция, справедливость, честность, сдержанность, обязательность, терпимость, доброжелательность, уважение к окружающим, тактичность, пунктуальность заинтересованность, бесконфликтность, чувство юмора.

Наименее важными личностными качествами молодых преподавателей-наставников студенты считают самокритичность и требовательность.

Вопрос «Какого стиля преподавания придерживается большинство Ваших молодых педагогов?» направлен на выявление стиля преподаваниях у молодых педагогов-наставников.

Анализ анкет показал следующие результаты (рис. 1):



Рис. 1. Мнение студентов о стиле преподавания у большинства молодых педагогов

Большинство опрошенных (78,8%) считают, что у молодых педагогов-наставников преобладает демократический стиль преподавания, следовательно, педагог доброжелательно и терпеливо относится к своих ученикам, воспринимая каждого из них как самостоятельную личность. Молодой педагог-наставник старается создать доверительные отношения со своими студентами, учитывать их мнение и предпочтения, а также использовать интерактивные методы обучения.

Либеральный стиль выбрали 11,5% респондентов, следовательно, они считают, что педагог не ограничивает студентов рамками учебной программы, поощряет творческий подход к решению задач и развитию личности каждого студента.

Преобладание авторитарного стиля преподавания у молодых преподавателей-наставников выбрали 9,6% опрошенных, педагог диктует свои правила и требования, не учитывая мнение студентов. Такой стиль преподавания может вызвать негативную реакцию у студентов и приводить к конфликтам.

Помимо профессиональных и личных качеств для составления полного образа молодого педагога-наставника, мы решили выяснить, какие чаще всего встречаются недостатки в деятельности молодого преподавателя, студенты могли отметить несколько вариантов ответов.

Полученные результаты отражены в диаграмме (рис.2).



Рис.2. Недостатки, которые чаще всего встречаются в деятельности молодого преподавателя

Несмотря на то что большую часть опрошенных студентов (50%) все устраивает в деятельности молодого педагога, были выделены и недостатки, среди которых: 15 человек (28,8%) считают, что преподаватели слишком теоретически ориентированы, оторваны от реалий жизни, 13 респондентов (25%) отмечают слишком скучное изложение материал или проведения занятия, 11 студентов (21,2%) утверждают, что молодые преподаватели предъявляют неоправданно завышенные требования по своему предмету, 9 человек (17,3%) подчеркивают, что преподаватели непонятно излагают материал, дают недостаточно объяснений.

Полученные результаты указывают на то, что студенты отводят значимое место форме изложения материала. Каждый преподаватель должен быть прекрасным оратором и владеть умением адаптироваться под разные типы личностей студентов. Некоторым людям нравится активное обсуждение и дискуссии, другим – больше нравится слушать и записывать заметки. Педагог должен

уметь предоставить возможность всем студентам получить максимальную пользу от занятий.

Важно также, чтобы преподаватель мог ясно и понятно объяснять материал. Каждый студент имеет свою индивидуальную способность к обучению, поэтому преподаватель должен уметь найти подход к каждому студенту и донести информацию до него. Это может потребовать использования разных методик и объяснений, но в конечном итоге это только улучшит понимание студентом темы.

Следующий вопрос был на выявление общей (комплексной) оценки деятельности и качеств молодых преподавателей-наставников (рис.3).



Рис. 3. Общая оценка студентами молодых преподавателей, их деятельности и качеств

Как показывает диаграмма, результаты на вариант ответа «5» и «4» почти совпали в процентном соотношении 40,4%, 46,2% соответственно. 13,5% из числа опрошенных оценили качества молодых преподавателей и их деятельность на «3».

Следовательно, студенты достаточно высоко оценивают деятельность и качества молодых преподавателей-наставников, что свидетельствует о высокой квалификации и эффективности работы преподавателей.

Завершающий вопрос анкеты «Есть ли среди Ваших молодых преподавателей яркие, интересные, запоминающие личности? (Если есть, то напишите, пожалуйста, приблизительно количество, можете указать ФИО). Если нет, то напишите НЕТ».

По результатам мы видим, что большинство студентов (77% – 43 человека) выделяет среди своего окружения ярких, интересных и запоминающих личностей. Это может свидетельствовать о том, что данные преподаватели обладают не только высокой квалификацией, но и интересными и привлекательными для студентов личностными качествами.

Таким образом, нами был проанализирован образ молодого педагога-наставника глазами студентов вуза. Исходя из полученных данных, можно сделать вывод, что студенты в целом высоко оценивают профессиональные и лич-

ностные качества молодых преподавателей-наставников, а также их профессиональную деятельность. Студенты считают, что наиболее важными профессиональными качествами молодых преподавателей-наставников являются умение находить общий язык со студентами, умение контролировать ситуацию и владеть собой, знание дисциплины и объективность оценок. Большинство опрошенных считает, что у молодых педагогов-наставников преобладает демократический стиль преподавания, что говорит о том, что педагоги умеют находить общий язык со студентами и воспринимают каждого из них как самостоятельную личность. Однако были выделены и недостатки в деятельности молодых преподавателей, такие как излишняя теоретическая ориентированность, скучность изложения материала или проведения занятий, завышенные требования и непонятное изложение материала. Тем не менее, большинство студентов выделяет среди своего окружения ярких, интересных и запоминающих личностей.

Молодые педагоги-наставники должны уделять большее внимание практической составляющей свое работы, стараться не только теоретически изложить материал, но и дать студентам возможность его применить на практике. Также важно учитывать индивидуальные потребности каждого студента и не предъявлять завышенные требования. В целом, молодые преподаватели-наставники должны стремиться к постоянному совершенствованию своей деятельности и учитывать мнение студентов для того, чтобы повысить качество свое работы.

Литература

1. Атласова С.С. О наставничестве в системе высшего образования // Общество: социология, психология, педагогика. – 2022.– № 12(104). – С. 248–251.

2. Беляева Г.Ф., Царенко А.С. Опросы «Преподаватель глазами студента» как инструмент совершенствования управления учебным процессом в вузе // Государственное управление. Электронный вестник. – 2012. – № 32. – С. 2–22.

3. Бреслав Г.Э., Маслова Я.Л. Динамика представлений студентов об «идеальном» преподавателе // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2017. – Т. 21. – С. 6–10.

4. Гарабажий В.А. Современный преподаватель вуза глазами студентов // Известия высших учебных заведений. Социология. Экономика. Политика. – 2011. – № 1. – С. 77–80.

5. Щербакова Т.Н., Щербакова Е.В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. науч. конф. – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18–22.

6. Яковлева Ю.В. Образ идеального педагога-наставника глазами студентов-первокурсников // Молодой ученый. – 2023. – № 23 (470). – С. 578–581.

РАБОТА С РОДИТЕЛЯМИ КАК НАПРАВЛЕНИЕ ПРОФИЛАКТИКИ КОНФЛИКТОВ МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ

В.О. Чепак
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистр; e-mail: chepak-00@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас

В статье раскрывается актуальность проблемы возникновения конфликтов среди учащихся младших классов. Большое внимание уделяется работе с родителями как направлению профилактики конфликтов младших школьников. Представлены и раскрыты некоторые формы взаимодействия между учителем и родителями, которые будут способствовать формированию благоприятной атмосферы в классе и улучшению отношений между учениками.

Ключевые слова: младший школьный возраст; управление конфликтами; работа с родителями.

Общение детей в силу особенностей возраста отличается излишней эмоциональностью. Следовательно, младшие школьники могут слишком ярко реагировать на самые простые требования, замечания или действия окружающих людей. Причиной возникновения негативных эмоций может послужить непонимание со стороны одноклассников и взрослых, а также неудовлетворённость своим социальным положением в коллективе. Долгое пребывание в таком состоянии приводит к возникновению конфликтов между учащимися младших классов.

Н.В. Гришина отмечает, что конфликт – это «наиболее острый способ разрешения значимых противоречий, возникающих в процессе взаимодействия, заключающийся в противодействии субъектов конфликта и обычное сопровождающийся негативными эмоциями [2, с. 21].

Под конфликтом С.М. Емельянов понимал «такое отношение между субъектами социального взаимодействия, которое характеризуется их противоборством на основе противоположно направленных мотивов (потребностей, интересов, убеждений) или суждений (мнений, взглядов, оценок и т.п.)» [3, с. 10].

Как считал В.П. Ратников, конфликт – это «качество взаимодействия между людьми, выражающееся в противоборстве сторон ради достижения своих интересов и целей» [7, с. 121].

Главная задача учителя при возникновении конфликта – суметь правильно выстроить взаимодействие детей друг с другом, научиться эффективно управлять конфликтными ситуациями и прорабатывать с учениками их негативные эмоции.

Универсальных приёмов «правильного» управления конфликтами и ссорами учеников не существует по причине того, что конфликтующие стороны всегда стараются добиться противоположного, более выгодного для себя, а сами ситуации могут возникать по абсолютно любому поводу. Поэтому существует

множество технологий и методов управления возникающими конфликтами, из которых учителя выбирают наиболее удобными для себя и своего класса.

Для предотвращения конфликтов между младшими школьниками учителю необходимо определять индивидуально-психологических факторы, которые указывают на поведение учеников в конфликтных ситуациях. Изучать проблему поведения детей необходимо во взаимосвязи с психологическими и личностными особенностями ребёнка и внешними ситуативными условиями.

Высокий социальный статус младшего школьника в коллективе сверстников приводит к благоприятному и полноценному развитию личности. Низкий статус ребёнка, напротив, формирует в нём множество негативных качеств и черт характера (агрессивность, тревожность, замкнутость и зависть). Это говорит о важности нахождения места ребёнка на социальной лестнице учебного коллектива. На основе этого статуса у ребёнка формируется оценка себя, своей деятельности, окружающих людей. Активность, стремление к творческой и учебной деятельности ребёнка находится в прямой зависимости от положения его самооценки.

Педагоги и психологи придерживаются мнения, что конфликты между учениками неизбежны. Детям, в силу возрастных и индивидуальных особенностей, свойственно по-разному реагировать на конфликтные ситуации. Помимо этого, выделяют следующие факторы, влияющие на поведение младших школьников [6]:

1. Врождённые предпосылки конфликтного поведения;
2. Наличие или отсутствие навыков конструктивного общения;
3. Модель поведения, которую ребёнок усваивает в семье;
4. Отношение ребёнка к требованиям и нормам общества.

Поэтому работа учителя заключается не только в развитии личности ребёнка и формировании у него навыков пользоваться полученными знаниями, но и во взаимодействии с их родителями.

Выделяют три основные группы родителей:

1. Родители, которые хотят и умеют общаться со своими детьми;
2. Родители, которые хотят, но не умеют общаться со своими детьми;
3. Родители, которые не хотят и не умеют общаться со своими детьми.

В последнем случае дети предоставлены сами себе. Общаясь со сверстниками, они часто вступают в конфликты и тяжело идут на контакт. Для учителя особенно важно наладить отношения с такими детьми и их родителями, создать условия, где родители прислушаются к его мнению и захотят совместно работать. Уклад семейной жизни является одним из самых важных компонентов формирования нравственности у младшего школьника. Поэтому изучению семейного воспитания следует уделить большое внимание. Анализируется атмосфера в семье, взаимоотношения между её членами [8].

В настоящее время роль родителей в жизни школы достаточно велика. Они могут влиять на содержание внеурочной и внеучебной деятельности младших школьников и даже организовывать её. Форма проведения подверглась изменениям: из пассивных слушателей родители стали активными участниками

педагогического процесса. Благодаря активной дискуссии между ним и учителем происходит эффективное взаимодействие двух сфер жизни ребёнка – школьная жизнь и семья. Это будет способствовать развитию педагогической культуры не только у младшего школьника, но и у его родителей и учителя, который будет выстраивать урок таким образом, чтобы все чувствовали себя комфортно [8].

Несмотря на значимость взаимодействия между педагогом и родителями, довольно часто их сотрудничество не приводит к ожидаемому результату. Причин этому существует несколько:

1. Разные уровни общей и педагогической культуры педагога и родителей, а также различия в стратегиях воспитания и обучения;
2. Отсутствие у родителей понимания сложности учебно-воспитательного процесса, зависимости его эффективности от множества факторов, таких как школа и семья;
3. Различие в отношении к ребёнку как к личности со своими особенностями и интересами;
4. Нежелание самого учителя идти на контакт, подстраиваться под родителей и его ребёнка.

Согласование действий между родителями и учителем возможно только в процессе коммуникации. Учитель не сможет научить ребёнка взаимодействовать со сверстниками, если сам не будет строить отношения со своими учениками и их родителями. Для младших школьников он будет примером для подражания, который поможет им находить друзей среди сверстников [7].

Эффективной работе педагога с родителями будут способствовать следующие условия:

1. Понимание учителем, что родители выступают его единомышленниками и помощниками, а не врагами и соперниками;
2. Доброжелательное отношение к родителям и их ребёнку (исключение из своей речи обвиняющих и унижающих реплик и позиций);
3. Заинтересованность педагога в решении проблемы ребёнка;
4. Системный характер общения с родителями и детьми.

Развитие многообразия педагогических технологий способствовало созданию новых форм взаимодействия учителя с родителями. Помимо родительских собраний, индивидуальных консультаций, открытых уроков и внеклассных мероприятий учитель может использовать:

1. Родительские тренинги;
2. Родительские конференции;
3. Дискуссии;
4. Круглые столы;
5. Устные журналы;
6. Практикумы;
7. Родительские вечера;
8. Родительские чтения.

Немаловажной проблемой во взаимоотношении педагогов и родителей выступает занятость последних, из-за чего личные встречи организовываются намного реже необходимого. Даже если учитель хочет обсудить проблемы, собирая для этого родительское собрание или приглашая родителя на личную встречу, велика вероятность того, что он не сможет прийти в силу своей загруженности на работе.

Для решения данной проблемы педагог может прибегнуть к помощи дистанционных форм педагогической работы. Они представляют собой работу на расстоянии, без непосредственного контакта между учителем и родителем с помощью информационно-коммуникативных технологий. Благодаря этому компетенции родителей обогащаются новыми знаниями и опытом, которые они смогут использовать в процессе воспитания своих детей.

Перечислим наиболее популярные и удобные дистанционные формы работы, которые учитель может использовать с родителями для профилактики конфликтов между младшими школьниками.

Социальные сети. В них учитель и родители могут обмениваться фотографиями, видео, текстовыми и голосовыми сообщениями. Благодаря этому родители ознакомятся с планом работы, получат рекомендуемые ссылки для самостоятельного изучения интересующей темы (или темы, на которой учитель хочет заострить внимание). С помощью социальных сетей родителей легко информировать о предстоящих мероприятиях и событиях, которые уже произошли в классе, обе стороны постоянно поддерживают связь друг с другом.

Выбор социальных сетей исходит из того, каким мессенджером сетью чаще пользуются родители и учитель. В нашем случае – это социальная сеть «ВКонтакте». Данный сервис позволяет снимать «Прямые эфиры», редактировать видеоролики и делать креативные фото, привлекая внимание родителей к возникающей проблеме.

Особенно популярной формой дистанционной работы стала программа Zoom, позволяющая планировать и создавать видеоконференции с людьми, находящимися в самых разных местах. Преимущество данной платформы состоит в экономии времени и физических затрат, удобном формате (программа скачивается как на компьютер, так и на телефон, позволяя выходить в видеоконференцию дома и в машине). Это позволяет достичь большей оперативности во взаимодействии, благодаря чему родители становятся более активными участниками в жизни ребёнка и повышается удовлетворённость от родительских собраний и встреч, появляется чувство их необходимости.

Другой формой дистанционного взаимодействия между родителями и учителем выступают разнообразные мессенджеры, такие как «Телеграмм» и Viber. Для проведения мастер-классов, тренингов и акций создаются совместные чаты с родителями, они также позволяют осуществлять группой звонок, специально для тех, кто не пользуется видеоконференцией Zoom. С помощью обозначенных приложений родители могут быстро получить необходимые рекомендации, связаться с учителем, уточнить информацию по любому интересующему вопросу.

Не стоит забывать, что не все родители могут овладеть в полной мере информационно-коммуникативными технологиями. Важно выбирать такую площадку, где смогут взаимодействовать все взрослые в независимости от возраста и своих компьютерных умений.

В современном взаимодействии учителя и родителей можно выделить новые формы и методы дистанционной работы.

1. Групповые и индивидуальные онлайн-консультации учителя по мере необходимости (драка между одноклассниками, травля одного ребёнка другими, разрешение длительных конфликтов между учащимися и т.д.);

2. Онлайн-информирование (буклет «Как услышать своего ребёнка?», памятки «Зарождение и причины конфликта» и т.д.);

3. Онлайн-диагностика (диагностика негативного поведения совместно с психологом);

4. Онлайн-анкетирование (проведение опросов на тему «Атмосфера в родительском коллективе», «Атмосфера в семье» и т.д.);

5. Вовлечение родителей в деятельность с детьми в онлайн-режиме (акции «Будь моим другом», «Окна победы», «Я и моя семья», «Онлайн-поздравления детей» и т.д.).

Дистанционные формы работы также способствуют знакомству родителей со множеством игр и упражнений, которые помогут наладить им отношения со своими детьми.

Таким образом, немаловажным условием управления конфликтами в коллективе младших школьником выступает проведение учителем работы с родителями. Благодаря педагогу родители узнают о достижениях и успехах своих детей. От учителя родители получают рекомендации и советы по обучению и воспитанию младших школьников. Для достижения наилучших результатов учителю и родителям нужно работать сообща. Для этого используются тематические часы и родительские собрания, вместе с психологом проводятся разнообразные тренинги, диагностики и анкетирование. Полученные результаты помогают проанализировать отношение родителей и их детей к конфликтам.

В зависимости от атмосферы в классе, методов воспитания и обучения, которые использует учитель, у младшего школьника развиваются учебная мотивация и мировоззрение, которые, в свою очередь, способствуют формированию у ребёнка уровня эмпатии, общительности и доброжелательности. Оттого как учитель организуют учебный процесс и взаимодействие между учащимися, будет зависеть и общение учеников.

Литература

1. Грановская Р.М., Никольская И.М. Защита личности: психологические механизмы. – СПб.: Знание, 1999. – 352 с.

2. Гришина Н.В. Психология конфликта / сост. и общ. ред. Н.В. Гришиной. – СПб., 2011. – 443 с.

3. Емельянов С.М. Конфликтология: учебник и практикум для академического бакалавриата. – 4-е изд., испр. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 322 с.

5. Зорина Е.А. Однородность малой группы как один из факторов, влияющих на ее сплоченность // Современные формы, методы и технологии в педагогике и психологии. – Уфа: ООО «Агентство международных исследований», 2018. – С. 100–104.

6. Истомина С.В. Формирование конструктивных стратегий поведения младших школьников в конфликте со сверстниками // Вестник Костромского государственного университета. Серия: Педагогика. Психология. Социокинетика. – 2021. – Т. 27. № 2. – С. 16–23.

7. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Управление конфликтами в организации и профилактика профессионального стресса работников // Вестник Самарского государственного технического университета. Серия: Экономические науки. – 2013. – № 1 (7). – С. 120–130.

8. Кочергина О.А., Кравченко О.В. Особенности профессиональной подготовки будущего учителя к работе с родителями // Наука в современном обществе: закономерности и тенденции развития: сборник статей Международной научно-практической конференции, 2018. – С. 219–222.

9. Лукьяненко Е.С., Линецкая О.А. Проблема межличностных отношений младших школьников со сверстниками // Евразийский союз ученых. – 2015. – № 5-6 (14). – С. 135–137.

10. Румянцева Т.Г. Критический анализ концепции «человеческой агрессивности». – Минск, 2012. – 79 с.

11. Фельдштейн Д.И. Психология взросления: Структур.-содерж. характеристики процесса развития личности: Избр. тр. – 2-е изд. – М.: Моск. психол.-соц. ин-т: Флинта, 2004. – 670 с.

ПРАКТИКА НАСТАВНИЧЕСТВА «БЫТЬ РЯДОМ» В РАБОТЕ С УЧАЩИМИСЯ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

С.Н. Шиморина
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: snshimorina@yandex.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: И.В. Юденкова, к.психол.н., доцент

В данной статье рассмотрен вопрос наставничества в работе с детьми с ОВЗ в начальной школе. Данная технология позволяет ребенку с ОВЗ успешно адаптироваться в коллективе одноклассников, социализироваться, научиться получать новые навыки, найти поддержку и друзей, почувствовать себя способным что-то совершить.

Ключевые слова: наставничество; младшие школьники; дети с ограниченными возможностями здоровья; начальная школа; наставник; наставляемый.

Наставничество на современном этапе развития образования и воспитания является одним из важных аспектов в работе с подрастающим поколением.

В настоящее время значимым в работе с детьми является развитие социализированной личности, умеющей взаимодействовать в коллективе, создание благоприятных условий для становления личности ребенка. Особо эти задачи подчеркнуты в работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ), количество которых в последнее время по данным статистики возрастает.

Ребенок с ОВЗ имеет ряд нарушений как в плане познавательной, так и мыслительной деятельности, что позволяет отметить факт о том, что они не могут полноценно развиваться без пристального внимания, а также поддержки взрослого, заинтересованного в совместной с ним работе.

Данная проблема становится особо актуальной, если речь идет о младших школьниках с ограниченными возможностями здоровья. Опираясь на Федеральный государственный образовательный стандарт начального основного образования (далее – ФГОС НОО), а также ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отметим, что «дети с отклонениями в развитии имеют полное право на образование, развитие, общение в коллективе, что стало основой для инклюзивного образования» [5].

Проблемы сопровождения и реализация совместной деятельности с детьми с особыми потребностями подробно рассматриваются в трудах ученых. Например, в работах М.И. Борисковой отмечается необходимость обучения в начальной школе детей с ОВЗ, представленного как сложный процесс, который зависит не только от самого ребенка, но и от педагога.

По мнению Л.Я. Ясюковой, для успешного обучения и воспитании младших школьников с ОВЗ важна коллективная деятельность, совместная работа родителей и учителей, а также применение групповых методов. В литературе

имеется достаточное количество работ, посвященных сопровождению и наставничеству младших школьников с ОВЗ [1].

По мнению многих ученых, дети с ОВЗ испытывают трудности при нахождении в коллективе, что само уже указывает на особенности их физического, психологического развития. Таким детям сложно приспособиться к детскому коллективу, к режимным моментам, к дисциплине, им свойственны перемены в настроении, нарушения в поведении и повышенная утомляемость, астенизация, истощение психических процессов.

Детям с ОВЗ намного труднее справиться, к примеру, с социальной адаптацией, и не все дети этой категории быстро привыкают к окружающей действительности, это говорит о потребности в организации с такими школьниками целенаправленной наставнической работы, направленной на социальную адаптацию и развитие младших школьников с ОВЗ.

Наставничество – это технология эффективной психолого-педагогической деятельности с детьми, которым необходима поддержка. Технология наставничества как форма сопровождения представляет собой сложнейший процесс, помогающий построить социальные взаимоотношения, получить новые навыки, найти поддержку и товарищей, почувствовать себя нужным. Это передача позитивного опыта от старшего к ребенку, от ребенка к ребенку. Плюсы такого взаимодействия – принятие ребенка таким, какой он есть [3].

Главная цель наставничества – обеспечить системное индивидуальное сопровождение ребенка с ОВЗ, непосредственное влияние на развивающуюся личность, которое направляется на ее обучение, активную социализацию, продуктивное развитие, социальную адаптацию. С помощью наставника ребенок получает возможность поверить в свои силы и свои возможности, научиться оценивать и осознавать проблему, находить ресурсы для ее решения, справляться с ней и при необходимости обращаться за помощью.

По данным современных исследований, мониторингов и педагогических наблюдений, нельзя организовать качественное инклюзивное пространство, если между всеми участниками образовательных отношений отсутствует толерантность и единый коллектив учителей, детей и родителей. А для учащихся с особыми образовательными потребностями необходимо развивать личностные и коммуникативные компетентности, тем самым закладывая основу для их успешной социализации.

Именно практика наставничества «Быть рядом» оказывает влияние на разрешение следующих проблем учащихся:

- пониженная мотивация к обучению,
- отсутствие осознанной позиции к самореализации и профориентации,
- отсутствие условий для развития активной гражданской позиции,
- снижение конфликтности, грубого поведения, буллинга,
- несформированные коммуникативные навыки,
- неприятие классным коллективом ученика с ОВЗ),
- отсутствие хорошего опыта общения с ровесниками.

С помощью наставника ребенок входит в социум, обучается социально необходимым навыкам для успешной социально-психологической адаптации и интеграции. Работа с наставником может быть полезна во время адаптации при переходе с одной ступени образования на следующую, при изменении образовательного маршрута [4].

Инклюзивная практика «Быть рядом» реализуется через внеурочную деятельность, во время которой организуется работа по подготовке учащихся к участию в разных конкурсах и проектах, как специально организованных для учащихся с ограниченными возможностями здоровья, так и для учащихся независимо от их принадлежности к той или иной группе.

При организации и реализации деятельности по подготовке учащихся к участию в различных мероприятиях, конкурсах и проектах наблюдается большой прогресс. Применяются разнообразные способы и средства построения деятельности с наставляемыми:

- проблемный (постановка проблемы и ее решение);
- сюжетно-игровой (применение сюжетов, экспонатов экспозиции для организации деятельности учащихся);
- проектный (практическое получение продукта).

К главным формам представления результатов относятся: участие в конкурсах разного уровня, демонстрация результатов проектной деятельности, выставки. Наставники отбираются из числа активных учеников школьной организации или по принципу симпатии, положительного отношения, готовности оказать помощь и поддержку друг другу.

Наставнику-обучающемуся необходимо выполнять следующие действия: быть инициатором и примером позитивных форм деятельности для ребенка, постоянно вовлекать наставляемого в коллективную творческую деятельность.

Наставнику-педагогу отводится роль координатора между наставниками и наставляемыми учащимися, сопровождающего наставника-учащегося и наставляемого во время реализации деятельности. Поэтому данная практика основывается на следующих педагогических ценностях:

- уважать личность ребенка;
- учитывать индивидуальные особенности и возможности ребенка;
- профессионально и личностно развивать на постоянной основе;
- работать с родителями обучающихся;
- поддерживать субъект-субъектные взаимоотношения;
- специально создавать среду, которая способствует коллективному действию и диалогу;
- развивать необходимые жизненные навыки и социальные компетенции (навыков взаимодействия, взаимопомощи, продуктивной деятельности) [4].

Для успешной реализации наставничества с детьми ОВЗ необходимо согласие. Безусловно, такой формат не может охватить абсолютно всех детей, которые нуждаются в помощи. Но те дети, которые контактируют, способны построить взаимоотношения с наставником. Проводить время вместе можно поразному, в зависимости от ребенка. Можно играть в какие-либо игры, что-то

строить, ходить на прогулки, общаться. Если наставник желает, то он может развивать ребенка, заранее обговорив это с куратором, который работает с ребенком.

Наблюдения за детьми, которые принимали участие в реализации этой практики, показали, что у младшего школьника меняется отношение к товарищам после совместной работы, возникает чувство заботы, они начинают проявлять доброжелательное и толерантное отношение. У обучающихся с ОВЗ появляется доверие к своим партнерам, пропадает чувство страха и неуверенности, формируются теплые и доверительные отношения.

Эффективность практики наставничества «Быть рядом» в образовательном учреждении заключается не только в развитии положительной инклюзивной среды и формировании значительных компетенций у школьников, но и в повышении статуса школы в результате творческих побед в конкурсах разного уровня.

Принципы практики наставничества «Быть рядом» лежат в основе организации большого количества школьных мероприятий (школьные акции: «Покажем сказку вместе», «Улыбнись другому», «Краски добра», «Сладкие пожелания», фестивали «Мы вместе», «Мы разные, но мы классные» и др.), где роль наставника отдается участникам РДШ, активистам школьного совета старшеклассников и др.

Стоит также отметить эффективность творческой деятельности в системе наставничества с детьми ОВЗ. Во время занятий творчеством дети с ограниченными возможностями здоровья учатся созидать, развивают мелкую моторику, творческое мышление, терпение, ответственность, учатся конструктивно воспринимать мир и осознавать себя важной частью окружающего мира. При этом очень важна поддержка и одобрение любых творческих идей, которые поступают от детей, закрепление любых, пусть маленьких успехов детей, формирование личной индивидуальности школьника при совместной деятельности.

Также организуются разные мероприятия, которые проходят вне стен школы, культурно-массовые мероприятия. Например, посещение экскурсий, театра, музея, библиотеки и др., очень интересны и эффективны в настоящий момент виртуальные онлайн-экскурсии. Такая деятельность практически значима, так как дает возможность учащимся активно контактировать с социумом, развивая навыки социального общения, и в конечном итоге чувствовать себя необходимым для других людей. Быть успешным в социально значимой деятельности, которая доступна для детей с особыми образовательными потребностями.

При работе с детьми ОВЗ очень важна работа с родителями.

Практика осуществляется во время подготовки к разным конкурсам, проектам, через внеурочную деятельность. Родители привлекаются для помощи, в качестве советников, специалистов, при этом они находятся в совместной деятельности, диалоге со своими детьми, что очень важно в младшем школьном возрасте.

Самая успешная форма работы с родителями – это индивидуальная работа: беседа, консультации, анкетирование. Свою работу строим на доверитель-

ных и честных отношениях с родителями, выстраивая тесную и непрерывную систему – «педагог – родитель – ребёнок». Родители всегда знают о содержании работы с их детьми и ее результатах, они наблюдают динамику продвижения в обучении, в развитии.

Особенности взаимодействия заключались и базировались на взаимодействии с родителями, на участии их в планировании конкретных мер помощи ребёнку с учётом его индивидуальных особенностей развития, трудностей в общении.

Таким образом, реализация наставничества предполагает индивидуальное взаимодействие наставника и ребенка на регулярной и долгосрочной основе. Практика наставничества «Быть рядом» с младшими школьниками с ОВЗ является эффективным средством оказания помощи детям с особыми потребностями, создания условий для успешной социализации, общения и сотрудничества.

Литература

1. Акатов Л.И. Социальная реабилитация детей с ограниченными возможностями здоровья. Психологические основы: учеб. пособие. – М.: ВЛАДОС, 2018. – 368 с.

2. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях: сборник методических материалов / Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода и др. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021. – 256 с.

3. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2018. – 153 с.

4. Наставничество в образовательной организации / С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина. – Кемерово: Научно-методический центр, 2019. – 88 с.

5. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования / М-во образования и науки РФ. – М.: Просвещение, 2021. – 31 с.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ПРОЦЕССЕ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПОПАВШИХ В ТРУДНУЮ ЖИЗНЕННУЮ СИТУАЦИЮ

Я.Д. Шокурова
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
студент; e-mail: yana.shokurova04@mail.ru
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Е.А. Щеулова, ст. преподаватель

В данной статье рассматриваются понятия наставничества, помощи наставника в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию, трудной жизненной ситуации и организация данного процесса.

Ключевые слова: наставничество; трудная жизненная ситуация; психолого-педагогическое сопровождение.

Актуальность выбранной темы обусловлена тем, что в современном обществе тема наставничества становится все более популярной. Термин «наставничество» зародился в 30-х гг. прошлого века и значительно распространился к 70-м годам. Изначально данный термин использовался в греческой мифологии, и наставник трактовался как «мудрый советчик, пользующийся всеобщим доверием, способный научить, направить и являющийся образцом для подражания». В отечественной педагогике термин «наставничество» распространился в 1813 году, когда вводилась должность наставника в некоторых образовательных учреждениях.

Большую роль играло наставничество в становлении советской педагогики. Особое значение наставничеству уделялось в первой половине XX века – А.В. Луначарским [1], А.С. Макаренко [2] – именно они продвигали роль наставника в воспитании и становлении подрастающего поколения. К.Д. Ушинский говорил о наставничестве так: «Наставник – это человек, который своим примером может вдохновить» [3]. С.Я. Батышев определял наставничество как «комплексную педагогическую систему, каждый элемент которой выполняет как общие функции, характерные для многих других элементов системы, так и специфические, свойственные только данному элементу. Эти специфические функции составляют сущность наставничества, для понимания которого необходимо их выявление» [4]. По Н.В. Ковалёвой, И.В. Детковой, А.В. Леонтьевой, «наставничество – сложный процесс добровольческой (волонтерской) деятельности и он может рассматриваться как способ: строить социальные отношения; применять на практике свои моральные и религиозные принципы; получать новые навыки; найти поддержку и друзей; почувствовать себя способным что-то совершить» [5]. Обобщив данные исследования, можно сделать вывод, что наставничество – это взаимообогащающий процесс, основанный на взаимоотношениях и включающий в себя общение, передачу знаний и умений, а также предоставление помощи и поддержки.

Можно выделить следующие личностные качества идеального наставника:

1. Гибкость и адаптируемость. Наставник должен легко адаптироваться к изменяющимся обстоятельствам, условиям, касающимся его подопечного.

2. Доброжелательность, заботливое и внимательное отношение к людям, эмпатия. Благодаря этим качествам наставник сможет «эмоционально подобраться» к своему подопечному, установив с ним психологический контакт.

3. Эмоциональная устойчивость. Данное качество наставника уменьшит отрицательное воздействие сильных эмоциональных проявлений, что будет способствовать проявлению готовности к действиям в эмоциональной напряжённости.

4. Терпеливость и настойчивость. Терпеливость поможет наставнику спокойно решить конфликт, если он возникнет, а также позволит правильно выражать свои эмоции. Благодаря своей настойчивости наставник остаётся на пути к достижению цели, несмотря на всевозможные преграды.

5. Готовность взять на себя ответственность. Данное качество означает, что наставник, принимая ответственность за подопечного, делает это не только для себя, но и для него.

6. Уверенность в себе, в своих способностях. Это качество помогает наставнику не поддаваться панике, принимать решения спокойно, надеяться на собственные силы и возможности.

7. Чувство такта. Наличие у наставника чувства такта подразумевает способность понять своего подопечного, а также чуткость к переживаниям других и умение оказать поддержку.

8. Владение приёмами коммуникации. Общение наставника и подопечного становится важным условием эффективности их работы.

9. Высокая самоорганизация, т.е. понимание наставником своего жизненного предназначения и главной цели.

Наставничество можно рассматривать как метод психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию. Трудной жизненной ситуацией является стечение обстоятельств, явления в жизни человека, которые нарушают нормальный ход его жизни, представляющие угрозу для его спокойствия, психологического комфорта и предполагающие активность человека для их преодоления или приспособления.

На основе научных исследований можно выделить следующие признаки трудной жизненной ситуации, а именно:

– наличие трудности, осознание личностью угрозы, препятствия на пути реализации каких-либо целей, мотивов, потребностей;

– состояние психической напряженности как реакция личности на трудность, преодоление которой значимо для субъекта;

– заметное изменение привычных параметров деятельности, поведения, общения, выход за рамки «обыкновенности».

Примерами трудной жизненной ситуации для обучающихся могут являться: дети, оставшиеся без попечения родителей; дети-инвалиды; дети с отклоняющимся поведением; дети, проживающие в малоимущих семьях; дети,

находящиеся в специальных учебно-воспитательных учреждениях и интернатах; дети с ОВЗ; дети – жертвы насилия; дети, оказавшиеся в экстремальных условиях; дети с безработными родителями; дети, проживающие в семьях с детьми или родителями-инвалидами; многодетные семьи; дети-сироты; дети с опекаемыми родителями; дети с неблагополучными родителями и т.д.

Принципы наставничества, применяемые при оказании помощи обучающимся, попавшим в трудную жизненную ситуацию:

– Наставник способствует осознанию сильных и слабых сторон наставляемого, оказывает психологическую поддержку. Ощущает свою ответственность за совместную деятельность.

– Наставник является примером жизни, поведения и нравственных ценностей для подопечного. Наставник может поделиться своим жизненным опытом, рассказать, что он сам пережил в определённых трудных жизненных периодах и как с ними боролся.

– Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога, а также умения прислушиваться друг к другу.

– Наставник предлагает помощь в достижении целей и желаний наставляемого, а также способствует принятию совместных решений.

– Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого индивидуального видения. Наставник привлекает подопечного к принятию решений, учитывает его мнение, поощряет самостоятельность суждений, личностные качества.

– Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует и ободряет его. Даёт конкретные советы, анализирует ситуацию и рефлексирует с подопечным: что было сделано хорошо, что может быть исправлено или улучшено, что достигнуто.

– Наставник соблюдает обоюдные договоренности, не выходит за допустимые рамки субординации и не разглашает конфиденциальную информацию о подопечном [6].

Если наставник будет принимать во внимание особенности подопечного, его потребности, эмоции, возможности, а также стимулировать активность ребёнка, при этом не подавляя своим авторитетом, то в этом случае объект воспитательной деятельности становится субъектом наставника.

Можно выделить следующие методы работы наставника с обучающимися, попавшимив трудную жизненную ситуацию:

1. Проективные рисунки, ролевые игры, игры-драматизации, беседы, анкетирование, наблюдение. Данные методы позволят наставнику собрать информацию о личностных особенностях подопечного, о его особенностях мышления, интеллектуального развития. Такие методы работы поспособствуют наставнику определить дальнейший вектор работы с его подопечным.

2. Тренинги «Комплимент», «Живая анкета», «Будем знакомы!» – для создания эмоционального контакта наставника с подопечным.

3. Прогулки вдвоём позволят наставнику больше узнать о своём подопечном, эмоционально приблизиться к нему, проявить поддержку.

4. Экскурсии (выставки, музей, театр и т.д.), совместный поход на какой-либо праздник.

5. Мониторинг подопечного (статистические отчёты по школе), наблюдение за ребёнком в школе.

6. Знакомство с семьёй (если это возможно).

Роль наставника в преодолении ребёнком трудностей жизни важна и необходима. Именно наставник выстраивает доверительные и дружеские отношения с подопечным на длительный срок, что способствует эффективному преодолению трудностей. Наставник помогает обучающемуся приобрести уверенность в себе, мотивирует развить потенциал и учит быть уверенным в завтрашнем дне.

Таким образом, потенциал наставничества растёт с каждым днём. Психолого-педагогическое сопровождение детей, попавших в трудную жизненную ситуацию, является важным компонентом процесса педагогической поддержки, который заключается в создании условий для успешной социальной адаптации обучающихся на основе оказания необходимой социально-педагогической и психологической помощи, способствующей более успешной подготовке к организации самостоятельной жизни и адаптации к трудностям жизни.

Литература

1. Луначарский А.В. О воспитании и образовании. – М., Педагогика, 1976.

2. Макаренко А.С. О воспитании. – М.: Издательство политической литературы, 1990.

3. Труд в его психическом и воспитательном значении. Избранные сочинения / К.Д. Ушинский. – М.: Юрайт, 2023. – 354 с. // Образовательная платформа «Юрайт». – URL: https://urait.ru/bcode/514633

4. Основы педагогической деятельности наставника / С.Я. Батышев, д. чл. АПН СССР. – М.: Знание, 1977.

5. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков групп риска // Сборник научно-методических материалов / Н.В. Ковалева, И.В. Деткова, А.В. Леонтьева и др.; под общ. ред. Е.Н. Панченко. – М. – Майкоп, 2006.

6. Наставничество. – URL: https://lic12-krasnoyarsk-r04.gosweb.gosuslugi.ru/netcat_files/userfiles/Nastavnichestvo/ cennosti_nastavnichestva.pdf

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОДНО ИЗ УСЛОВИЙ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

К.С. Щекалева
Национальный исследовательский Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского, Арзамасский филиал ННГУ
магистрант; e-mail: riskudakova16@gmail.com
Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас
Научный руководитель: Е.В. Губанихина, к.п.н., доцент

Для эффективного управления инновационной деятельностью необходимо соблюдение ряда условий, в том числе – организовать системную работу по передаче знаний и умений. Наставничество как процесс взаимодействия опытного педагога и молодого специалиста в инновационной деятельности играет в организации данного вида деятельности одну из важных ролей.

Ключевые слова: наставничество; инновационная деятельность; эффективное управление.

Развитие инновационных процессов в образовании на современном этапе обусловлено, прежде всего, интенсивным развитием информационных технологий, обновлением содержания образования и необходимостью повышения уровня активности и ответственности педагога за собственную профессиональную деятельность.

По мнению А.И. Грищенкова, Е.А. Дмитриевой, М.А Легченко, «инновацией в широком смысле является любое действие, которое максимизирует эффективность технологических и организационных процессов производства и обмена на основе улучшения качества или преобразования» [1].

Согласно Л.В. Илюхиной, «инновации в образовании – процесс социальной трансформации важных элементов этой профессионально-специализированной деятельности, включающий этапы зарождения, освоения и распространения принципиально новых принципов, непосредственно влияющих на изменение социальной организации образования как системы, вписанной в общество. Специфика инноваций в образовании состоит в том, что это преимущественно субъект-субъектные отношения, организованные в форме метадеятельности» [2].

Инновационный процесс обеспечивается инновационной деятельностью, то есть комплексом мер по его обеспечению и поддержанию на должном уровне. В связи с этим инновационная деятельность, реализуемая в образовательной организации, требует четкого и эффективного управления. Эффективность же этого управления во многом определяется теми условиями, при которых осуществляется инновационная деятельность. Одним из условий эффективной инновационной деятельности является готовность педагога к внедрению в свою деятельность инноваций.

Можно выделить несколько составляющих готовности педагога к организации и реализации инновационной деятельности.

1. Наличие мотива включения в инновационную деятельность.

В зависимости от содержания мотива участие в инновационной деятельности может быть мотивировано следующими факторами:

- выполнение профессионального долга;
- получение дополнительного заработка;
- достижение признания и уважения со стороны руководства и коллег;
- избегание возможных напряжений в отношениях с руководством и коллегами по работе в случае отказа от участия;
- реализация творческого потенциала и саморазвития.

2. Комплекс знаний в области организации современного образовательного процесса, в том числе в рамках реализации инновационных программ.

3. Компетентность педагога в области педагогической инноватики.

К сожалению, далеко не каждый педагог способен к осуществлению инновационной деятельности и активному участию в ней. Наличие высокого уровня мотивации в данном случае является недостаточным, педагогу необходим ряд компетенций, которые позволили бы правильно осуществить данный вид деятельности. Составляющими профессиональной компетенции при этом являются:

- владение комплексом теоретических знаний в области инноватики;
- умение изучать и перенимать передовой педагогический опыт;
- умение критически мыслить, анализировать педагогические системы, технологии, методы, приемы и средства обучения;
- умение выдвигать и обосновывать предложения по совершенствованию образовательного процесса;
- умение разрабатывать программы внедрения новшеств;
- способность работать в рабочих (творческих) группах [3].

Наиболее эффективным условием управления инновациями становится механизм наставничества, о необходимости возрождения которого всё больше говорят в последнее время.

Наставничество рассматривается и как эффективный путь использования человеческого ресурса образовательной организации (Е.А. Челнокова, З.И. Тюмасева), и как определенный личностно ориентированный процесс передачи опыта профессиональной деятельности от опытного педагога молодому (Е.Н. Фомин), и как механизм профессионального становления и адаптации.

В традиционном понимании в совместной деятельности молодой специалист от более опытного педагога получает необходимые знания и умения. Он учится не только правильно организовывать данный вид деятельности, но и на практике видит разнообразие форм инноваций, начинает осознавать необходимость внедрения инноваций в образовательном процессе. На примере своего учебного предмета наставник показывает возможные пути внедрения инновационных технологий, методов, приемов, передавая наставляемому свой профессиональный опыт. В ходе такого взаимодействия у молодого специалиста появляются свои идеи по воплощению инноваций в образовательный процесс,

он делиться ими со своим наставником, тем самым стимулируя его к новым проектам.

В качестве наставника может выступать и молодой специалист, так как зачастую молодые педагоги в большей степени владеют информационно-коммуникационными технологиями (владеют компьютером, оперативно отбирают и перерабатывают информацию, компетентны в использовании различных интернет-ресурсов в создании методических продуктов и организации образовательного процесса, часто занимаются блогингом, у них гораздо выше мотивация к изменениям, к различного рода инновациям) и могут оказать помощь в их применении возрастному педагогу.

Отдельные ученые рассматривают возможность наставничества одного молодого педагога над другим. В частности, В.В. Бондалетов, рассматривая разные варианты наставничества, говорит о возможности организации наставничества в процессе взаимодействия между собой двух молодых сотрудников – владеющего теми технологиями и процессами, которые внедряются в образовательной организации и своего рода стажера, который только начинает их осваивать.

Таким образом, в зависимости от внедряемых инноваций, в качестве наставника могут выступать педагоги разного возраста и стажа педагогической деятельности, но имеющие более высокий уровень сформированности компетенций в необходимой области.

Создание системы наставничества в образовательной организации – это сложный и длительный процесс, но это необходимое условие управления развитием персонала и адаптации его в условиях инновационного развития образовательной организации. Этот механизм не только позволяет повысить компетенцию педагогов в необходимой области, но и помогает снять психологическое напряжение в условиях внедрения инноваций.

Таким образом, наставничество как процесс системной передачи знаний и навыков от более компетентного сотрудника к менее компетентному является одним из условий эффективного управления инновационной деятельностью в образовательной организации.

Литература

1. Грищенков А.И., Дмитриева Е.А., Легченко М.А. Инновации – определение, классификация, стадии // Вестник БГУ. – 2014. – №3. – URL: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsii-opredelenie-klassifikatsiya-stadii (дата обращения: 14.10.2023).

2. Илюхина Л.В. Инновации в образовании: процесс организационных преобразований: дис. … канд. социол. наук. – Новочеркасск, 1999. – URL: https://www.dissercat.com/content/innovatsii-v-obrazovanii-protsess-organizatsionnykh-preobrazovanii-sotsiologicheskii-aspekt (дата обращения: 20.10.2023).

3. Яколева Г. Готов ли педагог к инновациям? // Дошкольное воспитание. – 2009. – №7. – С. 101–104.

Научное издание
Наставничество как трансфер
к новым возможностям в образовании
Сборник статей участников
Всероссийской научно-практической конференции
2–3 ноября 2023 г.

Технический редактор и корректор Н.В. Жучкова
Дизайн обложки – А.С. Маринин
Верстка и вывод оригинал-макета – З.Ю. Скочигорова

Подписано в печать 24.12.2024. Формат 60х84/16
Усл. печ. л. 17,8. Тираж 300 экз. Заказ №161/24

Издательство Арзамасского филиала ННГУ
607220, Россия, Нижегородская обл., г. Арзамас, ул. К. Маркса, д. 36

Отпечатано с готового оригинал-макета в типографии
Нижегородского государственного университета им. Н.И. Лобачевского
603000, Россия, г. Нижний Новгород, ул. Большая Покровская, д. 37