

**Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия)  
Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева  
Школьное отделение**

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ**

**Материалы республиканского заочного конкурса учителей начальных  
классов, посвященного Году педагога и наставника в Российской  
Федерации**

**(г. Якутск, декабрь 2023 г.)**

**Якутск  
ЯПК  
2023**

**Н32 Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей** : материалы республиканского заочного конкурса учителей начальных классов, посвященного Году педагога и наставника в Российской Федерации (г. Якутск, декабрь 2023 г.) / Министерство образования и науки Республики Саха (Якутия), Якутский педагогический колледж им. С. Ф. Гоголева, Школьное отделение. - Якутск: ЯПК, 2023. - 85 с.  
Агентство СИР НБР Саха

УДК 373.3.124(571.56) (063)  
ББК 74.204(2Рос.Яку) я43

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>Персонализированная программа наставничества как эффективный инструмент профессионального развития молодого педагога</b> .....	6
<b>Реверсивное (взаимное) наставничество как точка роста для молодого педагога</b> .....	10
<b>Из опыта работы по наставничеству в начальной школе</b> .....	14
<b>Педагог и наставник - растут вместе</b> .....	18
<b>Наставничество в начальной школе: из опыта работы</b> .....	22
<b>Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей</b> .....	27
<b>Наставничество и профессиональный рост молодых педагогов</b> .....	31
<b>Мой педагогический мир</b> .....	35
<b>Проект «Вместе к успеху»</b> .....	40
<b>Наставничество – польза двусторонняя</b> .....	42
<b>«Учитель – учитель» программа наставничества</b> .....	47
<b>Наставничество</b> .....	50
<b>План работы наставничества молодого специалиста – учителя начальных классов</b> .....	54
<b>Сотрудничество с молодым педагогом как один из способов наставничества</b> .....	58
<b>Способы решения учебных задач на примере содержания курса «Русский язык» развивающего обучения Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, как один из наиболее эффективных методов обучения грамотности у младших школьников</b> .....	62
<b>«Действуем вместе!» Секреты успешного взаимодействия наставника с молодым педагогом</b> .....	65
<b>Наставничество</b> .....	69
<b>Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога</b> .....	72
<b>Мои наставники - мои путеводители</b> .....	77
<b>Формирование мастерства молодого учителя через наставничество</b> .....	79

## ВВЕДЕНИЕ

В ГАПОУ РС(Я) «Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева» 15 декабря подведены итоги республиканского заочного конкурса учителей начальных классов «Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей», который проводился в рамках подпроекта «Ментор-наставник» проекта «Система непрерывного профессионального развития педагога «РОСТ».

Целью данного конкурса являлось создание условий для профессионального становления и саморазвития молодых педагогов по специальности «Преподавание в начальных классах» и «Коррекционная педагогика в начальном образовании», работающих в школах республики, имеющих педагогический стаж до 5 лет и для обобщения опыта их наставников.

В конкурсе приняли участие 20 наставнических пар из школ города Якутска, Сунтарского, Чурапчинского, Мегино-Кангаласского, Вилюйского, Верхневилуйского, Усть-Майского, Намского улусов.

Заочный конкурс состоял *из двух этапов*:

*1 этап* – обобщение опыта наставника по теме «Наставничество: проблемы, опыт, технологии».

Цель: выявление лучшего педагогического опыта наставнической деятельности, осмысление перспектив собственного профессионального развития и потенциала, транслирования методик и технологий наставничества.

Формат конкурсной работы: статья для публикации в электронном сборнике «Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей» на сайте ГАПОУ РС(Я) «Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева».

Критерии оценивания статьи:

- актуальность и обоснование темы;
- творческий подход и результативность работы наставника;
- проектный подход к наставнической практике;
- информационная и языковая культура.

По итогам 1 этапа конкурса выявлены победители по следующим номинациям:

«Лучшая практика наставничества» - Коротова Валентина Иннокентьевна, учитель начальных классов МОБУ «СОШ №17» ГО «город Якутск»;

«Лучший инновационный опыт по наставничеству» - Павлова Ирина Ивановна, учитель начальных классов МБОУ «Вилуйская НОШ №1» МР «Вилуйский улус»;

«Творческий подход в наставнической деятельности» - Хомподоева Инга Валерьяновна, учитель начальных классов МОБУ «Саха гимназия» ГО «город Якутск»;

«Результативность наставнической деятельности» - Стручкова Евдокия Михайловна, учитель начальных классов МБОУ «Балыктахская СОШ им. М.П. Габышева» МР «Мегино-Кангаласский улус»;

«Лучший проект по наставничеству» - Скрябина Татьяна Гаврильевна, учитель начальных классов МОБУ «СОШ №19» ГО «город Якутск».

**2 этап** – конкурс видеуроков молодых учителей начальных классов со стажем до 5 лет «Мой лучший урок» по предметам НОО.

Формат конкурсной работы: видеурок и технологическая карта урока.

При оценке конкурсных работ учитываются соответствие уроков требованиям ФГОС НОО. Критерии оценивания урока:

- реализация системно-деятельностного подхода: создание условий для активной самостоятельной деятельности обучающихся, применение современных средств и способов оценивания;

- применение современных образовательных технологий, включая ИКТ;

- нацеленность на духовно-нравственное воспитание и развитие;

- достижение планируемых метапредметных результатов.

По итогам 2 этапа конкурса выявлены победители по следующим номинациям:

«Лучший урок по учебному предмету» - Попова Александра Александровна, учитель начальных классов МОБУ «ЯГНГ им А.Г. и Н.К. Чиряевых» ГО «город Якутск»; «Лучший нетрадиционный урок» - Кузьмина Айталиа Харлампьевна, учитель начальных классов МБОУ «Харбалахская СОШ им. Н.Г. Золотарева-Якутского» МР «Верхневилуйский улус»; «Лучший интегрированный урок» - Сивцева Айталиа Васильевна, учитель начальных классов МБОУ «Вилуйская НОШ №1» ГО «город Якутск»; «Лучший урок по формированию функциональной грамотности» - Стрекаловская Светлана Семеновна, учитель начальных классов МОБУ «Саха гимназия» ГО «город Якутск»; «Лучший проектный урок» - Стручкова Татьяна Артуровна, учитель начальных классов МБОУ «Балыктахская СОШ им. М.П. Габышева» МР «Мегино-Кангаласский улус»; «Лучшая технологическая карта урока» - Дмитриенко Валерия Александровна, учитель начальных классов МОБУ «СОШ №16 им. С. Черных» ГО «город Якутск».

Абсолютным победителем республиканского заочного конкурса учителей начальных классов «Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей» стал учительский тандем Стручковой Евдокии Михайловны и Стручковой Татьяны Артуровны из МБОУ «Балыктахская СОШ им. М.П. Габышева» Мегино-Кангаласского улуса, который набрал максимальное количество баллов по итогам двух этапов.

В сборник включены статьи всех наставников, принявших участие в заочном конкурсе.

*Зав. подпроектной школьного отделения ГАПОУ РС(Я)  
«Якутский педагогический колледж им. С.Ф. Гоголева»,  
руководитель подпроекта «Ментор-наставник» Фадеева П.В.*

## **Персонализированная программа наставничества как эффективный инструмент профессионального развития молодого педагога**

*Автор статьи: Коротова Валентина Иннокентьевна, учитель начальных классов, методист по качеству НОО МОБУ СОШ №17 ГО «Якутск», Отличник просвещения Российской Федерации, Отличник образования Республики Саха (Якутия)*

Эффективная адаптация молодого специалиста является одной из важных составляющих методической работы нашей школы. В 2022 г. свой учительский путь в нашей школе начала Ан-Чаучи Юлия Евгеньевна. Как молодому педагогу начальных классов, Юлии Евгеньевне была необходима помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, в ознакомлении с документацией, которую требуется вести в соответствии с установленными требованиями в каждой образовательной организации. Имея 41 год опыта работы учителем начальных классов, продолжая активную профессиональную деятельность в качестве руководителя МО, методиста по качеству начального общего образования и руководителя педагогической практикой студентов, мне необходимо и важно было помочь на начальном этапе профессионального развития молодого педагога и стать наставником.

С каждым молодым педагогом проводится отдельная работа - индивидуальный проект. В рамках проекта нами была составлена персонализированная программа наставничества на два учебных года.

Целью программы стало формирование эффективной системы наставничества для поддержки и условий самореализации молодого педагога Ан-Чаучи Ю.Е. Были разработаны следующие задачи: создание условий успешного закрепления в школе молодого специалиста, организация методической работы с наставляемым в условиях школы, мобилизация

внутренних ресурсов педагога на достижение успеха в профессиональной деятельности; позиционирование собственного позитивного опыта.

Содержание деятельности наставничества состояла из двух этапов – диагностической и маршрута наставничества: 1) Разработка комплекта диагностических материалов для выявления профессиональных затруднений молодого педагога (в начале сотрудничества); 2) Проведение диагностики путем собеседования, тестирования и анкетирования по трем направлениям: планирование работы; организация деятельности учителя; контроль деятельности самого учителя и обучающихся (проводился, в том числе, и во время посещения уроков); 3) Выявление профессиональных проблем на основе анализа проведенной диагностики, собеседование с молодым педагогом, посещение уроков; 4) Составление плана работы наставника с молодым педагогом на учебный год с учетом выявленных профессиональных проблем; 5) Разработка карты собственного индивидуального образовательного маршрута молодого педагога; 6) Осуществление мониторинга в течение всего периода профессиональной адаптации педагога и разработка составление рекомендаций по дальнейшей работе; 7) Анализ результатов работы и обзор опыта работы по наставничеству.

В начале сотрудничества была проведена диагностика с использованием комплекса методик оценки профессиональной направленности личности и уровня сформированности профессиональных компетенций. В ходе нашего профессионального общения Юлия Евгеньевна проявила себя как молодой педагог, обладающий хорошим личностным потенциалом, поскольку она профессионально грамотна, коммуникабельна, активна, самоорганизована, инициативна, доброжелательна и проявляет уважение к своим коллегам. Результаты диагностики показали, что Юлия Евгеньевна имеет достаточный уровень знания детской психологии. Проведение методики «Изучение затруднений педагогов на начальном этапе профессиональной карьеры» (по С. В. Данилов, Л. П. Шустова, Т. В. Володина) показала некоторые затруднения не критичного уровня. Диагностика профессиональных

дефицитов учителя выявила оптимальный уровень компетентности молодого педагога в общепедагогической, оценочно-рефлексивной, психолого-педагогической и коммуникативной сфере, а также достаточный уровень в области педагогической деятельности при подготовке и проведении уроков.

Нами был составлен график работы и индивидуальный маршрут на первый год реализации проектной программы. Во-первых, составление рабочих программ по предметам, которые обеспечивают достижение планируемых результатов освоения основной образовательной программы. С этой целью совместно изучены программы по учебным предметам УМК «Школа России», составлены рекомендации, оказана практическая помощь в составлении рабочей программы.

Во-вторых, проектирование урока, соответствующего принципам ФГОС. Были проведены консультации, в ходе которых молодой педагог были рассмотрены особенности современного урока. Упор был сделан на такие этапы урока как создание проблемной ситуации учителем и формулирование проблемы учениками. Нами проводился анализ: современных образовательных технологий, методик и результатов их применения; форм работы с обучающимися на уроке; системы оценивания полученных результатов (затруднение вызывало оценивание письменных работ по русскому языку), а также особенностей составления планов современного урока и конструирования учебного материала.

Кроме традиционных форм и методов работы с молодым педагогом широко используем инновационные формы работы, такие как мастер-классы, решение проблемных ситуаций, в том числе с применением компьютерных технологий, «мозговой штурм», посещение и анализ уроков опытных педагогов, рефлексии собственной педагогической деятельности.

Результаты внедрения практики наставничества. Данная практика наставничества позволила молодому учителю раскрыть свои творческие способности, таланты, деятельностные и организаторские возможности, благодаря чему она успешно прошла аттестацию на первую



квалификационную категорию. С этого года Юлия Евгеньевна приступила к обязанностям руководителя МО учителей начальных классов. Я, как методист по НОО, консультирую, сопровождаю и направляю работу. Это ежедневное сотрудничество «в тандеме». Показателем профессионального роста молодого специалиста Юлии Евгеньевны явилось ее участие в республиканском конкурсе профессионального мастерства «Методическая разработка педагога» (заняла 1 место): в школьном конкурсе «Учитель года 2022» - диплом победителя; в республиканской деловой игре «Профи учитель» - 90 баллов. Результатом является совместное участие педагога-стажера и педагога-наставника в республиканском конкурсе методических объединений «Начальное образование-2023» (разработка классного часа «Разговоры о важном», проведение родительского собрания) - сертификат о распространении опыта. Моя подопечная регулярно принимает участие в научно-практических конференциях: Международная VI Конференция workshop «Аргуновские чтения» - диплом 1 степени; Российская НПК «Реализация ФГОС в начальной школе: инновационные подходы к организации образовательного процесса» - диплом 2 степени; Международная НПК «Наука 21 века: становление, развитие, прогнозы» - диплом 1 степени. Юлия Евгеньевна развивается и как молодой исследователь, ею опубликованы уже 4 научные статьи в сборниках российских и республиканских конференций. Также ежегодно проходит курсы повышения квалификации по актуальным вопросам начального общего образования.

Развитие профессиональной компетентности учителя отражается непосредственно и на результатах ее учащихся. Ученики Юлии Евгеньевны на ВПР показали достаточно высокий уровень выполнения заданий: по русскому языку качество-63%; по математике – качество-77%; по окружающему миру - качество-93%, успеваемость по всем предметам – 100%. Учащиеся Юлии Евгеньевны имеют дипломы за призовые места в республиканских олимпиадах по русскому языку, математике, окружающему миру, дипломы 1 степени в научно-практических конференциях города Якутска («Первые

шаги», «Человек и мир»), а также в творческих конкурсах много дипломантов. Таким образом, персонализированная программа наставничества способствует успешной адаптации молодого педагога в коллективе, создаёт условия для саморазвития, самореализации как личности и педагога на первых порах под руководством наставника, что позволит молодому педагогу в дальнейшем проявить творчество, новаторство в профессиональной деятельности. А первые достижения уже есть!

### **Список использованных источников**

1. Гончарова, Н.И. Мониторинг результативности педагогической деятельности [Электронный ресурс] // Интернет-журнал «Эйдос». – 2005. – 10 сентября. – Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-03.htm>.
2. Диагностика особенностей адаптации, деятельности и профессиональноличностных затруднений молодого педагога [Текст] : Сборник диагностических методик. Серия «Библиотека молодого педагога» / Авторы-составители: Данилов С. В., Шустова Л. П., Кузнецова Н. И. – Ульяновск: ФГБОУ ВО «УлГПУ им. И.Н. Ульянова», 2018. – 98 с.

### **Реверсивное (взаимное) наставничество как точка роста для молодого педагога**

*Автор статьи: Павлова Ирина Ивановна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Вилюйская начальная общеобразовательная школа №1»  
Вилюйского улуса*

Молодые специалисты после окончания учебного заведения, попадая в реальный мир школы, вовлекаются в сложный образовательный процесс. В большинстве случаев знаний, навыков и умений, полученных в колледже или вузе, оказывается недостаточным. В решении этой проблемы огромную роль играет система наставничества, которая существует в нашей школе издавна. Мы все учились у более опытных учителей, посещали их уроки, решали вопросы с документацией, беседовали о работе с родителями и о поддержании порядка в классе. Так за годом год происходит становление педагога,

знающего все азы преподавания, воспитания и влюбленного в свою профессию.

В принятом в стране Национальном проекте «Образование», действующем до 31.12.2024 года, одними из целевых показателей являются вхождение Российской Федерации в число десяти ведущих стран мира по качеству общего образования и создание условий для воспитания гармонично развитой и социально ответственной личности [1]. А эти цели невозможно достичь без высококвалифицированных кадров, без учителей, которые шагают в ногу со временем, с новыми технологиями, при этом хранят лучшие традиции российской школы. Не зря 2023 год объявлен президентом страны Годом педагога и наставника. Ведь наставничество играет одну из ведущих ролей в реализации национального проекта.

Модель наставничества, которую мы выбрали с коллегами – это реверсивное (взаимное) наставничество. Почему выбрали именно эту модель? Реверсивное наставничество - модель взаимодействия учителей по разным вопросам. Опытный учитель консультирует молодого коллегу по вопросам образовательного процесса, в свою очередь, он становится подопечным коллеги по вопросам, в которых испытывает затруднения [2]. Это очень актуально в наше время, когда новые информационные технологии меняются буквально каждый день. Труд учителя становится невозможным без использования достижений современной науки. Но при этом нужно сохранять традиционные методики преподавания, зарекомендовавшие себя в течение многих десятилетий. Стороны этой формы наставничества вынуждены выйти из зоны комфорта и научиться думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимать социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

Наша педагогическая связка состоит из учителей трех поколений. Это Павлова Ирина Ивановна – учитель высшей квалификационной категории с педагогическим стажем в 31 год, Чабыева Татьяна Николаевна – учитель высшей квалификационной категории, стаж 21 год, и молодая коллега Сивцева

Айтали́на Васи́льевна, начавшая свою педагогическую деятельность в 2020 году.

В 2015 – 2020 годах на отделении подготовки учителей начальных классов Вилуйского педагогического колледжа была очень хорошая практика – преподавание некоторых дисциплин практикующими учителями, имеющими профильное высшее образование. Во время этой работы и состоялось наше знакомство с Сивцевой А. В., которая после окончания колледжа пришла работать в нашу школу учителем начальных классов.

Так как наше сотрудничество является неофициальным, дорожная карта не была составлена. Просто изо дня в день мы общаемся, передавая друг другу знания и умения, взаимно посещая уроки и занятия, совместно готовясь и участвуя в профессиональных конкурсах. У каждого из нас есть «сильные» стороны, знания в определенной области, которыми можно делиться со своими коллегами.

После прохождения стажировки в г. Казани Павлова И. И. провела семинар по обновленным ФГОС и организации работы по развитию функциональной грамотности у учащихся. По итогам семинара Сивцева А. В. составила технологическую карту урока математики по новым требованиям и провела интересный урок по теме «Деньги». Чабыева Т.Н. является одним из зачинателей движения «Орлята России» в улусе. В прошлом учебном году её класс стал победителем республиканского конкурса «Содружество орлят РС(Я)». В этом году она помогает нам в организации работы по программе в классах.

Молодая коллега Айтали́на Васи́льевна, принимая участие в реверсивном наставничестве, стала уверенней в себе, к ее идеям стали прислушиваться в коллективе, открылись организаторские способности, лидерские качества, повысилась профессиональная самооценка. Она познакомила нас с новыми цифровыми инструментами, используемыми в образовательном процессе, научила обрабатывать фотографии, создавать видеоролики и фильмы с помощью разных редакторов. Через ее призму

взглядов мы знакомимся с новыми молодежными трендами. Вот что она сама говорит о реверсивном наставничестве: «Мне посчастливилось в первые годы работы окунуться в наставническую деятельность. Не секрет, что молодой специалист, придя на работу испытывает трудности. Мы со старшими коллегами выбрали метод взаимного наставничества. На мой взгляд, это эффективный метод, когда все стороны учатся друг у друга. У Ирины Ивановны я учусь стилю общения в коллективе, получаю знания, умения и навыки по методике проведения уроков по разным предметам. Наблюдение за уроками, совместное составление технологических карт – это самая важная часть нашего сотрудничества. Татьяна Николаевна – мой проводник в мир воспитательной и методической работы. Помимо овладения профессиональными навыками работа в наставничестве меня научила важным качествам педагога, таким как терпение, тактичность, сдержанность.»

Одной из самых продуктивных сторон нашего сотрудничества является взаимная помощь и поддержка во время участия в профессиональных конкурсах. Ведь участие в них – это одна из наиболее действенных форм самообразования и повышения квалификации педагогов. Все этапы подготовки к конкурсу проходим вместе, изучая материал, ища информацию, примеряя новые идеи, советуясь, мы каждый раз сплачиваемся и открываем для себя что-то интересное, полезное.

Ноябрь, 2021 г. Улусный конкурс «Педагогический дуэт», Чабыева Т. Н., Сивцева А. В., 1 место.

Декабрь, 2021 г. X открытый региональный чемпионат «Молодые профессионалы», компетенции «Преподавание в младших классах» (категория «Навыки мудрых 50+») в г. Якутске, Павлова И. И., 1 место.

Март, 2022 г. I республиканский конкурс сборных педагогических команд педагогов дошкольного и начального общего образования «Образовательный Хакатон 2.2», Павлова И.И., Чабыева Т.Н., 4 место, обладатели номинации «Лига эрудитов».

2022 г. Республиканская НПК «Гоголевские чтения», посвященные 125-летию С. Ф. Гоголева, Чабыева Т.Н., Сивцева А. В., участие.

Февраль, 2023 г. III республиканский конкурс профессионального мастерства «Я и мой наставник» в г. Нюрба, Чабыева Т. Н., Сивцева А. В., участие.

Преимущества реверсивного (взаимного) наставничества в том что, оно открывает новые каналы общения и обмена знаниями между разными поколениями, помогает опытным учителям в возрасте без проблем обучиться мягким и цифровым технологиям, а молодому педагогу – справиться с критическими ситуациями вместе со старшими коллегами, обрести опыт, на получение которого самостоятельно ушли бы годы.

#### **Список использованных источников**

1. Национальный проект «Образование». – Текст: электронный // Стратегия 24: [сайт]. – URL: <https://strategy24.ru/rf/education/projects/natsionalnyu-proekt-obrazovanie>
2. Кругликова Г. А. Реверсивное наставничество. Методический навигатор: методическое пособие для наставника/Кругликова Г. А., Антонова А. В., Колотовкина И.М. – Екатеринбург: [б/и], 2023. – 16 с.

#### **Из опыта работы по наставничеству в начальной школе**

*Автор статьи: Хомподоева Инга Валерьяновна,  
учитель начальных классов МОБУ «Саха гимназия»,  
ГО «город Якутск»  
выпускница ЯПУ-1 1997 года*

Практика показывает, что очень часто даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности молодые учителя испытывают трудности, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Всё для них новое: взаимоотношения с людьми, социальная роль, ответственность за качество своей работы, результат, который ожидают учителя, ученики, родители. Именно в этот момент начинающему учителю необходима помощь

опытного коллеги, готового ввести начинающего педагогического работника в педагогическую профессию и способствующего закреплению молодого специалиста в школе.

Имея опыт работы в школе (более 20 лет), в 2022-2023 учебном году взяла на себя обязанности наставника. В 2022 году после окончания Якутского педагогического колледжа, далее, проработав в Усть-Алданском улусе (районе) с.Өспөх 1 год, к нам в школу пришла молодая учительница начальных классов Светлана Семеновна Стрекаловская.

Согласно Положению о наставничестве в мои обязанности входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств молодого специалиста. Кроме того, необходимо было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым педагогом учебных занятий и внеклассных мероприятий. Словом, оказывать молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

И вместе с молодым специалистом Светланой Семеновной наметили индивидуальный образовательный маршрут саморазвития. Он составляется с учётом личных предпочтений и целью достижений ключевых компетенций. Структура такого маршрута определяет действия, направленные на знакомство с новыми задачами.

Задачами маршрута являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег образовательного учреждения;

- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях, взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

С такой целью совместно с молодым специалистом подробно изучены программы по учебным предметам, воспитанию, даны рекомендации и оказана практическая помощь в составлении их.

Главной целью было донести до начинающего педагога необходимость тщательного подхода к составлению рабочей программы, так как она является индивидуальным инструментом учителя, в котором он определяет наиболее оптимальные и эффективные для своего класса содержание, формы, методы и приемы организации образовательного процесса с целью получения результата, соответствующего современным требованиям.

В качестве наставника систематически провожу для молодого специалиста консультации и мастерские на которых вместе рассматриваем методические и дидактические аспекты современного урока. Помогаю определиться с выбором методической литературы, даю рекомендации по вопросам самообразовательной деятельности, оказываю помощь в подготовке и подборе дидактического материала, упражнений, контрольных работ. Вначале все уроки, проводимые молодым учителем, обсуждаются, разбираются вместе, составляется технологическая карта урока. После проведения урока, анализируем, работаем над ошибками. Важно не только давать советы по составлению плана урока, но и регулярно посещать занятия, следить за тем, как выполняются рекомендации, отмечать динамику развития молодого специалиста. Считаю, что посещение занятий должно быть систематическим



и осуществляться в течение достаточно длительного времени. За год стараюсь посетить 8-10 занятий педагога.

Как показывает опыт, посещение наставником уроков молодого специалиста позволяет своевременно выявлять возникающие у него затруднения и способствует устранению недостатков.

Могу отметить, что в ходе нашей работы наибольшие сложности у моей подопечной вызвали вопросы организации урока по системе развивающего обучения Эльконина - Давыдова, урок в задачном подходе, оформление школьной документации, дисциплины и порядка на уроке в первом году работы, организация работы с родителями обучающихся.

Как наставник, стараюсь не выявлять недостатки, а обучать, направлять, корректировать деятельность молодого учителя в разных аспектах его деятельности.

За полтора года работы в роли наставника, сформулировала для себя ряд правил, которые стали базовыми в моей работе:

1. С уважением относиться к мыслям и чувствам молодого специалиста.
2. Быть примером. Призывая наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, самой следовать этому правилу.
3. Никогда не осуждать и не критиковать, а предлагать решение и поддерживать.
4. Стараться работать в диалоге, быть дипломатичной.
5. Хвалить наставляемого как можно чаще, при условии, что проделанная им работа заслуживает одобрения.
6. Не решать проблему самой, а помогать решить ее наставляемому.

Подводя итог, хочется отметить, что систематическая, целенаправленная и правильно спланированная работа педагога-наставника способствует раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, развитию общекультурного и профессионального кругозора, помогает молодому специалисту преодолеть трудности, связанные с

адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

В настоящее время Стрекаловская С.С. показывает высокие результаты в профессиональной деятельности на школьном и муниципальном уровнях. На уровне МОБУ «Саха гимназия» провела открытые уроки, внеклассные мероприятия в рамках работы МО учителей начальных классов. Является активным членом профкома гимназии. Участвует в школьном ансамбле танца учителей «Кыталыына», где занимают призовые места. В 2023-2024 уч. году участвовала в городской Методической площадке среди молодых учителей начальных классов, провела открытый урок. Так же выступила с темой «Формирующее оценивание» для студентов ЯПК.

В будущем вместе с Светланой Семеновной планируем выпустить брошюру или пособие по родному (якутскому) языку «Сахалыы сайа санарыах» для учителей начальных классов нашей республики.

### **Педагог и наставник - растут вместе**

*Автор статьи: Стручкова Евдокия Михайловна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Балыктахская СОШ им. М. П. Габышева»*

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени Ментор. Так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор» или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Такая работа проводится и в нашей школе: долгие годы существует традиция наставничества: соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Основная цель работы наставника с молодым педагогом - это развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года.

Я работаю в школе более тридцати лет. За годы моей работы педагогом-наставником были мне прикреплены студенты-практиканты, много молодых педагогов. 3 года назад в нашей школе поступила работать молодой педагог Стручкова Татьяна Артуровна. Общаясь с ней, я поняла, что молодому педагогу необходима поддержка и помощь во многих вопросах. Молодой педагог, еще, по сути, сам недавний ребенок, приходит в школу с широко раскрытой душой в ожидании увидеть что-то необычное, удивительное и немедленно начать творить, созидать! И настоящий наставник, стараясь не потревожить эту детскую чистоту, начинает осторожно учить, воспитывать, развивать молодую коллегу, стараясь делать это как можно тактичнее. Очень важно, чтобы отношения были добрыми и доверительными.

И я ставила моя главную задачу - помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения. Мне, как педагогу – наставнику, необходимо обратить внимание молодого педагога: на организацию образовательного процесса и ведения школьной документации, обеспечить поддержку молодым педагогам в следующих направлениях: подготовка современного урока, осуществление индивидуального и дифференцированного подхода в процессе обучения; разработка рабочих программ по предметам; ведение классных электронных

журналов, организация самообразовательной работы по методической теме; участие в методической работе школы, освоение педагогических технологий и применение их в образовательном процессе; подготовка к предстоящей аттестации на квалификационную категорию по должности «учитель» . Работая с Татьяной Артуровной, я поняла, какой огромный опыт у меня сформировался за годы работы. И как приятно поделиться своими знаниями не только с детьми, но и с молодыми специалистами!

Быть современным учителем-наставником трудно, но прекрасно. Наставник старается быть интересной личностью, справедливым и строгим, понимающим, не только своих учеников, но и своих молодых коллег, а ещё он счастливый человек. Ведь только у счастливого учителя могут быть счастливые ученики!

Одной из главных целей моей работы является помощь молодым учителям в развитии их собственного стиля преподавания. Я поддерживаю их творческие идеи и помогаю им исполнить их на практике. Вместе мы исследуем различные методики и подходы к обучению, постоянно стремясь улучшить результаты и повысить мотивацию учеников. В своей работе я стараюсь помочь молодым учителям уловить важность индивидуального подхода к каждому ученику. Я подчеркиваю необходимость адаптации уроков и материалов под разные уровни и стили обучения, учитывая индивидуальные потребности и интересы учеников.

Для начала своей совместной работы мы разработали индивидуальный образовательный маршрут. При составлении ИОМ профессионального развития молодого педагога учитывались следующие факторы:

- индивидуальные особенности молодого педагога;
- уровень базового образования;
- уровень профессиональных потребностей педагога.

Цель: Создание творческого сотрудничества молодого педагога и наставника для профессионального роста и развития, интеграции и внедрения в

педагогическую работу профессионально важных личностных качеств и способностей, знаний и умений.

Задача:

1. Выявить затруднения молодого специалиста в педагогической практике и оказать помощь по их преодолению;
2. Создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания;
3. Развитие у самого наставника деловые качества, повышения профессионального уровня в процессе взаимообучения;
4. Способствовать мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы к ним предъявляются те же требования, что и к педагогам с многолетним стажем, участники педагогического процесса ожидают от них безупречного профессионализма.

Работая по индивидуальному образовательному маршруту, были достигнуты у Татьяны Артуровны следующие результаты:

- Распространение опыта работы для учителей начальных классов на улусном семинаре (2020 г.);
- Распространение опыта работы для учителей начальных классов на улусном семинаре (2023 г.);
- Дипломант 1 степени на всероссийском педчтении «Ларионовские чтения»;
- Участник улусного конкурса «Молодой педагог -2023»;
- Участник регионального конкурса «Молодой педагог -2023»;
- Диплом 3 степени на республиканском агрочтении среди агрошкол;
- Дипломант 2 степени республиканского конкурса «Поет агрошкола -2022»;
- Поощрительная номинация республиканского конкурса «Поет агрошкола - 2021»;
- Диплом 2 степени педчтения «Опыт инновации, перспективы»;
- Сертификат в улусном педчтении «Трудом славен человек»;

- Диплом 2 степени на республиканском педчтении «Олесовские чтения»;
- Участие в улусном конкурсе «Наставник и педагог»;
- Сертификат на улусных, республиканских агрочтениях;
- Сертификат на улусных педчтениях «Иванов И. И. – Куола».

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Организация системы наставничества – эффективный и результативный способ повышения компетентности педагога. Педагоги получают от наставника определенные знания, развивают навыки и умения, повышают свой профессиональный уровень и способности. В то же время учитель-наставник, обучая и помогая другому учителю, совершенствует свои профессиональные качества. Ведь не зря выдающийся французский писатель и философ Мишель Монтень сказал: «Чтобы научить другого, требуется больше ума, чем чтобы научиться самому».

### **Наставничество в начальной школе: из опыта работы**

*Автор статьи: Скрябина Татьяна Гаврильевна,  
учитель начальных классов  
МОБУ СОШ № 19 ГО «город Якутск»*

Начало пути в профессии учителя - очень непростой этап. Именно в первые годы, с первых дней начинается наиболее интенсивное формирование тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего учителя. Современные выпускники - педагоги очень компетентны в современных технологиях, владеют навыками адаптации в различных

жизненных ситуациях. Но, как известно, самый первый год в школе становится переломным этапом в жизни недавнего выпускника. Именно этот год заложит зерно в будущее педагогическое кредо. Работа с молодыми специалистами является одной из самых важных составляющих методической работы школы, и это является важной актуальной проблемой.

Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Президент РФ В. В. Путин в своём обращении подчеркнул: «Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди, прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные, это хорошо понимают и делают все, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и преумножит достигнутое»<sup>2</sup>. Польза наставничества видна только тогда, когда эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы<sup>1</sup>.

Цель проекта наставничества: организовать интенсивную работу в школе для адаптации молодого учителя в коллективе, оказать методическую помощь в выработке своей системы преподавания, в профессиональном становлении, формировании индивидуального стиля творческой деятельности.

Задачи проекта: оказание помощи молодым специалистам при адаптации в педагогическом коллективе; повышение уровня методической подготовленности педагогов; обеспечение постоянного освоения современных образовательных технологий; обмен опытом успешной педагогической деятельности; создание условий для саморазвития и самореализации; оказание психологической поддержки; поощрение молодых специалистов и стимулирование их работы.

Сроки реализации проекта: 2020-2024 учебный год.

### Этапы реализации проекта:

2020-2021	Методика планирования уроков и внеклассных мероприятий
2021-2022	Актуальные вопросы профессиональной деятельности учителя;
2022-2023	Подготовка и аттестация молодого учителя на СЗД
2023-2024	Организация проектной деятельности в школе. Работа на саморазвитие и самореализацию.

Описание деятельности по проекту (этапы реализации):

*Цель* моей работы в качестве наставника - создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы и организация методической помощи в работе с родителями и классным коллективом.

Молодой специалист - Исмайлова Милана Исаевна пришла в нашу школу в августе 2020 г. Считаю, что нельзя просто взять и назначить наставника. Это не приводит к желаемому результату. Ведь доверие и желание учиться у человека, который не станет примером для подражания, практически невозможно. Поэтому, начинать работу по определению наставника и наставляемого необходимо в ходе общения. Круглые столы, семинары, работа на заседаниях методического объединения, позволяет увидеть заинтересованность молодого специалиста в опыте определённого наставника. Личная, неофициальная беседа также покажет определённую привязанность и желание помочь и принять помощь.

Помню, что я сразу заинтересовалась, какое учебное заведение она окончила. Услышав про педагогический колледж, была очень рада, потому что знаю, что именно там очень хорошая методическая база. Сама я также в 1989 г. окончила педагогическое училище им. С.Ф. Гоголева, получив огромный багаж знаний и бесценный опыт.

На первом этапе наставничества нами был определён круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявлены недостатки в умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации. С этой целью было проведено вводное собеседование, в ходе которого выяснили уровень



теоретической подготовки, намерения и цели, а также стороны, в каких вопросах педагог испытывает трудности.

Второй этап – основной (проектировочный). Наша совместная деятельность, молодого педагога и учителя-наставника, началась с составления плана профессионального развития молодого педагога. А это – посещение и взаимопосещение уроков, проведение консультаций по оказанию методической помощи, корректировка профессиональных умений, выстраивание собственной программы самосовершенствования. Милане Исаевне, как и любому другому молодому специалисту, необходимы были своевременные советы и консультации: структура и типология уроков; как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства и формы обучения будут наиболее эффективны на том или ином уроке, изучение и работа с технологической картой урока.

Что касается информационной культуры молодого специалиста, то она была достаточно высока у Миланы Исаевны, и это помогло ей использовать в учебном процессе информационно-коммуникационные технологии в ходе моделирования уроков и занятий. Адаптация молодого педагога и наставника проходила довольно успешно. Анализируя посещенные уроки, могу сказать, что педагог тщательно готовится к ним, грамотно составляет технологические карты. На ее уроках используется наглядность, интерактивное оборудование, игровые формы работы. Однако, сначала преобладал фронтальный вид работы. Далее учитель активно стала использовать различные формы и методы работы.

Особую роль в становлении специалиста играет его участие в методических мероприятиях школы и города. А это один из способов повышения методической компетентности учителя. Результаты участия в конкурсах с детьми с каждым разом становятся выше, что приводит к повышению собственного профессионального уровня.

Уже в первый год нашего сотрудничества, Милана Исаевна дает открытый урок по окружающему миру в рамках методической декады, а

следующий вводный урок русского языка в рамках недели молодых специалистов. Из урока в урок Милана Исаевна делает свои первые шаги в профессии. Мне всегда было интересно следить за ходом её урока, отстаиванием собственной точки зрения относительно преподавания предмета (хоть иногда и ошибочной). Но она всегда прислушивается к моим советам. В целом, я часто ловлю себя на мысли, что работать в содружестве с молодыми специалистами очень интересно, так как я тоже открываю для себя что-то новое, интересное и полезное.

3 этап – контрольно-оценочный. Педагог-наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Уже на третий год работы молодой педагог не боится давать открытые уроки, выступать на семинарах. Милана Исаевна принимает активное участие в проведении и подготовке школьников во внеурочных мероприятиях по плану работы школы. Так как я сама много лет работаю с детьми в области создания проектов, то и Милану Исаевну решила привлечь к этой работе. Учащиеся 3а класса 100% приняли участие в Общественном смотре проектов на родном языке. Дети с каждой новой работой увереннее чувствовали себя на презентациях. Они видели заинтересованные глаза своего учителя. Для Миланы Исаевны - это был определенный опыт в создании творческого или исследовательского проектов, повышение профессионального уровня.

В сентябре 2022 года Милана Исаевна прошла аттестацию на соответствие занимаемой должности. Я была рада за мою подопечную. Но еще больше - когда недавно пришла к ней на урок. Это был ею самостоятельно составленный и проведенный урок обучения чтению. Методически грамотно построен, соблюдены этапы урока, умело проведен этап рефлексии. Первоклассники обучены нормам взаимодействия, умеют работать самостоятельно и парами.

Традиционно, в конце каждого этапа наставничества, Милана Исаевна представляет свои достижения. Это небольшая карта самооценки, где

отражены успехи учителя. Результаты поражают новизной и креативностью, подтверждая правильность созданных условий для становления молодого педагога в профессии.

### Список использованных источников

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – Курган, 2019 – 188 с. – ISBN 978-5-903427-97-0
2. Российская Федерация. Президент (2018; В. В. Путин). Послание Президента Федеральному Собранию, 1 марта 2018 года, Москва / Президент России.  
– URL: <https://docs.cntd.ru/document/556773766> (дата обращения: 21.02.2023).
3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е.А. Дудина // Вестник НГПУ. – 2017. – №5. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-osobyiy-vid-pedagogicheskoy-deyatelnosti-suschnostnye-harakteristiki-i-struktura> (дата обращения: 21.02.2023).

### Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей

*Автор статьи: Миронова Февронья Николаевна,  
учитель начальных классов,  
МБОУ «Алагарская СОШ им. Г.Д. Протодьяконова»*

*«Преподавателям слово дано не для того,  
чтобы усыплять свою мысль,  
а для того, чтобы будить чужую».  
Василий Осипович Ключевский*

Наставничество связывается с обменом знаниями, профессиональными умениями между опытным педагогом и молодым учителем. Оно должно быть построено на принципах партнерства, добровольности, доброжелательности и

профессионализма. Система наставничества организуется с целью эффективной адаптации молодого специалиста к новой для него профессиональной среде, а также нового педагога – для быстрого вхождения в коллектив, в том числе, для расширения и углубления профессиональных знаний. Такая форма наставничества предполагает систематическую работу наставника – опытного педагога по совершенствованию и развитию профессиональных компетентностей у молодого специалиста, входящего в профессию.

В нашей школе наставничество ведется целенаправленно и систематически. Помню, когда пришла в эту школу мне назначили наставником опытную учительницу Лыткину Арину Андреевну, которая была очень требовательная. Посещала мои уроки и обязательно указывала сперва на мои положительные стороны при введении урока, а потом давала советы, как можно провести данный урок, указывая на мои «ошибки». С помощью наставника я быстро адаптировалась в работе.

Актуальность наставничества: качество образования определяется компетентностью учителя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и учитель с опытом, а ученики и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего учителя и его практической готовностью к педагогической деятельности.

Свою работу с молодым специалистом я выстраиваю в три этапа:

Первый этап – адаптационный, *посещаю* уроки молодого учителя, выявляю потребности педагога по всем направлениям развития педагогического мастерства. Составляю «План работы наставника и молодого специалиста».

Второй этап – основной, разрабатываем и реализуем с молодым учителем программу адаптации.

Третий этап – контрольно-оценочный, проверяю уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяю степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Основная цель наставничества – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях сельской современной школы, повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога, в том числе нивелирование проблем, возникших у молодого специалиста в части преподавания, а также взаимодействия в коллективе для создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Как педагог-наставник я способствую раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекаю его к участию в общественной жизни коллектива, формирую у него общественно значимые интересы, содействую развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства. Воспитываю в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Я знакомлю молодого специалиста с порядком составления портфолио, а молодой специалист его наполняет методическими разработками, сценариями, дидактическими материалами, педагогическими находками, достижениями, анкетами с отзывами на проведенные уроки и т.д.

*Ожидаемые результаты:*

- позитивная социальная адаптация молодого специалиста в педагогическом коллективе.

- повышение мотивации молодого педагога к профессиональной деятельности;

- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры;

- повышение педагогического мастерства молодого специалиста;

Наиболее эффективными формами работы с молодым специалистом для меня стали:

- взаимопосещение уроков;
- накопление базовой информации и разработок в соответствии с темой работы школы;
- беседы и консультации с опытными педагогами;
- ознакомление с опытом других учителей, внедрение передового педагогического опыта;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- знакомство с новинками методической литературы;
- мониторинг адаптации молодого учителя;
- организация мастер-классов;
- организация творческих отчётов молодых специалистов.

В конце учебного года составляется аналитическая справка, в которой проводится анализ проделанной работы, указываются недочеты, рассматриваются причины их возникновения и определяются основные направления работы на следующий учебный год. Опыт своей работы я, как наставник молодых специалистов, делюсь на заседании МО учителей начальных классов, на педсоветах. В 2020 году в нашей школе был проведен методур «Умное образование – умная школа», в рамках методической декады «Я и мой наставник: диалог по актуальным проблемам развития образования». Наша команда (наставник Миронова Ф.Н., молодой учитель Филиппова А.Д.) отмечена номинациями «Лучший наставник», «Лучший урок» за проведение

урока, отвечающего современным требованиям, «Лучший педагогический СТиЭМ» за лучшую демонстрацию профессионального педагогического мастерства в передаче педагогических технологий.

Важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для молодого педагога являются ежегодные: творческие отчеты, участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства, выставках, презентациях, проектов по самообразованию, в конкурсах методических разработок.

Система непрерывного профессионального развития помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

### **Использованная литература**

1. Статья «Наставник в школе» / Журнал «Начальная школа» №8 2006 год.
- 2.Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс / Заглавие с экрана/ <https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского государственного педагогического университета. – 2017. – Т. 7, № 5. – С. 25
4. Липатов, С. Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С. Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2 (12). – С. 31–32.

### **Наставничество и профессиональный рост молодых педагогов**

*Автор статьи: Кельцьева Сахая Альбертовна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Хамагаттинская сош им. Е.М. Шапошникова»*

*Аннотация.* В статье затронута проблема наставничества и профессионального роста молодых педагогов.

*Ключевые слова.* Наставничество, онлайн приложение Asana, коммуникация, обратная связь.

В настоящее время в нашей стране наблюдается нехватка квалифицированных педагогических работников. Получается, что школам не хватает молодых учителей. Всем известно, что после окончания педагогических учебных заведений, начинающий учитель сталкивается с множеством трудностей. Естественно, для каждого молодого специалиста возникают трудности при вливании в коллектив, неспособность грамотно и четко рассчитывать время урока, затруднения при объяснении учебного материала, трудности в общении с родителями учеников и многое другое. В этот момент молодому педагогу очень важно вовремя получить теоретическую и, особенно, практическую помощь на рабочем месте.

Молодому специалисту адаптироваться к профессии, реализовать себя, развить личностные качества может помочь наставник. Наставничество является двусторонним процессом. Основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является - его готовность к передаче опыта. А основным условием эффективного обучения молодого специалиста – его желание, потребность принять предоставляемую информацию и передачу практических навыков наставником [1].

В нашей школе уже много лет существует традиция наставничества. За каждым молодым учителем закрепляется опытный педагог. Его задачей становится знакомство со спецификой преподавания конкретной дисциплины, а также развитие личности, обладающей качествами, соответствующими требованиям, предъявляемым Законом РФ «Об образовании», Национальной доктриной образования в РФ до 2025 года [2].

Хотелось бы поделиться некоторым опытом работы нашего методического отделения учителей начальных классов в качестве наставника. Наша цель как наставников – помочь молодым коллегам в профессиональной и личностной самореализации. Как же нам найти самый



оптимальный способ взаимодействия? Как добиться эффективного сотрудничества? Давайте подумаем, каким должно быть наше взаимодействие?

- Мобильным, чтобы молодой коллега мог обратиться к нам в любой ситуации, в любом месте и в любое время;

- Доступным, чтобы все наши рабочие материалы всегда находились у каждого под рукой;

- Результативным, чтобы мы оба знали к какому результату идем и когда дойдём.

И где же можно найти такую форму общения? Конечно же, в телефоне – простой и удобный способ. Мы просмотрели разные варианты сервисов и выбрали онлайн-сервис Asana. В чем же преимущества этого приложения?

Asana — онлайн-сервис для командной работы над проектами, отслеживанием задач, выстраивания коммуникации в команде и обмена документами. Asana включает в себя многофункциональный набор инструментов, позволяющий вести проекты, не отвлекаясь на сторонние сервисы.

Для работы с сервисом необходимо создать проект и назначить к нему исполнителей. Наш проект называется «Наставник». Проект в Asana можно просматривать в виде списка задач или в виде канбан-доски. Канбан-доска позволяет организовать работу над проектом, молодые коллеги будут видеть дела, которые необходимо сделать и их приоритетность. Задачи в Asana — основной элемент оптимизации рабочего процесса в команде. Они позволяют поэтапно двигаться к достижению целей. К задачам можно добавить описание, выставить их приоритет, прикрепить файлы, назначить сроки выполнения и исполнителей, добавить теги.

В Asana у участников проекта есть дашборд, где они могут просматривать задачи, которые им надо выполнить или уже выполненные, просматривать статистику, а также добавлять необходимые для них диаграммы и виджеты.

Просматривать план проекта можно на диаграммах, там же мы можем выстраивать дальнейшие действия.

Особенности Asana:

- Чат и комментарии к задачам.
- Структурирование проекта посредством папок и разделов.
- Проверка электронной почты.
- Система уведомлений.
- Интеллектуальный поиск.
- Управление доступом.
- Интеграция с популярными сервисами для работы.

Каждый день мы, учителя, работаем с большим объемом информации и используем различные способы и инструменты для ее запоминания и обработки. В помощь молодым коллегам мы создали уникальный дневник молодого учителя! Он представляет собой авторский продукт нашего педагогического опыта, направленный в помощь молодым учителям в организации работы с информацией.

Дневник состоит из 5 разделов:

1. Планирование учебной деятельности
2. Классное руководство
3. Достижения учащихся
4. Результаты работы в межаттестационный период
5. Приложения для молодого учителя.

В первую страницу заносятся личные данные, учебная нагрузка.

Для ежедневных записей очень удобен ученический дневник. Мы включили сюда такие же страницы и добавили еще очень нужные графы – это домашнее задание по каждому предмету, графа для классного руководителя, важные дела, заметки. Всего таких страниц 35, ровно на учебный год.

Далее идет очень полезная страница – мои аккаунты и пароли. Все вместе в одном месте – будет очень удобно. Сюда мы записываем названия курсов,

дату, номер удостоверения, тоже может пригодиться в любой момент. Результаты своей работы, достижения учеников тоже по своим отдельным страницам.

Вот самая нужная страница, сюда мы ввели ссылки на сайты популярных образовательных сайтов и платформ, на которые можно перейти с помощью QR –кода в любое время.

В конце дневника приложения – это своеобразная шпаргалка для молодых педагогов. Лайфхаки от наставника, шаблоны технологической карты урока, типы уроков, педагогические технологии, самоанализ, заповеди учителя, экспресс-тест для снятия эмоционального напряжения.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество как процесс описать очень трудно, это не только процесс обучения. Это нечто намного большее и значимое: накопление личного опыта, самооценка, формирование индивидуального стиля педагогической деятельности, и многое другое.

### **Список использованной литературы**

1. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.
2. Дневник молодого учителя /авт.-сост. Амбросьева Е.Д., Кельциева С.А., Федорова М.И.-1-е издание, 2021. – 190 с.
3. <https://minobrnauki.sakha.gov.ru/godpedagogainastavnika>
4. <https://base.garant.ru/70535556/#friends>
5.                   Онлайн-сервис                   ASANA                   [Главная-Asana](https://app.asana.com/0/home/1203942922070493)  
<https://app.asana.com/0/home/1203942922070493>

### **Мой педагогический мир**

*Автор статьи: Ильина Елена Николаевна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Майинская СОШ им. В. П. Ларионова с УИОП  
МР «Мегино-Кангаласский улус»*

Ещё сидя за партой в школе, я пыталась представить себя в роли учителя. Большой класс, сидят ученики, я стою перед классной доской и рассказываю, объясняю, что – то показываю...

Моя мечта сбылась. Поступила в Красноярский государственный педагогический институт. Когда я делала свой выбор, мне было всего семнадцать лет, и перед моими глазами возникал образ моей первой учительницы Ивановой Марии Гаврильевны. Она всегда была доброжелательной, справедливой, но в то же время очень строгой и требовательной. Мария Гаврильевна обладала большим внутренним богатством, душевной щедростью, безмерной преданностью своему делу, любовью к детям, полностью отдавала своё сердце и знания своим воспитанникам. Мне хотелось быть похожей на неё, а значить стать учителем, учителем начальных классов. Многие меня отговаривали, даже родители, предупреждали о предстоящих трудностях, но я все равно сделала свой выбор и не жалею об этом.

В педагогическом институте нам много и часто говорили о значимости учительской профессии, но мы ещё не осознавали этого в полной мере. В наших представлениях эта работа была легкой и простой: пришел в класс, провел урок, проверил тетради...

Отчетливо помню свой первый урок. Это было первого сентября 1986 года. Мне дали первый класс. В руках дрожит конспект и двадцать две пары пытливых детских глаз, да еще родители моих будущих учеников с интересом и участием рассматривают новенькую учительницу. Первые слова давались с трудом, голос звучал напряженно и неестественно. Но на помощь ко мне пришла моя первая учительница. Она представила меня первоклашкам и родителям. И вдруг волнение улеглось, пришла уверенность. Это они, мои первые ученики, помогли мне в тот день почувствовать себя уверенной и сильной, это они, детские пытливые, требовательные, но одновременно всё понимающие, добрые глаза, стали для меня на том первом уроке спасительной «соломинкой для утопающего». Мария Гаврильевна стала мне мудрым

наставником, всегда доброжелательным, чутким и справедливым советчиком. Именно благодаря ей я поверила в себя, в своё будущее. Пролетели года, многому пришлось научиться на практике, многое довелось понять в непростой, на первый взгляд, будничной работе...

Первые годы учительства для меня были самыми трудными, в это время ошибок было больше, чем побед. Но для себя я поняла: самое главное – предотвратить промахи или вовремя их исправить, заметить успех ученика, поощрить, помочь раскрыться каждому своему ученику. И ещё я поняла: хороший учитель всегда учится сам. Учится, работая над собой, учится, когда передаёт свои знания другим, учится у коллег, у своих учеников, родителей. Это залог успеха в преподавательской деятельности.

Сделав свой первый выпуск, я заметила: если я стремлюсь понимать детей, то и им тоже хочется понять меня и следовать за мной. Многие из моих первых учеников стали учителями. Мы часто встречаемся и для каждого из нас это незабываемые встречи. Воспоминания, песни под гитару, обмен впечатлениями о прошлом, просмотр фотографий. Как они рады похвалиться своими успехами, победами, от этого меня переполняет чувство гордости за них.

Учитель - это друг, помощник, советчик и союзник. Не тот, кто даёт готовые рецепты, а тот, кто сопровождает в поиске истины. Но сегодня я не только педагог, который даёт знания детям, но и наставник, который учит молодых специалистов давать эти знания. Быть педагогом-наставником трудно, но в то же время, интересно. Наставник — это творец, создающий еще никому неведомый шедевр: нового, молодого, творческого педагога. Изюминка в том, что он вкладывает в своего ученика всё доброе, разумное, вечное, что так необходимо молодому педагогу в его нелёгкой работе.

Думаю, для работы с молодыми специалистами педагог-наставник должен обладать определенными качествами: обладать способностью нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки; уметь эффективно организовывать общение, понимать другого человека,

принимать чужие позиции, ценить чужие чувства; быть образцом для подражания не только в профессии, но и в плане личной самоорганизации. Основным методом работы педагога-наставника является посещение уроков молодого специалиста для выявления проблем, которые испытывает начинающий учитель в своей профессиональной деятельности. Кроме того, наставнику необходимо оказывать помощь в подготовке к урокам, в написании технологических карт уроков, проводить анализ тематического и поурочного планирования, оказывать поддержку в овладении инновационными педагогическими технологиями.

В нашей школе существует несколько форм организации наставнической помощи молодым учителям. Самым эффективным из них считаю - объединение в творческие группы для совместной творческой деятельности, такие группы позволяют создавать атмосферу сотрудничества, единства интересов в какой-то проблеме, поиска новых средств, методов, приемов, царит взаимная симпатия, психологическая совместимость. В таких группах каждый имеет свою роль: один учитель-изобретатель, мечтатель, другой владеет искусством инструментальной идеи, или имеет большой опыт структурирования, анализа, описания методических разработок. В одной группе под руководством опытного наставника собираются учителя разных предметов: историки, учителя-гуманитарии, физкультурники, информатики, учителя начальных классов. Именно такой симбиоз позволяет накопить неоценимый опыт поиска, передачи информации, интеграции учебного материала, методов организации урока. В группе организуются педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, куда непременно приглашаются все учителя школы. Хочется отметить, что результатом объединения молодых учителей и наставников в творческую группу является успешное участие педагогов в профессиональных конкурсах различного уровня: среди членов группы есть лауреаты и победитель улусного конкурса «Учитель года», лауреаты республиканского конкурса «Учитель года», победители регионального

конкурса «Молодой педагог года», республиканских конкурсов «Лучший учитель истории», «Учитель – профессия мужская», команда – победительница улусных методических турниров.

Другой опыт организации наставничества в нашей школе – индивидуальное закрепление молодого учителя за опытным педагогом. Мы верим, что действительно помочь молодому учителю можно не только в индивидуальной работе с ним, поэтому мы также продвигаем коллективную форму наставничества.

Каждый школьник за годы своего ученичества посещает почти 10 000 уроков, урок остается вечной и главной формой обучения. И задача любого наставника заключается в том, чтобы у молодого коллеги уроки были наполнены интересными материалами + интересным объяснением + спортивным интересом учащихся + чтобы каждый ученик мог сказать «у меня получается».

Вступая в педагогический мир, я почувствовала себя ребенком, входящим в жизнь, которому надо ещё многому научиться. Я стараюсь быть для своих учеников надеждой и опорой, проявлять доброе отношение к ним, творчески подходить к своей работе. Верю всегда только в самое хорошее, проявляя терпение в ожидании результатов своих педагогических усилий, оставаясь оптимистом даже в самых сложных обстоятельствах. Я надеюсь, что впереди у моих учеников интересная педагогическая жизнь, что не будет разочарований и я никогда не пожалею о выбранном пути.

#### **Список использованной литературы**

1. Баранова, С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества: новая реальность / С. В. Баранова. – Москва, 2011.
2. Вагин, И. О. Наставничество / И. О. Вагин // Москва: Студия АРДИС, 2014.
3. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. – № 6.

## Проект «Вместе к успеху»

*Автор: Копырина Жюлиана Григорьевна,  
учитель начальных классов  
МОБУ «Гимназия «Центр глобального образования»  
ГО «город Якутск»*

### *Пояснительная записка*

*Актуальность.* Уверена, что работа наставника с молодым педагогом имеет высокую актуальность по нескольким причинам: 1. Передача опыта и знаний. 2. Поддержка в адаптации, мотивация. 3. Развитие профессиональных навыков. 4. Поддержка в решении проблем. 5. Сохранение ценностей профессии. Все эти моменты подтверждают актуальность работы наставника с молодым педагогом в школе.

*Цель и задачи:* оказание помощи молодому педагогу в профессиональном становлении; создание благоприятной образовательной среды вокруг молодого педагога, где каждый учащийся может достичь своего потенциала и получить качественное образование.

### *Планирование работы*

Этапы	Формы работы, методы, технологии	Сроки	Результат
1. Адаптационный период.	Диагностика профессиональных компетенций учителя. Входная диагностика.	Август	Определён уровень компетенций молодого учителя по самым значимым аспектам профессиональной деятельности.
2. Основной	1). Совместное составление плана самообразования. 2). Изучение рабочих программ по предметам УМК «Школа России»; 3). Изучение методических рекомендаций и пособий; 4). Изучение документов по ФГОС НОО;	Сентябрь	По итогам совместной работы все образовательные программы сданы в срок, составлен индивидуальный образовательный маршрут для молодого педагога. Совершенствование предметных и коммуникативных компетенций. Создание электронного портфолио молодого педагога
	Проект «Алгоритм современного урока» - составление планов уроков (технологических карт, в соответствии с требованиями ФГОС)	Октябрь	Совершенствование предметных компетенций. Посещение уроков



	Проект «Технология подготовки учащихся начальной школы к олимпиаде»	Октябрь	Школьные предметные олимпиады: русский язык – 2 место, математика – 3 место
	Организация языковых курсов и семинаров для молодого педагога.	Ноябрь	АНО ДПО Институт дополнительного профессионального образования и повышения квалификации. Методическое сопровождение деятельности классного руководителя
	Практикум «Организация проектной деятельности младших школьников»	Ноябрь	Участие обучающихся в городской НПК имени Володи Губина. Формирование коммуникативных компетенций.
	Практикум. Участие в республиканском заочном конкурсе учителей начальных классов «Наставничество как механизм поддержки профессионального роста молодых учителей».	Ноябрь	Участие в конкурсе видеуроков молодых учителей начальных классов – профессиональный рост для учителя, интеллектуальный рост обучающихся.
3. Самообразование	Проект «Аукцион педагогических идей» - работа по теме самообразования, посещение уроков и их анализ. Взаимопосещения внеклассных мероприятий. Индивидуальные консультации по темам: современные методики и технологии обучения; критериальное и формирующее оценивание на уроке; практики рефлексии образовательной деятельности на уроке итд;	Декабрь - январь	Совершенствование методических компетенций. Публикация статьи на сайте «Пора роста» по теме самообразования. Проведение открытого урока по теме самообразования.
	Практикум «Организация индивидуального образовательного маршрута»	Февраль	Карта наблюдений, рекомендации учителям-предметникам, родителям. Результативное участие на Всероссийских дистанционных

			олимпиадах. Формирование управленческой компетенции.
	Проект «Финские уроки» - формы, содержание, инструменты проведения уроков.	Март	Проведение финских уроков.
4. Анализ и обратная связь	Итоговая диагностика. Проект «Электронное портфолио молодого педагога»	Май	Формирование рефлексивной компетентности. Собеседование по итогам года (успеваемость, качество, выполнение программы)

*Предполагаемыми результатами* являются: успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности; спокойное вхождение в новую должность; установление взаимопонимания с классным коллективом; умение находить подход к каждому отдельному учащемуся, достижения обучающихся; установление взаимопонимания с родительским комитетом; формирование собственной системы работы; умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы; осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

*Планируемые сроки реализации проекта:* краткосрочное планирование (1 год).

### **Список использованной литературы**

1. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» [Электронный ресурс] / Ю. А. Гафнер // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.71-74
2. Лучкина, Т посредством наставничества. **В.** Повышение профессиональной компетентности начинающего учителя: зарубежный опыт [Электронный ресурс] / Т.В. Лучкина // Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2012. – № 6. – С. 67-75.
3. Тихомирова, Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника [Электронный ресурс] / Н. В. Тихомирова // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022. - №2. - С.61-64.

### **Наставничество – польза двусторонняя**

*Автор статьи: Семенова Айталина Алексеевна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Харбалахская СОШ им. Н.Г. Золотарева - Якутского»  
Верхневиллюйского улуса*

*«Человек не может по-настоящему усовершенствоваться,  
если не помогает усовершенствоваться другим»  
(Чарльз Диккенс)*

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, вопрос о работе в образовательных учреждениях молодых специалистов поднимается на разных уровнях. А между тем проблема, как привлечь грамотных молодых специалистов, и что еще существеннее того, как удержать их там, существует. Известно, что по окончании вуза, начинающий учитель еще не является профессионалом. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Между тем, молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. В этот момент молодому специалисту необходима помощь опытного педагога, педагога-наставника. Сегодня именно наставничество достойно самого пристального внимания, потому что в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который может предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте. И в каждом учебном заведении для молодого учителя прикрепляется опытный учитель.

Наставничество - давно не дань моде и уж тем более не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Такая работа проводится и в нашей школе: долгие годы существует традиция наставничества, когда официально, соответствующим приказом, за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Как наставник хочу поделиться проектом для молодых учителей «ПЛАТФОРМА» (Сопровождение профессиональной адаптации молодых учителей через систему наставничества), которая работает в методическом

объединении учителей начальных классов. (кадровый состав 4 учителя: 1 – 19 лет пед. стаж, 2 – 0 лет пед. стаж и 1 – 2 года пед. стаж.)

*Цель проекта:* Профессиональное развитие молодого учителя

*Идея проекта:* прохождение безболезненной адаптации в коллективе, в работе.

*Задачи проекта:*

- Создать клуб молодых учителей (0-5 стаж работы)
- Подобрать тему самообразования для каждого и для клуба.
- Проводить семинары для молодых учителей.
- Посещение уроков передовых учителей.
- Проводить открытые уроки.
- Участвовать на различных конкурсах для молодых учителей
- Участвовать на региональном конкурсе молодых учителей «Үрдүк Дабаан»

*Этапы реализации проекта*

1-й этап – *адаптационный (сентябрь-октябрь.)*. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – *основной (проектировочный) (ноябрь-апрель)*. Наставник разрабатывает и реализует программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого учителя, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – *контрольно-оценочный (май)*. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. План работы на следующий учебный год.

*Основные направления работы с молодыми педагогами:*

- 1) изучение уровня профессиональной подготовки молодых педагогов, их потребностей, затруднений;
- 2) изучение нормативно - правовых документов, учебно-методической и справочной литературы, обеспечивающих реализацию воспитательно-образовательных отношений;
- 3) организация семинаров, практикумов, деловых игр, консультаций, мастер-классов, открытых занятий с целью совершенствования методики и оптимизации их проведения;
- 4) разработка и обсуждение планирования воспитательно-образовательных отношений;
- 5) анализ открытой непосредственно образовательной деятельности, с целью обмена опытом, совершенствование методики воспитания.

*Условия эффективности работы с молодыми педагогами:*

- 1) выбор системы методической работы на основе аналитической деятельности;
- 2) проведение диагностики педагогических затруднений;
- 3) применение теоретических и практических форм работы с молодыми педагогами;
- 4) оценка педагогического труда по результатам;
- 5) обеспечение методической литературой, пособиями.

*Проведение систематической работы с молодым педагогом позволит:*

- 1) отработать усвоенные в период обучения в вузе содержание и методы педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов образовательной организации на практике;
- 2) освоить приемы, направленные на сплочение педагогического коллектива и передачу педагогического опыта от одного поколения другому.

*Основные направления деятельности педагога-наставника с молодым специалистом*

- подготовка современного урока;

- консультирование молодых педагогов по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе;
- анализ и планирование учебного процесса; разработка рабочих программ;
- дидактическая и методическая помощь молодым педагогам;
- оценка процессов обучения;
  - сотрудничество с коллегами, администрацией, учениками;
  - организация самообразования по методической теме.

Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта. Он должен воспитывать в нем потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

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. Для школы это ценное приобретение, так как с ростом своих педагогических кадров, образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности.

### **Использованная литература**

1. Артемьева Л.Н. Организация методической работы с молодыми специалистами // Управление современной школой ЗАВУЧ. – 2009г. - № 3. – С. 77-80.
2. Андреева Е.В. Программа поддержки начинающего учителя // Управление современной школой ЗАВУЧ. – 2010г. - № 2. – С. 82-95.
3. Мартынович А.М. Трудности, с которыми сталкивается молодой специалист в школе // Завуч начальной школы. – 2011г. - № 1. – С. 66-67
4. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с

## **«Учитель – учитель» программа наставничества**

*Автор статьи: Петрова Лена Герасимовна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Сунтарская начальная общеобразовательная  
школа им. В.Г. Павлова»,  
руководитель МО 1 классов,  
куратор программы наставничества «Учитель - учитель»*

Учитель начальных классов – профессия особая. Это даже не профессия, а призвание. И, большая ответственность. Понимание важности, «нужности» профессии приходит с годами. И, однажды, наступает момент, когда к тебе, как к педагогу «с опытом», начинают обращаться молодые коллеги...

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психологически и технологически готовый к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Овладение специальностью представляет собой достаточно длительный процесс, предполагающий становление профессиональных компетенций и формирование профессионально значимых качеств. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 01 января 2017 года.

Начинающим учителям необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Для решения этих задач на базе МБОУ «СНОШ им. В.Г. Павлова» (в соответствии с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций,

осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом» и в целях реализации в данной образовательной организации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа»; «Успех каждого ребёнка»; «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)»; «Учитель будущего») была создана программа наставничества «Учитель - учитель». Настоящая программа призвана помочь в организации деятельности наставников с молодыми педагогами на уровне образовательной организации, будет способствовать созданию гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога и вновь прибывшему учителю, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Целью программы является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов. Программа реализует ряд задач:

1. Адаптировать молодых специалистов для вхождения в полноценный рабочий режим школы через освоение норм, требований и традиций школы и с целью закрепления их в образовательной организации.
2. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.
3. Спланировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня наставляемых, а также качества обучения младших школьников.
4. Ежегодно отслеживать динамику развития профессиональной деятельности каждого наставляемого педагога на основании рефлексивного анализа ИППР и качества обучения школьников через сформированный отчёт.



## 5. Оценить результаты программы и ее эффективность.

Основной формой наставничества данной программы является взаимодействие «учитель-учитель». Данная форма предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

В программе применяются следующие технологии: традиционная модель наставничества, ситуационное наставничество, партнёрское, саморегулируемое наставничество, реверсивное, виртуальное тьюторство, медиация, проектная деятельность.

Наставник-консультант создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин. Применяются метод беседы, собеседования, тренинговые занятия, встречи с опытными учителями, открытые уроки, внеклассные мероприятия, тематические педсоветы, семинары, методические консультации, посещение и взаимопосещение уроков, анкетирование, тестирование, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, прохождение курсов. Текущий контроль происходит 1 раз в полугодие по итогам составленного наставляемыми и наставниками отчёта по форме, на заседании МО, а также на совещании при директоре. Итоговый контроль - на педагогическом совете, специально посвящённом теме наставничества.

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую

работу, общественную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов. Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Некоторые итоги реализации программы наставничества «Учитель - учитель» представлены в таблице.

ФИО наставника	ФИО наставляемого	Название мероприятия/конкурса	Результат
Петрова Л.Г. Секова Л.Ф. Алексеева А.Т.	Постникова- Назарова Н.А.	Улусный конкурс «Учитель года»	2 место
Петрова Л.Г. Алексеева Л.К.	Николаева В.П.	Проект «Серия рабочих тетрадей «Лето с пользой»	Опубликованы
Петрова Л.Г. Секова Л.Ф. Кривошапкина С.Ф.	Чалбанов И.Ю	Улусный конкурс «Саха саарына».	Номинация «Дьулуур Саарын»
Петрова Л.Г. Алексеева А.Т. Кривошапкина С.Ф.	Михайлов И.А	Улусный конкурс молодых педагогов «Путь к успеху».	2 место
Петрова Л.Г. Кривошапкина С.Ф.	Михайлов И.А	Улусный конкурс молодых педагогов «Учитель года»	1 место
Секова Л.Ф. Кривошапкина С.Ф. Петрова Л.Г.	Гуляев И.И.	Улусный конкурс молодых педагогов «Сельский учитель».	3 место
Данилова Е.П. Матвеева Р.С.	Петрова С.А. Матросова Ю.С.	Методический открытый конкурс учительских команд «Начальное образование 2023» с Булгунняхтах Хангаласский улус	1 место

### **Наставничество**

*(из опыта работы)*

*Автор статьи: Печенкина Елена Александровна,  
учитель начальных классов высшей категории  
МОБУ СОШ №16 им. С. Черных г. Якутска  
Отличник образования РС(Я)*

Наставничество – форма обеспечения профессионального становления, развития и адаптации к квалифицированному исполнению должностных обязанностей лиц, в отношении которых осуществляется наставничество. Любому начинающему специалисту необходима помощь и поддержка. Когда я начинала свой учительский путь мне очень помогли мои опытные и мудрые коллеги, до сих пор помню фразу завуча Ангелины Ивановны Ехвик после посещения моих первых уроков: «Вы, Елена Александровна прирожденный учитель». Это очень окрылило и помогло поверить в свои силы. Опытные учителя нашей школы всегда помогали молодым коллегам. Поэтому, когда через много лет работы, мне предложили стать наставником новой молодой учительницы Дмитриенко Валерии Александровны, мне было приятно за оказанное доверие и я согласилась. Некоторый опыт наставничества у меня был. На базе моего класса проходили практику студентки Якутского педагогического колледжа им. С.Ф. Гоголева Семенова Надежда и Тюменцева Анна. Обе девушки выпускницы нашей школы. А Анна Баировна, моя ученица, с этого года пришла работать в наш дружный коллектив.

Быть наставником почетно, но и очень ответственно, поэтому чтобы работа была эффективной, одной из первых задач для себя поставила пройти курсы.

Повысила свою квалификацию по вопросам наставничества и путях работы в АОУ РС(Я) ДПО «ИРО и ПК имени С.Н. Донского» пройдя курсы «Разработка и реализация персонализированных программ наставничества в образовательной организации».

По результатам прохождения курсов поставили цель и задачи.

Цель: организация наставничества с целью оказания помощи молодому учителю в профессиональном становлении.

Задачи наставничества:

- обеспечить быструю и эффективную адаптацию молодого учителя;

- дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу с молодым учителем на основе выявленных потенциальных его возможностей;
- повышать профессиональный уровень педагога с учетом его потребностей, затруднений, достижений;
- повышать продуктивность работы педагога и результативность учебно-воспитательного процесса в образовательном учреждении;
- создать условия для удовлетворения запросов по самообразованию начинающих педагогов.

#### Промежуточные и планируемые результаты:

- адаптация начинающего педагога в учреждении и, как результат, закрепление молодого специалиста в школе;
- активизации практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности молодого педагога в вопросах педагогики и психологии;
- обеспечение непрерывного совершенствования качества преподавания;
- совершенствование методов работы по развитию творческой и самостоятельной деятельности обучающихся;

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, выяснила, на каком уровне находятся её профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в личной беседе и при посещении уроков.

Валерия Александровна молодой специалист, второй год работающая в школе. Имеет хорошую теоретическую базу, но не хватает практических навыков. Заинтересована в успешной работе, ответственная, целеустремленная, творческая, очень любит детей. В силу своих характерологических особенностей нуждается в психологической поддержке.

#### Составили совместно план мероприятий по выявленным проблемам:

1. Работа с электронным журналом «Сетевой город».

2. Изучение нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса.
3. Знакомство с Требованиями по ведению школьных тетрадей (орфографический режим).
4. Ознакомление с традициями школы. Составление плана воспитательной работы.
5. Оформление учебного кабинета.
6. Работа с родителями. Родительские собрания.
7. Методика преподавания учебных предметов.

Формы работы:

1. Посещение и анализ уроков наставляемого.
2. Консультирование по запросу.
3. Посещение уроков наставника и других учителей школы.
4. Обмен методическим и раздаточным материалом.
5. Рекомендации сайтов успешных учителей-блогеров.

Работать с Валерией Александровной очень приятно, она открыта для новых знаний, всегда заинтересована в получении информации, много старается узнать, применить на практике.

Валерия Александровна старается постоянно повышать свой профессиональный уровень.

Она прошла ряд курсов:

1. «Актуальные вопросы организации образовательного процесса в условиях, обновленных ФГОС НОО», 24 часа, июнь, 2022 г.
2. «Педагогическая запущенность. Причины проявления и организации работы с детьми», июнь, 2023 г.
3. «Молодой педагог: индивидуальная траектория и профессиональное развитие», 72 часа, октябрь, 2023 г.

Если в начале работы не все получалось у молодой коллеги, то теперь можно отметить, что:

- преподавание уроков стало более уверенное;

- ведение электронного журнала ведется систематически и более грамотно;

- родители относятся с уважением к молодому учителю, хотя в начале некоторых из них пугало отсутствие опыта;

-ученики очень любят своего учителя, активно работают на уроках.

Хотелось бы так же отметить, что наставничество – это обоюдный процесс. Многому учит наставник, но и у молодого специалиста тоже есть чему поучиться. Валерия Александровна владеет навыками ИКТ, современными платформами для обучения, которым обучает и других учителей. Так же, она очень творческий человек, отлично рисует, глядя на нее тоже заряжаешься и хочется делать что-то новое и современное.

В статье использовались материалы курсов АОУ РС(Я) ДПО «ИРО и ПК имени С.Н. Донского» по теме «Разработка и реализация персонализированных программ наставничества в образовательной организации». Руководитель курсов Яковлева Елизавета Николаевна.

### **План работы наставничества молодого специалиста – учителя начальных классов**

*Автор статьи: Куприянова Ольга Семеновна,  
учитель начальных классов  
МКОУ «Тюбинская СОШ им. М.Е. Охлопковой»  
МО Намский улус» РС(Я)*

*«Наставничество — это цветок, который расцветает,  
когда мы делимся своими знаниями с другими»*

*Ричард Фишер*

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Начинающему учителю необходима профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя. Необходимо создавать ситуацию успешности работы молодого учителя, способствовать развитию его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности.

Главная задача наставничества заключается в том, чтобы помочь молодому специалисту понять себя, оценить свои запросы, разобраться в своих проблемах, мобилизовать все свои внутренние и внешние ресурсы, как для решения сложившейся ситуации, так и для своего дальнейшего саморазвития.

*Цели наставничества:* научно-методического сопровождение деятельности начинающего педагога, повышение его профессионального мастерства, раскрытие индивидуальных педагогических способностей, формирование потребности в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании.

*Задачи:*

1. Обеспечить наиболее лёгкую адаптацию молодых специалистов в коллективе, в процессе адаптации поддерживать педагога эмоционально, укреплять веру педагога в себя.
2. Использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов, обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками.
3. Дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя.

4. Повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений.
5. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности педагога.
6. Повышать продуктивность работы педагога и результативность образовательной деятельности.
7. Способствовать планированию карьеры молодых специалистов, мотивации к повышению квалификационного уровня.

*Ожидаемые результаты:*

- активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков преподавания;
- повышение профессиональной компетентности педагогов в вопросах педагогики и психологии;
- появление собственных продуктов педагогической деятельности (ЦОР/ЭОР, публикаций, методических разработок, дидактических материалов);
- участие молодых учителей в профессиональных конкурсах, фестивалях;
- наличие портфолио у каждого молодого педагога;
- успешное прохождение процедуры аттестации.

для наставника:

- эффективный способ самореализации;
- повышение квалификации;
- достижение более высокого уровня профессиональной компетенции.

*для образовательной организации:*

- успешная адаптация молодых специалистов;
- повышение уровня закрепляемости молодых специалистов в образовательных организациях района.



*План работы с молодым специалистом на 2023-2024 учебный год*

<b>№</b>	<b>Месяц</b>	<b>Мероприятие</b>
<b>1</b>	<b>Сентябрь</b>	1.Индивидуальная консультация: назначение наставничества, совместное составление плана работы. 2.Изучение ФГОС НОО, составление рабочих программ по предметам в конструкторе РП. 3. Оказание помощи в разработке поурочных планов. 4. Помощь в составлении рабочих программ для детей с ОВЗ. 5.Оказание помощи в изучении УМК «Школа России» 6. Составление воспитательного плана. 7. Консультация по вопросу проведения занятий «Разговоры о важном»
<b>2</b>	<b>Октябрь</b>	1.Оказание помощи при заполнении электронного журнала 2.Посещение занятий внеурочной деятельности, оказание методической помощи. 3.Оказание помощи в выборе и работе над методической темой по самообразованию. 4. Совместная разработка планов-конспектов уроков и внеурочной деятельности. 5. Помощь в регистрации обучающихся в ЭОР – Учи.ру, Инфоурок, и др. 6. Адаптация в педагогическом коллективе.
<b>3</b>	<b>Ноябрь</b>	1.Оказание помощи в написании разработок к внеклассным мероприятиям. 2. Оказание помощи в проведении родительского собрания. 3. Участие детей в конкурсах и олимпиадах
<b>4</b>	<b>Декабрь</b>	1.Собеседование с молодым педагогом «Основные проблемы молодого учителя». 2.Подведение итогов за первое полугодие
<b>5</b>	<b>Январь</b>	1.Посещение уроков молодого педагога и анализ с целью оказания методической помощи.
<b>6</b>	<b>Февраль</b>	1. Помощь в организации работы с родителями. 2. Индивидуальная консультация «Типы современного урока».
<b>7</b>	<b>Март</b>	1.Помощь в организации уроков русского языка, использование электронного учебника, правила работы в тетрадях в узкую линейку. 2. Посещение уроков русского языка с целью оказания методической помощи.
<b>8</b>	<b>Апрель</b>	1.Помощь в организации уроков контроля, создание тестовых, проверочных работ по математике, окружающему миру, русскому языку. 2. Участие в конкурсе педагогического мастерства молодого педагога.
<b>9</b>	<b>Май</b>	1. Подведение итогов профессиональной адаптации молодого специалиста.

		2. Планирование работы по самостоятельному изучению программ 2-ого класса.
--	--	--

### Список использованной литературы

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. - 2022 - №2. - С.18-21.
2. Журавлева, Н.Н. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования [Электронный ресурс] / Н. Н. Журавлева, И. А. Тальшинская // Вестник педагогических инноваций. - 2022 - №2. - С.14-22.

### Сотрудничество с молодым педагогом как один из способов наставничества

*Автор статьи: Борисова Надежда Григорьевна,  
учитель начальных классов высшей категории  
НОШ МАНОУ «Дворец детского творчества им. Ф.И. Авдеевой»  
ГО «город Якутск»*

*«Всегда вперёд, после каждого совершённого шага  
готовиться к следующему, все помыслы отдавать тому,  
что ещё предстоит сделать»  
Н. Н. Бурденко*

Хочу начать статью со слов великого педагога-новатора А. С. Макаренко «Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический ВУЗ, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...». Сама я училась у своей первой учительницы Ивановой Олимпиады Дмитриевны – учителя начальных классов.

В моей практике есть опыт и с педагогами, вновь прибывшими в образовательное учреждение. Когда молодому педагогу нужно показать стиль работы школы, традиции коллектива и при этом с уважением относиться к

методическому багажу и результатам ранее достигнутым. Так и у нас, у Евгении Павловны 3 года стажа. Я стараюсь понять потенциал и цели Евгении Павловны, ускорить процесс адаптации в новой рабочей среде, оказывая наставляемой все виды поддержки и участия. В своём наставничестве использую нетрадиционные, интерактивные методы и формы – технологию сотрудничества, коучинг, кейс-метод, технологию открытого пространства, квик-настройку, мастер-класс (практикум).

Главная идея обучения в сотрудничестве – с Евгенией Павловной мы учимся вместе, не просто помогаем друг другу, а вместе работаем над одной темой, проблемой или вопросом.

*Коучинг* – это развивающее консультирование, это интерактивное общение, дискуссия (вопрос-ответ), где Евгения Павловна не получает советы и рекомендации, а только отвечает на вопросы, которые наставник задает, и сама находит резервы и пути для решения своих проблем. В процессе такой работы выстраиваю с наставляемой партнёрские (равноправные) отношения. То есть я – партнёр, а не советник. *Коучинг* – это «терапия успеха» (среднее между психологической помощью и профессиональным тренингом).

А в основе *кейс-метода* лежит анализ проблемной ситуации. Он объединяет в себе одновременно и ролевые игры, и метод проектов, и ситуативный анализ. Задачей этого метода является максимальное вовлечение каждого участника в самостоятельную работу по решению поставленной проблемы или задачи. Кейсы разделяются на три вида:

1. Печатанные кейсы
2. Кейсы-мультимедия
3. Видео-кейсы.

Работа по этой технологии, как и по многим другим, предполагает два этапа: подготовительный и этап проведения. Первый этап – это этап подготовки кейса. На данном этапе формулируется задание, то есть, записывается сама учебная ситуация, или берется реальная ситуация и немного упрощается. Затем определяются вопросы, на которые, после анализа

всех материалов, надо будет дать ответ. Второй этап – работа с кейсом, это его решение. Решение кейсов рекомендуется проводить в следующем порядке:

1. Знакомство с ситуацией, её особенностями;
2. Выделение основной проблемы (проблем), выделение персоналий, которые могут реально воздействовать на ситуацию;
3. Формулирование проблемы и отбор лучших ее формулировок (фронтальный мозговой штурм с последующей дискуссией).
4. Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (анализ последствий принятия того или иного решения).
5. Решение кейса — предложение одного или нескольких вариантов последовательности действий, указание на важные проблемы, механизмы их предотвращения и решения.
6. Презентация решения.
7. Рефлексия хода решения кейса.

Использование кейс-метода в работе с наставляемой позволяет применять на практике теоретический материал, что положительно влияет на дальнейшую работу.

*Технология открытого пространства* – это активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями.

*Квик-настройка* – это настрой Евгении Павловны на успешную работу: Если хочешь понравиться людям – улыбайтесь!

Цель *мастер-класса* – знакомство педагогическим опытом, системой работы, авторскими находками и всем тем, что помогло педагогу достичь наилучших результатов. Ещё одной из форм поддержки педагогов может стать нетрадиционная форма работы – конкурс «Посвящение в педагоги». Здесь выявляются организаторские, творческие, интеллектуальные способности молодых специалистов, познакомить их с наставниками, присвоить звание «педагог». Для подготовки и проведения требуется предварительная работа с

молодыми специалистами. Для этого составляется сценарий мероприятия, в который включаются загадки, пословицы, подвижные игры.

Таким образом, при поддержке наставника молодой педагог закрепляет и сохраняет свое положение в школе, повышает свой профессиональный уровень и развивает личностные качества. Важным стимулирующим средством роста профессионализма и творчества для молодых педагогических кадров являются ежегодные: творческие отчеты, участие в муниципальных, региональных и федеральных конкурсах профессионального мастерства, выставках, презентациях, проектов по самообразованию, в конкурсах методических разработок.

Каждая форма работы с молодыми специалистами оказывает влияние на достижение тех или иных целей. Качественно организованная система работы с молодыми кадрами, приоритет добрых традиций, опирающихся на созидательную деятельность педагогов, проекты самообразовательной деятельности, стремление повысить свои общекультурные знания способствуют мобильному росту педагога. Система непрерывного профессионального развития помогает достижению молодым педагогом желаемого профессионально статуса и признания в коллективе, среди обучающихся и их родителей, большей уверенности в себе, влияет на профессиональную карьеру, позволяет достичь максимального удовлетворения в педагогической профессии.

Наставничество – это шаг вперед к развитию профессиональных компетентностей не только молодого специалиста, но и педагога – наставника. Оно заставляет его соответствовать современным требованиям, ориентироваться в новых педагогических технологиях, владеть нормативно-правовой базой. Чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем педагог-наставник должен сам им быть. В целях совершенствования профессиональных компетенций учителей начальных классов в области реализации требований ФОП и обновлённого ФГОС НОО с группой учителей из образовательных организаций г. Якутска во время осенних каникул ездила

на курсы, которые прошли на базе института развития образования Ярославской области г. Ярославль и своими знаниями делюсь с Евгенией Павловной. И действительно, как говорил Сенека, – «Уча других – учись сам!»

**Способы решения учебных задач на примере содержания курса «Русский язык» развивающего обучения Д.Б. Эльконина-В.В. Давыдова, как один из наиболее эффективных методов обучения грамотности у младших школьников**

*Автор статьи: Габышева Мария Егоровна,  
учитель начальных классов  
МОБУ «Якутская городская национальная гимназия  
имени А.Г. и Н.К. Чиряевых*

*«Знания обязательно должны передаваться. Если внимательно изучить закон сохранения энергии, приходит понимание - знание, как движущая сила прогресса, как энергия мыслительного процесса, должно находиться в постоянном движении. Нарушая данный закон, мы закрываем себя от Мира, к нам не придут новые знания и новые возможности».  
Вдовиченко С.В. - руководитель группы Линия консультаций  
«Интеллектуальные системы»*

Как быстро время бежит, вот уже 35 год работаю учителем начальных классов. Кажется, совсем недавно открыла я двери школы. И с чувством гордости, радости, осторожности переступила порог класса, где 30 пар смысленных пытливых глаз внимательно смотрели на меня и началась трудная, но благородная учительская работа. Много было трудностей, радостей, удач и успехов. В первые годы работы меня и многих моих коллег глубоко волновал вопрос, как научить детей писать грамотно и осознанно. Даже простое задание как списывание дети выполняли с большим количеством ошибок.

На этот сложный вопрос как формирование грамотного письма ответ нашла в курсе развивающего обучения Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова. За весь период работы самым удачным, выдержанным, содержащим линию, свою структуру, без засилия множества правил и памяток, считаю является учебник

«Русского языка» В.В. Репкина, Е.В. Восторговой, Т.В. Некрасовой, Л.В. Чеботковой, УМК развивающего обучения Д.Б. Эльконина – В.В. Давыдова. В данном учебнике кардинально отличается принцип построения учебного предмета, его содержание, логика развертывания. Предмет усвоения складывается в систему научных понятий. Ученик даже сложные орфограммы легко и быстро, без заучивания наизусть многих правил, может написать правильно, доказать выбор буквы и знака.

Сама технология развивающего обучения с целеполаганием, деятельностным подходом, коллективным рассуждением, открытием способов действия, оцениванием предполагает успешное усвоение любых программ.

С тех пор как начала работу по данной системе отмечаю, что списывание дается легко. Дети выполняют это задание без ошибок или с меньшим количеством ошибок, чем дети, которые учатся по традиционной системе обучения. Так как с первых уроков ученики особое внимание уделяют на знак, как символ обозначения звука. В программе по данной УМК есть свой уникальный алгоритм- алгоритм списывания.

По мнению автора В.В. Давыдова «чтобы преодолеть фрагментарность в обучении детей орфографии и придать этому обучению системный, целостный характер, необходимо знакомить их прежде всего с принципами русской орфографии».

Отличием содержания курса по предмету русский язык является фонематический принцип письма, по которому дети выявляют основной закон русского письма. Этот закон «откроют», начинают исследовать, обнаруживать в корне (1-2 класс), в некорневых морфемах, аффиксах (2 класс), в окончаниях (3 класс). Параллельно с этим дети рассматривают и не фонематические случаи так называемые «исключения» (правописание окончаний [ий'] в существительных, гласные в корнях гор/гар, зар/зор, приставки на [з-с], -ого, -его в прилагательных). Далее дети, изучая слово с разных сторон,

разграничивая лексическое и грамматические значения «обнаруживают» понятие части речи.

Так как содержание курса русский язык по системе развивающего обучения вызывает затруднения у молодых специалистов, чтобы дать представление о линии курса каждый год даю открытые уроки по русскому языку: в первом классе «Обозначение звука [й’], во втором классе «Проверка орфограмм в окончаниях, словах, называющих предметы», в третьем классе «Проверка орфограмм в суффиксах», в четвертом классе «Что мы знаем о грамматических значениях слов?».

Перечислю некоторые отличия, способы, которые помогают легко определить ту или иную орфограмму в словах, написание которых вызывает затруднения даже у многих взрослых (в скобках указаны темы традиционного обучения):

-в первом классе ученики отмечают работу гласных и согласных букв (не указывают);

-во втором классе для изменения слов применяют слова-помощники ЕСТЬ, НЕТ, РАД, ВИЖУ, ДОВОЛЕН, ДУМАЮ (вместо заучивания падежей);

-Ь пишу в корне, Ъ пишу между приставкой и корнем (тема разделительный Ъ и Ь знак)

-в третьем классе, ученики проверяют орфограммы в окончаниях существительных словами СТЕНА, СТОЛ, ОКНО, СТЕПЬ, СЛОНЫ, в окончаниях прилагательных ПУСТОЙ (множество правил личных окончаний, окончаний падежей);

-для выбора буквы Е или И в личных глаголах пользуются двумя способами: первое-словом помощником ОНИ, второе составляют таблицу – ИТЬ усекаемый 2 спр, -ЕТЬ усекаемый 2 спр, -АТЬ после шипящих усекаемый 2 спр. Большинство детей пользуется первым способом (тема личные окончания);



-и только после разграничения понятия лексические и грамматические значения слов выходят на понятие части речи (нет темы грамматические значения):

Важно отметить такую технологию как преобразование понятий в модель, схему, что позволяет ребенку без усилий запомнить те или иные понятия, темы.

Таким образом, как отмечают авторы В.В. Репкин, П.С. Жедек «в условиях традиционного обучения орфографическая зоркость складывается стихийно и обнаруживается у весьма небольшой части учащихся, то при организации обучения на основе фонематического принципа письма она может формироваться направленно».

### **Список использованной литературы**

1. В.В. Давыдов «О понятии развивающего обучения» /Библиотека развивающего обучения/. Выпуск тринадцатый. Томск. Пеленг. 1995г. с20,24,34,35,36
2. В.В. Давыдов «Психологическая теория учебной деятельности и методов начального обучения, основанных на содержательном обобщении» /Библиотека развивающего обучения/. Выпуск шестой. Томск, Пеленг, 1992, с 19, 35, 63, 68
3. «Начальный этап развивающего обучения русскому языку в средней школе». /Библиотека развивающего обучения/. Выпуск второй. Томск. Пеленг. 1997г. с.11,20,24,34,35,36

### **«Действуем вместе!» Секреты успешного взаимодействия наставника с молодым педагогом**

*Автор статьи: Матвеева Лена Константиновна,  
учитель начальных классов  
МОБУ «Саха-корейская СОШ»  
ГО «город Якутск»*

Молодой педагог, начинающий профессиональный путь, сталкивается с проблемами, поскольку не имеет необходимого опыта. Стать настоящим профессионалом своего дела учителю сложнее, чем представителю любой

другой профессии. Ведь полученное педагогическое образование не дает гарантию на успех молодому специалисту. И поэтому, перед каждым молодым, начинающим педагогом – бесконечный путь к саморазвитию, к постижению своей профессии. Как трудно порой ему идти по этой дороге в одиночестве, пытаясь самостоятельно овладеть всеми тонкостями работы, найти ответы на все вопросы, учиться на своих ошибках. И как необходима в этот момент начинающему учителю помощь опытного педагога-наставника.

И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку старшего коллеги, друга, наставника.

В 2020-2021 учебном году в нашу школу пришел молодой специалист, учитель начальных классов Сардана Дмитриевна Стручкова. В этом же году я и была назначена наставником молодого педагога. Так мы образовали «педагогический дуэт». Как для Сарданы Дмитриевны, впервые пришедшей в школу, ее роль учителя, так и для меня роль наставника, была дебютом.

Мы понимали, что в педагогическом дуэте «наставник – молодой педагог» очень важна роль каждого. Для формирования педагогического дуэта важно эмоционально – психологическое сближение педагогов. Эффективность взаимодействия напрямую зависит от того, насколько похожи люди между собой, от их психологической совместимости. Чтобы это был действительно «дуэт», необходимо, чтоб наставник и молодой педагог психологически и эмоционально подходили друг другу. Нам в этом смысле повезло. Мы друг другу подошли: и эмоционально- психологически, и по характеру, и по темпераменту... Так началась наша совместная деятельность. Это процесс обоюдный, ведущий к мастерству не только молодого педагога, но и меня, как наставника.

Работа по наставничеству, разумеется, должна быть системной, носить поэтапный характер. Условно мы выделили следующие этапы взаимодействия:

1. Адаптационный период.

2. Мотивационный период.
3. Обучение.
4. Развитие.
5. Рефлексия.

В процессе сотрудничества нашего «педагогического дуэта» за три года накоплен большой материал. Сардана Дмитриевна создала и оформила электронный «Планшет молодого педагога», а я, как ее наставник – «Интерактивную книгу наставника».

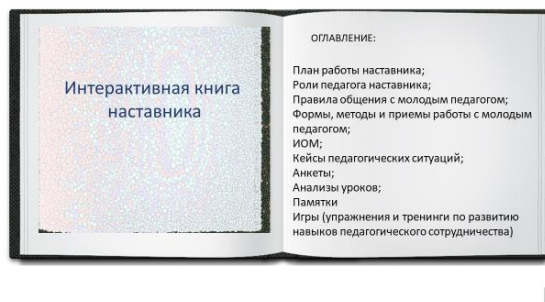
В «Планшет молодого педагога» включены такие материалы, как: Индивидуальный план становления и саморазвития молодого педагога – ИОМ (индивидуальный образовательный маршрут), дневник начинающего учителя, его методическая копилка, карты самоанализа проведенных уроков, памятки молодого специалиста. Они обозначены в виде символов, нажимая на который, молодой педагог находит необходимый для себя электронный ресурс (рис.1).



1. Планшет молодого педагога.

В «Интерактивную книгу наставника» я «вложила» все, что накопилось постепенно за период наставничества: план работы наставника; памятки «Роли педагога наставника», «Правила общения с молодым педагогом», перечень форм, методов и приемов работы с молодым педагогом, кейсы педагогических ситуаций, анкеты; анализы уроков, игры (упражнения и тренинги по развитию навыков педагогического сотрудничества). Здесь открывается оглавление «книги», по которому, используя ссылку, я могу найти необходимый мне

материал (рис.2). И этот материал можно пополнять, редактировать, добавлять новый.



## 2. Интерактивная книга наставника.

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

Результативность системы наставничества в школе можно проследить и в личных достижениях молодого педагога. В апреле 2023 года мы с Сарданой Дмитриевной приняли участие в Весенней конференции «Мой призвание-педагог» и стали лауреатами в номинации «Лучший педагогический проект» по теме наставничества «Действуем вместе!». В этом месяце моя молодая коллега приняла участие в городском профессиональном конкурсе «Первый учитель-2023» и получила диплом в номинации «Педагогический дебют», сделав еще один шаг к своему профессиональному мастерству.

### Список использованных источников

1. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!» № 8 (44) август 2015 г.
2. [Metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov-po-rabote-s-molodymi-spetsialistami.pdf](https://www.metodicheskie-rekomendatsii-dlya-pedagogov-nastavnikov-po-rabote-s-molodymi-spetsialistami.pdf)
3. <https://www.едусладково.рф/assets/files/Sladkovskai/2021-2022/nastavnichestvo/metodicheskie-rekomendatsii-po-organizatsii-nastavnichestva.pdf>

## **Наставничество** (из опыта работы)

*Автор статьи: Степанова Наталья Николаевна,  
учитель начальных классов  
МОБУ «СОШ №21» ГО «город Якутск»*

Получив диплом, будущий учитель ищет наставника, который поддержит его в профессии. Досконально изучив по книгам предмет, который намеревается преподавать, он боится предстать перед классом и обращается за указаниями к более опытному собрату по призванию. Тот не обременяет его секретами педагогики, а даёт главный совет – живи полной жизнью, без усталости набирайся ума – разума, ни на миг не забывай учиться сам и одновременно учи других.

В далёком в 1996 году, окончив Якутское педагогическое училище №1 им. С.Ф. Гоголева отправилась работать в родную школу, в Хаяхсытскую среднюю школу им. А.П. Илларионова Чурапчинского района. Проработала с опытными учителями с Еленой Дмитриевной Дьячковой, Марией Константиновной Диодоровой, с учителями, полными творческих сил, замыслов, стремлений к совершенству педагогических трудов. Я очень благодарна им, моим первым наставникам, определившим мой педагогический путь.

Сейчас имея немалый при этом и небольшой опыт работы со студентами, с молодыми коллегами, хочу отметить на свой взгляд, на главное: следует относиться к молодым коллегам, как к равным. Это проявляется в доброжелательности и отзывчивости.

В моем понимании, наставничество – это способ передачи знаний, умений и навыков молодому человеку от более опытного и знающего, предоставление молодым людям помощи совета, оказание необходимой поддержки в работе.

*Целью* наставнической деятельности в педагогической деятельности выступает непосредственное воздействие на личность, направленное на ее развитие, адаптацию путем передачи опыта от наставника к наставляемому.

*Задачи:* проектирование и планирование совместной работы.

В данной работе попытаюсь раскрыть тему наставничества и поделюсь с маленьким опытом.

Составить план работы.

План состоит из следующих этапов работы:

- 1) Показать, как необходимо работать с документацией. В перечень главных документов входят: личные дела обучающихся, медкарта. Эти документы следует изучить, составить по ним социальный паспорт класса;
- 2) Составление рабочей программы. Тут идут в помощь интернет-ресурсы. Молодые коллеги в этом деле ловчее опытных составляют рабочую программу.
- 3) Заполнение классного электронного журнала, тоже не составит труда молодым коллегам.
- 4) Важно изучить критерии оценивания отдельно по предметам. Молодой коллега, как обычно, в первое время часто обращается по этому вопросу, особенно, когда класс пишет контрольную работу. Здесь, необходимо, не торопясь, разобрать несколько работ.
- 5) Показать, как следует заполнять тетради учащихся, как их хранить, как и когда проверять.
- 6) Объяснять по каким вопросам следует обращаться к администрации, как сотрудничать с сопровождающими педагогами, с библиотекарем школы (с педагогом – психологом, с педагогом – логопедом, с социальным педагогом).
- 7) Познакомить с воспитательным планом класса.
- 8) Познакомить с методическими пособиями.
- 9) Запланировать взаимопосещение уроков, родительских собраний.

Моего наставляемого зовут Пермякова Екатерина Герасимовна. Работаем с ней в одном кабинете 4-й год. В первый год работы мы составили план работы по наставничеству. Так как она взяла первый класс, начали с «Первых

дней ребёнка в школе». Разрабатывали занятия, вели наблюдения, в конце недели подводили итог, обсуждались наиболее интересные темы. Потихоньку класс формировался, параллельно велась работа с родителями. Говорили даже про уборку кабинета после смены, что кабинет перед сменой надо готовить.

Во второй год совместной работы принимали участие в смотре кабинетов. Начали работу за полтора месяца. Систематизировали всю литературу, дидактические материалы. Обновили раздаточные материалы. Привлекли родителей. Оснастили кабинет ТСО.

Надо отметить, перед каждым праздником, мероприятием готовим кабинет вместе. У молодых коллег идей бывает много.

Взаимопосещение уроков обязательно! Без этой работы не будет результата. Следует анализировать уроки. Эта работа продолжается четвёртый год. Я и сама учусь у своей наставляемой. Недавно Екатерина Герасимовна вернулась из г. Ярославля, где посетила курсы «Системно – деятельностный подход в обучении». Поделилась своими находками.

Каждый год учителя готовим детей к НПК. Это скрупулёзная работа, которая требует немало времени. Подбор темы, проведение исследования, к которому тщательно готовишься, и сам учитель и готовишь ребёнка. Когда проходила защита проектов на классном уровне, Екатерину Герасимовну посадили в жюри. Ее ученики в прошлом году становились победителями и призёрами городских, республиканских НПК.

Помощь в проведении открытого урока тоже входит в наставничество. Обговариваешь вплоть до посадки детей за партами в группах.

Школа – это большая семья, где порой происходят и ссоры. Когда, происходит конфликт между учителем и родителями, тут необходимо проявлять деликатность. Читать педагогическую литературу, советоваться с психологом школы. Говорю молодым коллегам, всегда спокойно выслушать родителей, ставить себя на их позицию, только потом обсудить и сделать для себя выводы. Нельзя заикливаться на произошедшем, важно уметь отпустить ситуацию.

Пример подавать дело сложное, но если любишь работу, то думаю молодые коллеги смотрят и будут учиться. Повторюсь, у своих молодых коллег я тоже многому учусь. Они умело и легко общаются с детьми и родителями, умело пользуются с новыми цифровыми технологиями, легки на подъём в профессиональных делах.

В этом учебном году Екатерина Герасимовна проходит аттестацию. В октябре составили план подготовки. Сейчас идет работа по заполнению портфолио педагога.

И несколько слов по работе со студентами. Три года подряд проходил педпрактику студент ПИ СВФУ им. М.К. Аммосова Ярослав Самсонов. Ярослав очень интересный, добрый молодой человек, который идёт шаг за шагом идет к своей цели. Желаю Ярославу удачи и смело идти за мечтой!

В заключении, хочется отметить, безусловно, работа по наставничеству, многосторонняя и сложная, потому данное изыскание не охватывает все аспекты, а является раскрытием узкой темы.

### **Список использованной литературы**

1. Учителю с любовью. Лидия Мария Рибо-М.: Центрполиграф, 2006-47с.
2. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях. / Под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. - 153с.

### **Роль наставника в профессиональном становлении молодого педагога**

*Автор статьи: Элляева Людмила Владимировна,  
учитель начальных классов, наставник  
МОБУ «СОШ № 3», ГО «город Якутск»*

*Аннотация.* На сегодняшний день одной из основных задач общеобразовательных организаций является помощь молодым, начинающим специалистам, которому важно осознать себя талантливым человеком,



который выбрал правильную профессию и сможет демонстрировать лучшие профессиональные качества. В рамках года «Педагога и наставника», в каждом образовательном учреждении была реализована практика наставничества «учитель-учитель», обеспечивающая методическое и гуманитарное сопровождение молодых специалистов. Представленный опыт работы наставника и наставляемого, может предполагать, что дальнейшая работа имеет перспективу мотивирования молодых специалистов к новым достижениям в области школьного образования.

*Ключевые слова:* наставник, наставляемый, практика наставничества, профессиональная компетентность, молодой учитель, сопровождение молодого специалиста.

*«Настоящая педагогика — это та,  
которая повторяет педагогику всего общества»*

*А.С. Макаренко*

*Введение.* Учитель - это уникальная профессия вне времени, моды и географии. Являясь одной из древнейших профессий, она остается нужной и востребованной по сей день.

Сегодня, в эпоху реформирования системы образования, проблема дефицита молодых специалистов в школах особенно актуальна. Задачи, которые необходимо решить в рамках заявленной проблемы, очень много: психологическая и финансовая поддержка педагогических кадров, создание системы моральных наград и поощрений, адаптация в коллективе и, наконец, компетентная помощь опытных наставников. Все перечисленное требует формирования качественного методического сопровождения педагогических работников образовательных организаций. Одной из форм такого сопровождения является наставничество [3].

Важное значение наставничества отмечено в ряде стратегических документов федерального уровня: Посланиях и Указах Президента

Российской Федерации, федеральном проекте «Учитель будущего» [6], национальной системе учительского роста, профессиональном стандарте «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» [4]; Указом Президента РФ учрежден знак отличия «За наставничество» [5].

Задача наставничества: помочь молодому педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

*Основная часть. Опыт работы «наставник – наставляемый».* Учитель — сам себе организатор. Вне уроков ему необходимо выполнить бумажную работу, проверить тетради, заполнить электронные и бумажные журналы, подготовить отчеты, уроки на завтра. Продолжать можно долго, истязая себя, или взять и довести половину своей обыденной работы до автоматизма, дать себе отдых и довериться ученикам.

Стоит уточнить, что для любой организации качество руководства и ответственное отношение наставников к своим обязанностям являются наиболее важными задачами. Поэтому развитие системы наставничества должно предполагать реализацию комплекса мер в рамках качественной подготовки наставников и обеспечения в некоторой степени эффективности их работы, результатом чего станет формирование профессиональной самооценки у молодых специалистов [2].

Одной из наиболее острых проблем в образовании России на сегодняшний день является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров.

Приступая к профессиональной деятельности в образовательной организации, начинающие педагоги сталкиваются с затруднениями [1]. Если в первый год своей работы они не получают должного внимания и поддержки, то часто уходят из профессии. Чтобы молодые специалисты с первых дней в школе чувствовал себя комфортно и уверенно во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно

простроить работу по их адаптации с постановкой цели и задач. Системный подход к данной проблеме позволит недавнему выпускнику вуза быстро адаптироваться к работе. Поэтому я поставила себе задачу разработать программу, которая помогла не только быстро адаптироваться молодому педагогу, но и подготовить ответы на все вопросы, которых всегда много у молодого специалиста.

В современном мире быстро развивающихся технологий, есть разные варианты коммуникации. Одной из направлений программы было поиск вида общения с молодым педагогом. Как вариант пришла идея создания Чат-бота, как возможность получения готовых ответов и рекомендаций от наставника, своего рода «скорую помощь», что позволило сэкономить время и умножить багаж знаний у наставляемого. К моему приятному удивлению она оказалась очень умным, способным и талантливым педагогом, владеющим современными технологиями, которым она меня учит.

Процесс развития и становления молодого специалиста реализуется через формирование профессиональных компетенций, личных и социальных ценностей, взаимодействие с наставником, основанное на совместном доверии и партнерстве. Суть такого взаимодействия – это максимально полное раскрытие потенциала педагогического работника, необходимого для успешной личной и профессиональной самореализации [2].

От взаимодействий, которые третий год складываются между нами, зависит во многом успех и результат нашей работы как наставника и наставляемого. Наверняка, каждый молодой педагог, закончивший институт, и ещё не забывший свои школьные годы и взаимоотношений с учителями, мечтает о том, что, придя в школу, он постарается стать лучшим другом для своих коллег. Так, оказалось, что с Евдокией Ильиничной мы стали не просто коллегами, но и хорошими приятельницами. Результатом нашего сотрудничества стало успешное участие в III республиканском конкурсе профессионального мастерства «Я и мой наставник» 15-16 февраля 2023 года в г. Нюрба.

Сотрудничество в рамках реализации модели наставничества гарантирует повышение мотивации молодого специалиста, его адаптацию в образовательной организации, удовлетворенность профессиональной деятельностью (социальное и профессиональное благополучие). Но целевая аудитория, призванная решать эти задачи, довольно обширная. Чтобы реализовать практику наставничества, необходимо взаимодействие органов управления образованием, администрации школы, педагогического коллектива, участников педагогических сетевых сообществ, учреждений дополнительного образования, СМИ и социальных партнеров. Только совместные усилия могут привести к положительному результату [2].

*Заключение.* Практика наставничества «Учитель – учитель» является универсальной технологией, что показывает только положительные результаты её формирования. Молодой специалист, приходя в свой профессиональный путь, нуждается в помощи и поддержке. В результате работы с наставником молодой специалист будет применять все свои знания, умения и талант для того, чтобы остаться верным профессии учителя. Вместо заключения приведем известный афоризм: «Личный пример не просто лучший метод убеждения, а единственный».

#### **Список использованных источников**

1. Бершадская Е. А., Бершадский М. Е. Методы выявления профессиональных дефицитов у учителей школ с низкими результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях // Муниципальное образование: инновации и эксперимент. 2017. № 2. С. 41–51.
2. Еремина А. А. Роль наставника в формировании профессиональных компетенций молодого учителя // Инновационная научная современная академическая исследовательская траектория (ИНСАЙТ). 2022.
3. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л. А. Богданова [и др.]. Кемерово: Изд-во Кузбас. регион. ин-та развития проф. образования, 2014. 144 с.
4. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)»: приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18.10.2013 г.

5. Об учреждении знака отличия «За наставничество»: Указ Президента РФ от 02.03.2018 г.
6. Учитель будущего: паспорт федерального проекта; приложение к протоколу заседания проектного комитета по национальному проекту «Образование».

### **Мои наставники - мои путеводители**

*Автор статьи: Куприянова Айана Еремеевна,  
учитель начальных классов  
МБОУ «Петропавловская СОШ»  
Усть-Майский район, с. Петропавловск*

Я появилась на свет в семье педагогов, где каждый уголок дома пронизывался атмосферой учения и развития. Мамины тетради с русским языком и папины спортивные инвентари были обязательной частью нашей домашней обстановки. Все эти моменты складывались в пазл моего детства, создавая красивую картину, где каждый шаг напоминал о важности знаний и обучений. С малых лет я наблюдала, как мама и папа уделяют внимание каждой детали в работе с учениками, я не только увидела процесс обучения, но и поняла, насколько мои родители терпеливы и заботливы. Воспоминания из моего детства стали зерном, из которого выросло мечта самой стать учителем. Оно подарило мне уважение к профессии, глубокое понимание важности работы педагога и стремление к тому, чтобы передавать свои знания и вдохновение, точно так же, как это делали мои родители, которые, в свою очередь, являлись не просто учителями, но и наставниками.

Наставник – это тот человек, который не просто обладает огромным опытом, но и тот, кто по-настоящему посвящает себя и свою жизнь другим людям. В мире, где знания передаются от человека к человеку, наставничество выступает как ключевой элемент профессионального роста. Это не просто передача знаний, но и формирование навыков, умений и особенного взгляда на педагогическое искусство. На данный момент наставничество играет

ключевую роль, предоставляя молодым учителям не только путь в профессиональное обучение, но и поддержку в их непрерывном развитии.

Быть наставником – значит не только привести молодого педагога в профессию, но и помочь ему открыть новые горизонты в мире образования. Ведь каждый учитель вступает в большое путешествие, где он будет играть роль лидера в формировании знаний, навыков и характера учеников. Именно поэтому наставничество важно не только для профессионального роста молодых учителей, но и для укрепления всей общественной системы образования.

Во-первых, хочу выразить признательность тем людям, которые стали не только наставниками в моей профессиональной жизни, но и незаменимыми путеводителями в мире личных достижений. Педагогическая область требует не только знаний, но и мудрости, источником которой часто становится опыт наставника.

Человек – это пластилин, формирующийся в процессе взаимодействия с другими людьми. Мы берем хорошие примеры и уроки из каждой встречи и каждого общения. Я с особой любовью и благодарностью вспоминаю тех людей, с которыми мне довелось встретиться и поделиться опытом. И в этом списке моего уважения на первом месте стоит мой учитель начальных классов, Луиза Ивановна Атласова. Возможно, именно она стала тем человеком, который вдохновил меня выбрать путь учителя. Она никогда не пренебрегала своими учениками, вне зависимости от их успехов или неудач. Я не отличалась блестящим умом, не выделялась среди сверстников. Однако, мой учитель никогда не придавала этому значение, не говоря мне, что я слаба или неспособна. Благодаря ее поддержке, я получила возможность участвовать в олимпиадах и конкурсах наравне с отличниками. Таким образом, она помогла мне почувствовать свою значимость и уверенность в своих способностях. Еще одним уникальным и особенным наставником в моей жизни является Наталья Афанасьевна Никифорова, которая была моей "мамой" во время учебы в

педагогическом колледже. Своим отношением к работе, ученикам, коллегам она показала яркий пример влюблённого в свою деятельность человека.

Такие встречи и наставники – это не просто случайности на пути, а ключевые моменты, определяющие наш путь развития. Благодаря этим учителям я научилась не только учиться, но и стремиться к большему, верить в себя и свой вклад в общество. Они стали моими путеводителями, их влияние простирается далеко за пределы учебных классов, оставляя след в каждом аспекте моей жизни.

Таким образом, наставничество – это мощный механизм поддержки и роста в профессии, который не только основан на передаче знаний и опыта, но и на постоянной поддержке, общении и взаимодействии. Оно позволяет молодым учителям раскрыть свой потенциал, повысить профессиональную состоятельность и принести новые идеи в систему образования. Благодаря наставничеству, каждый учитель может стать настоящим лидером и вдохновением для своих учеников.

### **Формирование мастерства молодого учителя через наставничество**

*Автор статьи: Корякина Лариса Алексеевна,  
учитель начальных классов  
МОБУ «Саха гимназия» ГО «город Якутск»*

*«Я убедился, что как бы человек успешно ни окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...»*

*А. С. Макаренко*

Кто такой наставник? Толковый словарь В. И. Даля дает такое определение: «Наставник – учитель, руководитель, воспитатель. Наставить – научить кого-то чему-то хорошему». В педагогической энциклопедии наставник – это лицо, осуществляющее индивидуальное или групповое

профессиональное обучение на рабочем месте, высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого молодые педагоги могут получить совет или поддержку. Также наставником можно назвать человека, который способствует личностному развитию подопечного. В целом, наставничество – это социальный институт, осуществляющий процесс передачи знаний и социального опыта, это форма преемственности поколений.

В России 2023 год был провозглашён годом наставника и педагога. Президент России Путин В. В. говорил, что вопросы обучения и наставничества являются вопросами будущего. «Вопросы обучения, наставничества — это всегда обращение к будущему», — отметил глава государства. А будущее педагогического сообщества – это наши молодые специалисты, которые в будущем внесут свой значительный вклад в развитие образования в нашей стране. В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге. Поэтому в школу необходимо привлекать молодых педагогов, способных в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для них условиях практической деятельности. В этот момент начинающему учителю необходима помощь опытного педагога-наставника. И именно наставничество сегодня заслуживает самого пристального внимания, потому что в нем отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте. Как говорил Константин Ушинский: «Наставник прежде всего несет духовную составляющую своему подопечному». То есть, чтобы наставничество развивалось, дети и молодые педагоги должны видеть в наставниках личность — с интересами, опытом и



определенным мировоззрением. Наставник не давит, не поучает, не пугает, он старается дать совет, не поселив страха в подопечном.

Я начала вести свои первые уроки, когда мне было только 20 лет и, конечно, было много промахов, ошибок, переживаний, волнений, тревог и даже боязни перед опытными пожилыми коллегами. И вспоминая себя, молодого начинающего учителя, всегда стараюсь понять свою подопечную, её страхи, тревоги, волнения. Тогда у меня конкретного наставника не было, но были педагоги с большим стажем и опытом, которые всегда давали мне советы, делились своим опытом, которые очень помогли мне в моей педагогической работе. Я до сих пор не перестаю благодарить их в душе. Завуч часто посещала мои уроки и давала советы, аккуратно указывала на допущенные ошибки, чтобы не подавлять начинающего учителя. Для меня это была хорошая поддержка, а самое главное – я сразу стала ей доверять, обращаться за советами. Сделать так, чтобы к тебе захотели обратиться за советом, – в этом миссия наставника, поэтому наставника нельзя назначить.

Вообще я думаю, что наставничество – это обоюдный процесс, и здесь приведу другой пример, уже о моей подопечной. Наставником меня никто не назначал, молодым педагогам дали право выбирать самим и так я стала наставником. Но я думаю, что и молодой начинающий учитель тоже вполне может стать наставником. Я подумала тогда, что могла бы поучиться у неё смелости мысли, нестандартности мышления. Ведь если мы, педагоги со стажем, стараемся идти в ногу со временем, обучаясь требованиям новых стандартов, то молодые педагоги родились в этом самом современном мире и у них больше способностей и знаний для освоения новых технологий, новых понятий, которые так скоротечно входят в нашу жизнь.

Дети часто нуждаются в совете человека старшего, значимого взрослого, но не родителя. И если молодой учитель в решении какой-то личной ситуации становится для ребенка тем самым значимым взрослым – это тоже наставничество. Не только в профессиональном плане, но и в плане развития личности. И в этом у меня есть определенный опыт работы. Наставником для

детей являюсь уже более 30 лет, как учитель и классный руководитель. Наставником для молодого педагога стала недавно, хотя негласно и опосредованно, я так или иначе передавала опыт молодым коллегам. Целью наставничества, в целом, для меня является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, через создание условий для формирования эффективной системы поддержки и самоопределения. Наставничество должно стимулировать потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Руководители методических объединений нашей школы ведут активную работу по сопровождению молодых специалистов. Для оказания методической и практической помощи молодым учителям ими проводятся следующие мероприятия:

- индивидуальные консультации по методике преподаваемого предмета;
- обучающие семинары по предметам;
- совместные проектирования уроков;
- открытые уроки для молодых специалистов, подготовленные более опытными педагогами;
- посещение уроков с целью оказания методической помощи;
- индивидуальные консультации по возникшим трудностям и другое.

Интерес молодых педагогов к активным формам профессиональной деятельности ставит перед методическими объединениями задачу поиска новых форм обучения, дополняющих традиционные. Молодой педагог открыт для новых идей, готов быстро реагировать на стремительные изменения в информационном пространстве, свободно владеет техническими средствами, но начинающему педагогу сложно определить направления своих действий по реализации этих способностей. Поэтому крайне важно создать для него условия, мотивирующие его к профессиональному совершенствованию, основанных на анализе потребностей начинающего специалиста для работы в

современном образовательном пространстве, сотрудничества с учениками, родителями и коллегами, совместного поиска, обсуждения, выбора решений, в необходимости видения перспектив своего профессионального роста.

Наставник и наставляемый – это команда, и как однажды сказал Стивен Спилберг: «Тонкий баланс наставничества заключается не в том, чтобы возвращать людей по собственному образу, а в том, чтобы дать им возможность найти самих себя». И мне, как наставнику хочется, чтобы моя ученица (наставляемая) нашла себя как педагог, как творческая личность в своём деле и стала лучшей в профессии.

### **Использованная литература**

1. В. С. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога / В. С. Бреусова, В. И. Мосиенко, М. Н. Ольшанская, М. В. Фомовская. — Текст: непосредственный // Молодой ученый. — 2023. — № 29.1 (476.1). — С. 5-8. — URL: <https://moluch.ru/archive/476/104977/>

**Научно-популярное электронное издание**  
*Производственно-практическое электронное издание*  
**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ ПОДДЕРЖКИ  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА МОЛОДЫХ УЧИТЕЛЕЙ**  
Материалы республиканского заочного конкурса учителей начальных  
классов, посвященного Году педагога и наставника в Российской Федерации  
Якутск, “ЯПК”, 2024