

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
организация дополнительного профессионального образования  
«Центр развития образования» городского округа Самара

ISSN 2619-0133

**РЕСУРС УСПЕХА:  
методический альманах**

**Выпуск 1(14)**

**ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА**

*По материалам городского конкурса профессионального мастерства  
«Наставник + Молодой учитель = Команда»*

Самара  
2022

## **РЕСУРС УСПЕХА: методический альманах**

Учредитель издания – муниципальное бюджетное образовательное учреждение  
организация дополнительного профессионального образования  
«Центр развития образования» городского округа Самара

Издается с 2018 года

ISSN 2619-0133

<http://almanah-samara.ru/>

### **Выпуск 1(14)**

**Эффективные практики наставничества: по материалам городского конкурса профессионального мастерства «Наставник + Молодой учитель = Команда»**

*Под редакцией Л. А. Ремезовой*

В выпуске представлены материалы городского конкурса «Наставник + Молодой учитель = Команда»: опыт наставнической работы с молодыми учителями и эссе молодых педагогов образовательных организаций г. о. Самара.

## СОДЕРЖАНИЕ

### **Использование практик наставничества в решении задач повышения личной и профессиональной эффективности молодого учителя**

*Юдин Владимир Иванович, МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара*

#### **Описание системы наставничества**

*Ильина Светлана Сергеевна, МБОУ Гимназия № 3 г. о. Самара*

#### **Мой первый педагогический опыт (эссе)**

*Файрушин Рафаэль Идрисович, МБОУ Гимназия № 3 г. о. Самара*

#### **Описание системы наставничества**

*Туманова Марина Александровна, МБОУ Школа № 3 г. о. Самара*

#### **Мой первый педагогический опыт (эссе)**

*Помещикова Мария Николаевна, МБОУ Школа № 3 г. о. Самара*

#### **«Учись учиться и... учить». Описание системы наставничества**

*Горожанкина Елена Юрьевна, МБОУ Школа № 124 г. о. Самара*

#### **Первые годы учительства: опыт и выводы (эссе)**

*Делия Наталья Сергеевна, МБОУ Школа № 124 г. о. Самара*

#### **Описание системы наставничества**

*Губанова Татьяна Сергеевна, МБОУ Школа № 48 г. о. Самара*

#### **Мой первый педагогический опыт (эссе)**

*Езипов Александр Витальевич, МБОУ Школа № 48 г. о. Самара*

#### **Описание системы наставничества**

*Яндукова Татьяна Анатольевна, МБОУ Школа № 107 г. о. Самара*

#### **Мой первый педагогический опыт (эссе)**

*Пантюшина Елена Анатольевна, МБОУ Школа № 107 г. о. Самара*

#### **Описание системы наставничества**

*Бородинчик Юлия Юрьевна, МБОУ Лицей «Созвездие» № 131 г. о. Самара*

#### **Мой первый педагогический опыт (эссе)**

*Слащёва Анастасия Анатольевна, МБОУ Лицей «Созвездие» № 131 г. о. Самара*

**Использование практик наставничества  
в решении задач повышения личной и профессиональной эффективности  
молодого учителя**

*Юдин Владимир Иванович,  
к. п. н., доцент кафедры  
реализации новых методов,  
технологий, проектов в образовании  
МБОУ ОДПО ЦРО г. о. Самара*

Наставничество всегда выступало весьма эффективной формой методической поддержки профессионального становления учителя. Однако в условиях доступности интернет-ресурсов стало складываться впечатление, что в современные молодые учителя могут вполне обходиться без наставника. То, что практика показывала обратное, в сущности, ничего не меняло. Внимание к его работе существенно усилило обнародованное в марте 2018 г. Послание президента РФ Владимира Путина Федеральному собранию, в котором организация наставничества рассматривалось как значимая задача совершенствования работы с кадрами в России. Необходимым дополнением данному Посланию стало Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г., ориентирующее общеобразовательные учреждения на широкое применение лучших практик наставничества в работе с молодыми учителями.

В ряду ответных мероприятий, существенно изменяющих отношение школ нашего региона к наставничеству, важную роль играет ежегодный конкурс профессионального мастерства «Наставник + Молодой учитель = Команда», организуемый Департаментом образования Администрации городского округа Самара совместно с Центром развития образования г. о. Самара с 2020 года. Участие в нём школьных команд не является обязательным, но с каждым годом становится всё более престижным. Вместе с тем опыт их участия в этом конкурсе по-новому расставляет акценты в понимании составляющих успешной работы наставника.

С одной стороны, стал вполне ожидаемо расти интерес молодых учителей к истокам и составляющим мастерства учителя, о которых мало или совсем ничего не говорят авторы педагогической литературы и интернет-ресурсов, но знаниями о которых в совершенстве владеют многие наставники. С другой стороны, приобщение к такому опыту сделало весьма актуальным и для наставников, и для молодых учителей необходимость понимания ещё одного истока – истока развития творческого потенциала самого молодого учителя.

В этом плане в соответствии с диалектическим законом «отрицание отрицания» наставник должен не просто передать свой опыт молодому учителю, а организовать этот процесс так, чтобы усвоение опыта наставника позволяло молодому учителю идти дальше, формировать свой собственный опыт, реализуя и профессионально развивая в нём себя, свой личностный потенциал в решении современных ему профессиональных задач. Но способствуют ли этому сложившиеся практики наставничества?

Как известно, основные практики наставничества принято разделять на традиционные и инновационные. К традиционным относят: взаимопосещение и обсуждение уроков; совместное планирование; обзор педагогической литературы по актуальным для молодых учителей вопросам. Соответственно инновационные практики наставничества включают такие формы, как: деловая игра, вебинар, педагогическая реконструкция, практико-ориентированный семинар, творческая лаборатория, круглый стол, мастер-класс и т. п. Анализ данных практик наставничества позволяет сделать следующие выводы о цели и особенностях их использования (см. таблицу 1).

Таблица 1

**Основные стратегии методической поддержки  
молодого учителя и функции наставничества**

Стратегии педагогической поддержки	Функции наставника	Цель педагогической поддержки	В каких случаях используется	Ограничения
Опека (над наставляемым)	Куратор	Наблюдение за наставляемым и исполнением им определённого регламента профессиональной деятельности	Когда нет возможности оказывать адресную методическую поддержку профессионального развития наставляемого	Не позволяет оказывать адресную методическую поддержку профессионального развития наставляемого
Коррекция (отклонений в профессиональной деятельности)	Контролёр	Побуждение наставляемого к определённому действию, отношению или к достижению определённого результата	Когда осуществляемая наставляемым деятельность не соответствует обязательным регламентам или не даёт планируемых результатов	Предполагает принятие к исполнению наставляемым обязательных регламентов осуществления профессиональной деятельности. Не способствует профессиональному совершенствованию и развитию самостоятельности наставляемого
Информирование (по запросу наставляемого)	Консультант	Оказание запрашиваемой наставляемым (разово или периодически) помощи в получении информации, необходимой ему для выполнения намеченной или уже осуществляемой деятельности	Когда необходима и возможна передача наставляемому дополнительной информации по намеченной или уже осуществляемой им деятельности	Содержание консультаций ограничено личным опытом наставника. Сформированные на их основе ориентиры могут существенно расходиться с реальностью
Инструктирование (предваряющее деятельность наставляемого)	Проводник	Оказание (по инициативе наставника или запросу наставляемого) кратковременной помощи, предваряющей выполнение недостаточно освоенной наставляемым деятельности	Когда необходимо и возможно детальное (поэлементное) представление опыта наставника в осуществлении деятельности, недостаточно освоенной наставляемым	В основном передаются готовые решения. Это почти исключает проявление самостоятельности и инициативы наставляемого в предстоящей деятельности
Формирование (определённых навыков професс-	Тренер	Ускоренное овладение наставляемым определён-	Когда для эффективного выполнения работы на-	Содержание формируемых навыков ограничено личным

сионального поведения наставляемого)		ными навыками, иногда изменение определённого отношения к работе	ставляемому не хватает определённых знаний и навыков	опытом наставника. Сформированные навыки могут существенно расхо-диться с реальностью. Не всегда учитывается индивидуальность наставляемого
Содействие (в решении профессиональной проблемы)	Фасилитатор	Оказание помощи наставляемому в нахождении им комплексного (учитывающего складывающиеся обстоятельства) решения профессиональной проблемы	Когда наставляемый не справляется с возникшей проблемой и нуждается в оказании помощи в нахождении оптимальных подходов к её решению	Предполагает: 1) мотивацию наставляемого на получение помощи в решении проблемы; 2) способность наставника актуализировать инициативу и наставляемого в её решении

Сравнение представленных практик наставничества показывает, что, несмотря на их содержательное различие, привычные подходы к их использованию позволяют решать лишь задачи воспроизводства того опыта, которым располагает наставник.

Иной подход, реализующий во взаимодействии наставника и молодого учителя упомянутый выше диалектический закон «отрицание отрицания», предлагает в одной из своих работ Тимоти У. Голви [1] – американский бизнес-тренер, автор серии книг о методах повышения личной и профессиональной эффективности. Предлагаемый метод организации наставничества трактуется им как коучинг. В противоположность сложившимся представлениям о коучинге, он определяет его как движение к цели через раскрытие потенциала человека или команды. В обобщённом виде идею этого метода организации наставничества можно выразить следующей формулой: путь к новой цели через «открытие нового себя в самом себе».

Применительно к педагогическим практикам наставничества данная формула интересна тем, что она упраздняет, делает лишь условным деление этих практик на традиционные и инновационные. А именно: традиционными и инновационными практики наставничества являются в зависимости от того, на что они ориентированы: способствует ли реализуемая наставником практика педагогической поддержки молодого учителя раскрытию его творческого потенциала и рождению новаторского подхода к решению его профессиональных задач. В этом плане любая из существующих практик наставничества может включать функцию коуча, точно также и наоборот, любая из них может способствовать лишь решению задач воспроизводства педагогического опыта наставника – задач, безусловно, важных для молодого учителя, но не помогающих ему формировать свой собственный опыт, в том числе опыт реализации и профессионального развития в нём себя, своего личностного потенциала в решении профессиональных задач.

В настоящее время такая коуч-поддержка со стороны наставника особенно актуальна тем, что мировоззрение (ценностные ориентиры, способы принятия решений и коммуникативные практики) значительной части наставников существенно отличаются от соответствующих ориентиров у современных школьников, особенно подросткового и старшего школьного возраста. Это имело место и в прошлом, но бурное внедрение в нашу жизнь цифровых технологий, свободный доступ современных школьников к самым разным социальным практикам и культурам ускорил и во многом поляризовал это расхождение. Опытные педагоги его вполне успешно нивелируют, используя свои профессиональные знания, умение связать разнообразные учебные ситуации своих уроков с жизненной практикой учащихся. Молодым педагогам это сделать бывает намного сложнее. Вместе с тем у них есть другой

ресурс – им (в силу молодости) ближе мировосприятие и способы самореализации современных учеников. Но они, пытаясь быстрее освоить и реализовать педагогический опыт старших коллег, часто не осознают возможности иной, иногда более эффективной, организации взаимодействия с учащимися, опирающейся на ресурс их молодости, соответственно иного, активизирующего работу учеников, способа изучения своего предмета.

Реализацию функций коуча в первую очередь отличает:

1) особенное отношением наставника к наставляемому. Такое отношение предполагает безусловную веру в творческие способности наставляемого и возможность конструктивного использования его личностного и мировоззренческого опыта для создания искомого подхода к совершенствованию его профессиональной деятельности;

2) ответственное отношение к рождающемуся новаторству молодого коллеги. С одной стороны, как к индивидуальному опыту, отражающему личностные возможности наставляемого в осуществлении профессиональной деятельности. С другой – как к новому педагогическому опыту, творчески интегрирующему лучшее, с чем наставник может познакомить наставляемого и то, что в порядке своей инициативы и личностного ресурса молодой коллега способен и должен реализовать в совместном новаторстве;

3) широкое использование для активизации творческой позиции молодого коллеги разнообразных вопросов, конкретизирующих предмет поиска. Чаще всего это открытые вопросы, побуждающие сделать уточнение, вывод, предположение или подвести анализируемое явление под известное понятие и т. п.

#### *Литература*

1. Голви У. Т. Работа как внутренняя игра: фокус, обучение, удовольствие и мобильность на рабочем месте: пер. с англ. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005.

## Описание системы наставничества

*Ильина Светлана Сергеевна,  
директор  
МБОУ Гимназии № 3 г. о. Самара*

В настоящее время школе нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю, с одной стороны, в профессиональном становлении, с другой – реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов, поскольку теория, изучаемая в педагогических институтах, и реальная работа в школе отличаются кардинально. Решить эту стратегическую задачу (помощь в адаптации) поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности педагогического работника носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности начинающего педагога (проектировочного, организационного, конструктивного, аналитического) и соответствующих им важных качеств на основе Я-концепции. Поэтому наставническую деятельность выстраиваю в четыре этапа:

1-й этап – адаптационный, в рамках которого определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации (самодиагностика профессиональных компетенций, посещение уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений);

2-й этап – основной (проектировочный). Осуществляются разработка и реализация программ адаптации, корректировка профессиональных умений учителя, помогающая выстроить ему собственную программу самосовершенствования (проектирование карты профессионально-личностного развития, работа в рамках деятельности проблемно-творческих лабораторий, совместная инновационная деятельность);

3-й этап – контрольно-оценочный. На этом этапе производится проверка уровня профессиональной компетентности педагога, определяется степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей (финальная самодиагностика);

4-й этап – распространение опыта. Участие наставляемого в конкурсах профессионального мастерства, конференциях, семинарах с целью распространения педагогического опыта.

Одной из тем, наиболее заинтересованно обсуждаемых сегодня в профессиональном сообществе в рамках внедрения национальной системы учительского роста, стало так называемое горизонтальное обучение педагогических работников – система P2P (с англ. peer-to-peer – равный равному). На самом деле организация обучения внутри профессиональных сообществ педагогов не менее эффективна в сравнении с традиционными формами обучения. К тому же модель обучения по системе P2P формирует и соответствующую вызовам времени профессиональную среду. Поэтому в работе с молодыми учителями в гимназии организовыв-



вается взаимопосещение уроков, когда они сами становятся экспертами: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексируют, обмениваются опытом, мнениями.

Важным аспектом системы наставничества является выстраивание траекторий личностно-профессионального роста молодого педагога, которое позволяет ему оперативно реагировать на изменения, происходящие в системе школьного образования, вести педагогическую практику в соответствии с познавательными потребностями учащихся. Проектирование индивидуальных траекторий развития молодого специалиста позволяет восполнить профессиональный дефицит. Поэтому на начальном этапе работы молодому специалисту предлагается самодиагностика уровня развития педагогических компетенций, на основании результатов которой наставник и наставляемый на протяжении всего методического сопровождения проектируют карту профессионально-личностного роста педагога, целью которой является его методическое сопровождение, обеспечивающее достижение нового качества образования. По результатам самодиагностики совместно с молодым педагогом формируется «дорожная карта» восполнения профессиональных дефицитов и личностного роста педагогов.

Карта профессионально-личностного роста молодого педагога дорабатывается и заполняется в рамках наставнической деятельности. В ней содержится комплекс методик по различным направлениям педагогической деятельности для профессионального развития молодого педагога, разработанных с учётом современных трендов образования и личностных характеристик педагога при непрерывном методическом содействии и сопровождении.

Большую эффективность по сравнению с традиционными формами деятельности (беседами, консультациями, посещением и обсуждением уроков) имеют новые нетрадиционные или модернизированные: психологические тренинги; психолого-педагогические деловые игры; оздоровительные туры выходного дня, стажировки, форсайт-сессии (стратегического планирования), диспуты; конкурсы; круглые столы совместно с родителями и учениками; мозговые штурмы; коллективные проекты, разработка и презентация моделей уроков; подиум-сессии (презентация себя как педагога, классного руководителя); участие в творческих проектах (педагогический КВН, хор учителей, концерты, спартакиады и т. д.), проблемно-творческие лаборатории.

На базе гимназии был создан семейный клуб по интересам, в рамках которого между учителями, родителями и детьми организован обмен опытом в формате мастер-классов, флешмобов, квестов. Подобное неформальное взаимодействие способствует психологической адаптации молодого педагога, его личностному развитию. Таким образом в систему наставничества включены все участники образовательного процесса: и учителя, и ученики, и родители.

Одной из форм организации работы с молодыми педагогами в рамках реализации «дорожной карты» восполнения профессиональных дефицитов и личностного роста педагогов является организация деятельности проблемно-творческих лабораторий (ПТЛ) как в очном, так и в онлайн-формате, что обуславливает их мобильность. При работе в ПТЛ осуществляется обмен знаниями, мнениями, творческими находками между опытными и молодыми педагогами по развитию педагогических компетенций. Поскольку современный педагог образовательной организации является одновременно учителем, воспитателем, классным руководителем, психологом, разработчиком различных методических инструментов, в частности в ЦОС (с использованием ИКТ, ДОТ), деятельность проблемно-творческих лабораторий осуществляется по следующим направлениям:

- формирование ключевых компетенций XXI века у педагога и обучающегося (коммуникация, командная работа, критическое мышление, креативность);
- лайф-коучинг;
- подходы к организации и содержанию деятельности классного руководителя (современные воспитательные практики);
- дистанционные образовательные технологии: развивающая обратная связь;
- цифровые инструменты по проверке и оценке знаний;

- развитие функциональной грамотности;
- современные образовательные технологии (eduScrum, дизайн-мышление);
- критериальное оценивание, МДО – междисциплинарное обучение, социоигровые практики и др.);
- мотивация к участию в конкурсах профессионального мастерства для педагогов «Учитель года», «Педагогический дебют», «Фестиваль методических идей молодых педагогов в Самарской области» и др.

Важным аспектом работы проблемно-творческих лабораторий является организация инновационной деятельности по использованию современных образовательных технологий наставника совместно с наставляемым, результатом которой является систематизация, обобщение и распространение полученного опыта в рамках деятельности городской проектной площадки на базе гимназии, мероприятий, организованных совместно с клубом «Учитель года», конкурсов профессионального мастерства для молодых педагогов.

После проведения мероприятий ПТЛ проводится финальная диагностика – самоанализ профессионального развития молодого педагога.

Положительно себя зарекомендовала такая нетрадиционная форма работы, как ярмарка педагогических идей. В процессе такого общения педагоги отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей деятельности, но у них возникают вопросы, на которые пока нет ответа. Вот тут и возможно объединение опытных учителей-наставников и выпускников педагогических вузов, которые помогут друг другу.

Для работы молодого специалиста подготовлены различные памятки:

- обязанности классного руководителя;
- организация взаимодействия с неуспевающими учащимися;
- анализ и самоанализ урока;
- как правильно организовать работу с родителями;
- методические рекомендации по проведению родительского собрания, внеклассных мероприятий и др.

На протяжении всей работы с молодым учителем формируется портфолио специалиста, куда вносятся педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки и т. д. Это дает возможность увидеть динамику профессионального становления педагога в процессе наставнической деятельности. Кроме того, портфолио может быть использовано и как форма полного и разностороннего представления специалиста к аттестации на квалификационную категорию.

Использование данной системы наставничества позволило молодому специалисту Файрушину Рафаэлю Идрисовичу, учителю физики, достигнуть следующих результатов:

- победитель «Фестиваля методических идей молодых педагогов в Самарской области» – 2018;
- в составе команды от гимназии принял участие во Всероссийском конкурсе «Успешная школа – 2018», по результатам которого Гимназия № 3 признана абсолютным победителем;
- победитель окружного этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области – 2020»;
- лауреат регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области – 2020», победитель в номинации «Молодой учитель».

По результатам деятельности наставника в рамках городских, региональных, всероссийских, международных конференций были представлены мастер-классы для работы с наставляемыми по следующим темам:

1. Управление конфликтами.
2. Технология «Сфера-XXI» в образовательном процессе. Экспресс-диагностика по врожденным предрасположенностям человека и коррекции поведения.
3. Технологии эффективного планирования и администрирования (метод модерационных карт, канбан-доска).

4. Empretec – технология ООН в сфере образования. Воспитание личности XXI века.
5. Воспитание через кайдзен-деятельность (из опыта Японии).
6. ФГОС по-фински (из опыта Финляндии).
7. Искусство публичного выступления.
8. Конкурсы профессионального мастерства как средство повышения квалификации педагогов («Учитель года» и др.).
9. Парадигма позитивных перемен, или Эффективные техники проведения родительских собраний и классных часов.
10. Эмоциональный интеллект.
11. Программа развития? – Легко!
12. Бренд образовательной организации как требование времени.
13. Эффективный урок для поколения Z.
14. Прокрастинация и тайм-менеджмент.

В заключение отмечу, что наставничество должно стимулировать потребности педагогического работника в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи становления молодых специалистов в профессии, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, анализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

## Мой первый педагогический опыт (эссе)

*Файрушин Рафаэль Идрисович,  
учитель физики  
МБОУ Гимназии № 3 г. о. Самара*

Я – учитель. И считаю, что это звучит гордо. Но с чего же начался мой учительский опыт? С первого урока? С первых шагов по школьным коридорам? Или немного раньше, когда впервые начал задумываться о будущей профессии, о важности своего выбора? Вопрос, кем быть, никогда не вызывал у меня раздумий. Я точно знал, что моя жизнь будет связана с обучением и воспитанием детей. С теплотой в душе я вспоминаю мой первый урок и первую учительницу – мою бабушку, быть похожим на которую мне хотелось с первого дня работы в школе. Думаю, что каждый из нас в детстве совершал проступки. Кто-то лазил по заборам, крышам гаражей, дергал девчонок за косички... А я, учась в третьем классе, брал (без спроса, конечно) тетради и проверял. Уже тогда мне все прочили педагогическую карьеру.

Учитель – это даже не профессия. Это образ жизни. Это осознание огромной ответственности перед государством, обществом и прежде всего перед учеником.

Нисколько не сомневаясь, я отдал свои документы в Самарский государственный университет. Окончив его, я пришёл работать учителем. На втором году работы в школе проходила плановая проверка, в рамках проведения которой мне доверили провести открытый урок по физике.

К тому времени я уже знал, что концепция каждого интересного занятия должна иметь креативное начало. Именно по этой причине мною была выбрана игровая форма квеста, на каждой станции которого ребятам предлагалось выполнить те или иные задания, за которые каждая команда получала соответствующие баллы и бонусы. Однако в силу того, что с образовательными квестами познакомиться представилась возможность только при подготовке к открытому уроку, то движение по станциям проходило медленно, постоянно возникало недопонимание со стороны ребят.

Занятие я начал активно, используя приём «чёрный ящик», в рамках реализации которого ребята, опираясь на свой опыт, аргументированно должны были высказать предположения о теме занятия, после чего сформулировать цели и задачи урока самостоятельно. Но «ружьё не выстрелило»... Думаю, что из-за неконкретных, неточных подводящих формулировок дети не смогли ответить, что находится в «чёрном ящике», запутались в изучаемых понятиях, не смогли определить ни тему, ни цели, ни задачи.

Позже я понял, что деятельности можно научить только в деятельности. А на уроке при выполнении задания ребята столкнулись с практической проблемой, которую необходимо было решить самостоятельно, выполняя экспериментальные задания по сборке электрических цепей. В силу отсутствия чётких инструкций с моей стороны каждая из команд выполнила задание так, как поняла.

Дети помогали, старались, они не могли подвести своего учителя. Но несмотря на все их старания, я всё больше терялся и своей растерянностью запутывал детей.

В конце урока – рефлексия. Дети делились своими впечатлениями. Им очень понравилась подобная форма урока. А мне было стыдно, ведь было понятно, что урок я провалил.

Прозвенел звонок. Я поблагодарил детей, и комиссия спешно удалилась. Первые 40 минут колоссального опыта. 40 минут борьбы самим с собой.

Оставшись один в кабинете, я долго размышлял над этими минутами, представляя, как это должно быть на самом деле. Разочарование и уверенность в своей педагогической некомпетентности росли в геометрической прогрессии. «Не оправдал ожиданий, подвёл», – думал я. В этот момент возникло осознание того, что в школе делать больше нечего, захотелось сбежать!

Что меня остановило в тот момент? Желание доказать, что могу? Умею? Моя мама и бабушка, которые с детства меня учили не сбегать от трудностей, а преодолевать их.

И я сам для себя решил: «Нет, я не брошу своих детей, которые так верили в меня и поддерживали. Найду в себе силы стать учителем. Таким, как моя бабушка. Чтобы мной гордились мои родные, чтобы ценила администрация, любили дети и уважали родители».

Наивно полагать, что учебники по педагогике и лекции самых замечательных педагогов научат всем премудростям профессии учителя. Нет, этот путь проходишь сам, подобно тому, как все мы сами проходим свой жизненный путь, учась на своих достижениях и ошибках. Но я точно знаю и то, что каждый пройденный шаг, каждый проведенный урок прежде всего всегда будет большим уроком для себя самого.

Именно этот урок, этот педагогический опыт мне запомнился больше других. Ведь благодаря ему я понял, что излишняя самоуверенность приводит к искажению реальных сил и перспектив, что в некоторых ситуациях может помешать действовать осмысленно, а также развиваться. Лишь система даёт результат, поэтому использование современных образовательных технологий должно быть целесообразно и в меру при изучении того или иного материала. Использование «технологий ради технологий» не только нарушает целостность учебного материала, но и способствует снижению мотивации к обучению. Но самое важное, на мой взгляд, что я вынес из этого урока, – «один в поле не воин». Начинающему педагогу нужен наставник. И я считаю, что мне повезло, потому что при переходе в учреждение уровнем выше – в гимназию – моим наставником стала директор этого образовательного учреждения. И вот уже третий год в рамках реализации системы наставничества «учителя – учителям» я постоянно повышаю свою квалификацию, участвую в семинарах, курсах, конкурсах педагогического мастерства.

Работа с наставником дала чёткое понимание, что приоритетами школы сегодня является развитие личности, метапредметные компетенции, предметные знания. Главным «двигателем» образовательных достижений является деятельность школьника по поиску, анализу и синтезу информации, ее присвоению и продуктивному использованию. Современное образование предполагает перенос акцента с предметных знаний, умений и навыков как основной цели обучения на формирование универсальных учебных действий. Наряду с этим в современном мире, чтобы быть успешным, недостаточно одних лишь глубоких знаний и опыта. Необходимы особые навыки, которые сегодня называют «мягкими» навыками, «гибкими» навыками или *soft skills*.

В своей работе постоянно ищу пути для того, чтобы воспитывать и развивать в ребёнке активную, смелую, решительную личность. Личность, способную ставить цели, задачи и объективно оценивать свои результаты. Личность, которая умеет сама добывать знания и применять их при решении прикладных задач.

В рамках деятельности проблемно-творческих лабораторий, в тесном взаимодействии с наставником был освоен ряд современных образовательных технологий организации учебного процесса. И теперь дети, боясь пропустить что-то новое, интересное, спешат на урок, поскольку каждый для них – открытие. EduScrum, дизайн-мышление, критериальное мышление, социогровые и многие другие современные практики мотивируют детей к познанию, позволяют избавиться от типовых заданий, реализовать на уроке субъект-субъектный подход. Использование современных образовательных технологий, в частности проектных, обеспечивает получение новых знаний учениками при работе в командах через проектную деятельность и одновременное развитие навыков 4К (*soft skills*) в командном взаимодействии.

Реализуемая система наставничества актуальна в рамках взаимодействия не только «учитель – учитель», но и «ученик – ученик». На своих уроках реализую систему P2P (англ. peer-to-peer – равный равному), при котором источником знаний для ученика служит не профессиональный учитель, а такой же ученик, уже обучившийся предмету. Зачастую знаниям, полученным от «своего», равного по статусу, человек доверяет больше. А энтузиазм «учителя» передается ученику и мотивирует его использовать эти знания.

Постепенно сложился мой кодекс поведения:

- Создавай ситуацию успеха хорошим настроением и позитивным отношением.
- Юмор – ключ к решению любой проблемы, а улыбка и шутка города берут.
- Всегда готовься к уроку как в первый раз, чтобы получать удовольствие от процесса общения и сотворения нового.
- Будь открытым и искренним, умей признавать свои ошибки.
- Умей учиться у учеников и благодари их за общение.
- Из любой ситуации можно найти выход, если не рассматривать ее как проблему.

Я могу с уверенностью сказать: Молодой учитель + Наставник = Мудрость. Опыт. Мастерство. Креативность. Качество образования.

Результатом моего взаимодействия с наставником стала победа в окружном этапе конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области – 2020» и победа в номинации «Молодой учитель» на региональном этапе конкурса.

Мои уроки продолжают каждый день и дают ту истинную радость жизни, без которой пропадёт весь её смысл. А смысл для меня – учиться у жизни, учить для жизни. И теперь я точно знаю, что работа в школе – моё призвание!

Сегодня я благодарен тому опыту, который получил в начале своего педагогического пути. С него начался новый жизненный этап. Этап качественно нового учителя, на котором вместе с моим наставником я готов к новым открытиям, развитию, победам. Именно в этот период я решил готовиться и участвовать в конкурсах профессионального мастерства, чтобы видеть, что делают другие. И не для того, чтобы стать лучшим, а для того, чтобы становиться лучше.

### Описание системы наставничества

*Туманова Марина Александровна,  
заместитель директора по УВР  
МБОУ Школы № 3 г. о. Самара*

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

«От успеха в школе – к успеху в жизни!» – девиз нашей школы. И этот девиз реально воплощается в жизнь. Мы стремимся, чтобы всем было комфортно учиться и работать.

Наш педагогический коллектив молод, а каждый четвертый педагог – начинающий.

С целью повышения эффективности процесса становления молодого учителя была определена методическая тема школы «Формирование и развитие системы методической поддержки молодых педагогов», которая направлена на решение следующих задач:

- обеспечение условий для скорейшей адаптации и эффективного включения в образовательный процесс стажеров;
- обучение стажеров в минимальные сроки необходимому профессиональному мастерству.

Для быстрого и комфортного вхождения в профессию в школе существует комплекс наставнических практик:

- школа молодого учителя;
- школьные лаборатории («Стратегии смыслового чтения», «Сингапурские практики», «Критериальное оценивание»);
- наставничество (индивидуальное сопровождение);
- самообразование;
- поддержка коллег;
- выступление на методическом объединении;
- участие в заседаниях педсовета;
- участие в конкурсах педагогического мастерства.

Согласно приказу о закреплении наставников, я являюсь наставником – консультантом школьной лаборатории педагогов по проблеме «Стратегии смыслового чтения» и в течение трех лет (сентябрь 2016 г. – август 2019 г.) работаю с молодым специалистом Помещиковой Марией Николаевной.

*Основная задача наставника – консультанта школьной лаборатории сводится к фасилитации*, то есть обеспечению успешной групповой коммуникации в процессе освоения педагогами новой технологии «Стратегии смыслового чтения» посредством оказания помощи группе в понимании общей цели работы, поддержки позитивной групповой динамики ее достижения, обеспечения комфортных условий коммуникации внутри творческой лаборатории. Для чего используются следующие методы работы:

- участие в заседаниях лаборатории, посвященных различным аспектам использования осваиваемой технологии и рефлексии результатов ее внедрения;
- консультирование участников лаборатории по вопросам разработки методических материалов в логике осваиваемой технологии, подготовки открытых уроков, мастер-классов, мастерских и рефлексии результатов их проведения;
- посещение и анализ уроков с использованием осваиваемой технологии.

В рамках индивидуального сопровождения личностно-профессионального роста стажера М. Н. Помещиковой я выступала в роли проводника, обеспечивавшего знакомство с организационной культурой школы, ее традициями, особенностями организации производственных отношений и освоение в логике данной культуры технологий обучения и воспитания и профессионального саморазвития.

Наши отношения с Марией Николаевной строились на принципах партнерства, предполагали совместную разработку плана личностно-профессионального роста стажера («дорожная карта») на основе *программы наставничества*, реализация которой осуществлялась в четыре этапа.

*Аналитический этап* работы предполагал совместное изучение регламентирующих наставничество документов, входную диагностику, направленную на определение зон роста М. Н. Помещиковой. Основные методы работы: собеседование, разъяснение, комментирование внутренних приказов и положений, анкетирование.

*Проектировочный этап* предполагал разработку плана личностно-профессионального роста Марии Николаевны. В рамках данного этапа составили план самостоятельной деятельности по саморазвитию по направлениям:

- совершенствование образовательного процесса по предмету;
- совершенствование внеурочной деятельности по предмету;
- руководство проектной и учебно-исследовательской деятельностью школьников;
- классное руководство;
- индивидуальная помощь обучающимся, имеющим проблемы в изучении предмета;
- профессиональная самореализация.

В завершение плана личностно-профессионального роста выставлялся заказ на *курсы повышения квалификации*.

Составленный таким образом план бы призван обеспечить формирование способности подчинения эмоционально-личностных отношений деловым, то есть направленным на решение конкретных задач и проблем собственной педагогической деятельности, как одной из метапредметных компетенций учителя. С психологической точки зрения такой подход к планированию и организации деятельности стажера обеспечивал овладение им способностью не столько адаптироваться к существующей системе отношений, сколько управлять ими посредством активного полагания себя на основе продуктивных взаимоотношений с самим собой и другими участниками образовательных отношений.

*Основной этап* реализации программы наставничества предполагал сопровождение деятельности Помещиковой Марии Николаевны:

- консультирование по вопросам подготовки и проведения уроков, написания учебных программ по урочной и внеурочной деятельности, сопровождения проектной и учебно-исследовательской деятельности обучающихся, организации классного коллектива;
- посещение и совместный анализ уроков, занятий внеурочной и воспитательной деятельности;
- совместное участие в деятельности школьной лаборатории, оказание помощи в разработке выступлений, презентаций, деловых игр и мастер-классов как на заседаниях школьной лаборатории, так и на других методических семинарах как в школе, так и за ее пределами;
- сопровождение участия Марии Николаевны в конкурсах профессионального мастерства: консультирование, оказание помощи в написании, корректировке и отработке конкурсных материалов и мероприятий.

В процессе данной работы осуществлялся совместный текущий контроль на основе «Табло контроля исполнения совместного заказа», в котором по каждому направлению деятельности один раз в четверть М. Н. Помещиковой вносились реализованные мероприятия и проводилась самооценка качества их организации с помощью приема «маркировки». Каждый выполненный пункт маркировался разными цветами: зеленый – высокое качество исполнения, желтый – есть незначительные замечания к уровню или срокам исполнения, крас-



ный – исполнение не на должном уровне. На основе такой самооценки проводилось собеседование с наставником и корректировка деятельности.

На контрольно-оценочном этапе реализации программы наставничества осуществлялось итоговое тестирование, совместный анализ (рефлексия) результативности путем сопоставления планируемых целей и достигнутых результатов, представлялся творческий отчет Марии Николаевны на методическом семинаре школы. Результаты деятельности стажера представлены в таблице 1.

Таблица 1

**Результаты деятельности стажера**

	2016–2017	2017–2018	2018–2019
Уровень обученности обучающихся (ср. балл)	4,14	4,22	4,3
Достижения обучающихся в конкурсах проектов и исследований		Победитель школьного тура предметной олимпиады	3-е место в областной научно-практической конференции
Достижения педагога в конкурсах профессионального мастерства	– 2-е место в школьном конкурсе «Молодой учитель – 2017»; – участник фестиваля методических идей молодых педагогов в Самарской области	Победитель школьного фестиваля-конкурса открытых уроков «Радуга успеха»	Призер окружного, лауреат регионального этапа конкурса профессионального мастерства «Учитель года Самарской области – 2019»

## Мой первый педагогический опыт (эссе)

*Помещикова Мария Николаевна,  
учитель истории  
МБОУ Школы № 3 г. о. Самара*

Жизнь – это калейдоскоп мгновений,  
И долгий-предолгий путь.  
Меняясь в мозаике времени,  
Она нам рисует суть.  
*М. Маркарян*

Всем известен принцип действия калейдоскопа: из цветных элементов, находящихся между зеркалами, создаются симметричные узоры. Калейдоскоп завораживает ожиданием что-то необычного.

Мой путь в профессию оказался столь же мозаичным и непредсказуемым.

Родители видели во мне музыканта, поэтому я играла на домре и фортепиано, школьные учителя прочили профессию, связанную с математикой, поэтому самые большие мои школьные достижения связаны с математикой. Бабушка и дедушка надеялись, что я буду врачом. В результате, после 11-го класса я пошла подавать заявление на экономический факультет в Педагогическую академию. Согласитесь, что в профессии экономиста есть и математика, и немного музыки чисел, а лечебное дело требует такой же точности, как экономическая наука.

Таблички на столах приемной комиссии завораживали не меньше: экономический факультет, исторический факультет, филологический факультет. Но по необъяснимым законам калейдоскопа мой выбор остановился на историческом факультете.

Пронеслись пять учебных лет в академии, и вот я – учитель истории и обществознания школы № 3 городского округа Самара.

И вот – заветное 1 сентября, и я один на один с первыми в моей серьезной педагогической практике представителями «поколения Z». Начал складываться новый калейдоскоп событий, а вместе с этим пришло осознание того, что учитель – это не просто человек, передающий знания другому человеку. Учитель – это человек многогранный, он для ребят пример, воспитатель, наставник.

Мои пятиклассники отлично воспринимали информацию на уроке, радовали меня активной работой, но... на следующий урок им довольно непросто давались ответы на вопросы по прошлой теме. А позже вообще пришлось бороться со списыванием ответов на заданные вопросы из Интернета и с необработанными «докладами» с сайта [wikipedia.org](http://wikipedia.org)...

Оказалось, что им проще и привычнее не читать текст, а быстро находить готовый к «употреблению» ответ в Интернете, который ни способом рассуждения, ни языком, ни стилистикой изложения материала абсолютно не соответствовал манере и способу изъяснения школьника.

На уроках четко обозначился ряд проблем:

- трудности вызывают задания, где нужно систематизировать, сопоставлять, анализировать, обобщать и интерпретировать информацию;
- учащиеся затрудняются разделять главную и избыточную информацию, выполнять смысловое свертывание выделенных фактов, мыслей; представлять информацию в сжатой словесной форме (в виде плана или тезисов) и в наглядно-символической (в виде таблиц, графических схем и диаграмм, карт понятий – концептуальных диаграмм, опорных конспектов);

- учащиеся не могут самостоятельно заполнять и дополнять таблицы, схемы, диаграммы, тексты.

Интернет способствовал закреплению новых форм чтения: пользователи бегло прочитывают заголовки, первые абзацы и «убегают» на другие сайты. Суть наблюдаемого одно временно и проста, и трагична: «поколение Z» теряет ценность книги и чтения.

Получается, что оно живёт в режиме неизвлечённых смыслов, не вникая в суть происходящего, в то время как изучение истории и обществознания требует обратного: искать смыслы в фактах, хранящихся в текстах исторических документов, законодательных актов.

В плане классного руководства мне как молодому специалисту также требовалась помощь, ведь нужно было заниматься и организацией внеурочной деятельности моих пятиклассников. А еще, видя активную и успешную деятельность моих коллег в конкурсах профессионального мастерства, хотелось попробовать себя и в данном направлении.

Тогда и пришло осознание того, что мне был необходим наставник, который мог оказать помощь в профессиональной реализации – им стала М. А. Туманова.

Вместе с наставником мы приступили к «складыванию граней» моего педагогического калейдоскопа, который теперь включал в себя знакомство с организационной культурой школы, ее традициями, особенностями воспитательной работы. Особое внимание было уделено освоению технологий обучения и воспитания и профессиональному саморазвитию, так как именно эти «границы» были для меня особенно актуальны.

Поиск путей разрешения моих вопросов привел нас к идее реализации стратегии смыслового чтения на уроках истории и обществознания.

Смысловое чтение – вид чтения, которое нацелено на понимание читающим смыслового содержания текста. Необходимо отметить, что приемы данной стратегии универсальны – могут применяться на различных стадиях урока и для работы с различными дисциплинами.

Мой опыт использования приемов смыслового чтения показывает, что они могут выступать эффективным средством чтения и анализа текстов для детей «поколения Z». Они с удовольствием читают тексты, анализируют факты и интерпретируют их сущность на основе представленных приемов организации деятельности, что отражается в результатах освоения основной образовательной программы.

Также у учащихся возрастает мотивация к изучению истории. Ребята активно выбирают ее как направление для индивидуальных итоговых проектов и успешно их защищают. Всегда найдутся желающие участвовать во Всероссийской олимпиаде школьного тура по истории и обществознанию, многие становятся призерами и победителями (в 2018–2019 учебном году ученица 8-го «В» класса Елизавета Т. стала участницей и окружного этапа Всероссийской олимпиады по истории). Ребята стали проявлять инициативу в участии в школьных научно-практических конференциях.

Результативностью применения приемов стратегии смыслового чтения мы решили поделиться с коллегами через конкурсы профессионального мастерства: конкурс «Молодой учитель Самарской области», «Фестивале методических идей» в г. Нефтегорске, конкурс «Учитель года Самарской области – 2019» (финалист окружного этапа конкурса, победитель в номинации «Молодой учитель»; лауреат областного этапа конкурса).

В плане воспитательной деятельности нами активно вводились социально-ориентируемые практикумы с ребятами на классных часах, разрабатывалась программа курса внеурочной деятельности «Человек в системе социальных связей».

Таким образом, благодаря сопровождающей и направляющей роли наставника в моей деятельности сложились грани моего педагогического калейдоскопа.

Калейдоскоп событий продолжает свое вращение. И вот я уже учитель с определенным опытом. Я пример, воспитатель и наставник уже для своих учеников.

**«Учись учиться и... учить».**  
**Описание системы наставничества**

*Горожанкина Елена Юрьевна,  
учитель русского языка и литературы  
МБОУ Школы № 124 г. о. Самара*

«Учись учиться» – банальная фраза, но она как нельзя лучше определяет основную задачу современного педагога: учиться у коллег, у детей, у их родителей, учиться всегда и везде, всему и у всех. Учиться жить так, чтобы быть интересным самому себе и окружающим. Учиться гореть и зажигать! Это мои педагогические и человеческие принципы, которым я следую уже 35 лет, успешно реализуя себя в роли учителя русского языка и литературы, заместителя директора школы и с недавнего времени – в роли наставника, благодаря внедрению в жизнь национального проекта «Образование». Следуя своему жизненному принципу «учись учиться и учить», в настоящее время осваиваю новые роли: *наставника – проводника и консультанта*, который помогает молодому учителю осознать свое место в системе школы, осуществляет руководство его педагогической деятельностью, *наставника – защитника интересов*, который предупреждает возникновение конфликтных ситуаций и помогает учителю избежать их, *наставника-контролера*, который контролирует правильность организации самостоятельной педагогической деятельности молодого учителя, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи, и *наставника-кумира*, который не забывает о постоянном саморазвитии для того, чтобы быть примером для подражания, стимулирующим профессиональное самосовершенствование подопечного.

В МБОУ Школе № 124 г. о. Самара существует единая программа наставничества, включающая различные мероприятия: знакомство молодых специалистов с традициями школы, уставом, локальными актами ОО; изучение содержания учебных программ, УМК, нормативных документов по организации учебно-воспитательного процесса, ознакомление с использованием ИС АСУ РСО; практикумы по разработке тематических поурочных планов и планов воспитательной работы, по составлению технологической карты урока; мастер-классы по использованию современных образовательных технологий; консультирование по конструированию современного урока и индивидуальной работе с обучающимися, по вопросам деятельности классного руководителя и взаимоотношений с родителями; посещение уроков наставников и уроков молодых специалистов, их структурный анализ и самоанализ; практикумы по методике проведения внеклассных мероприятий и праздников и др.

Опираясь на данную программу наставничества, свою работу с молодым педагогом Натальей Сергеевной Делией я начала в 2018 году. Как заместитель директора школы, познакомилась с ней в стенах Самарского педагогического университета. Возникший при первом общении взаимный интерес и симпатия привели не только к наставничеству, но и к плодотворному сотрудничеству. Поэтому в своей работе с молодым педагогом определяю следующие задачи:

**СТАВИТЬ НА истинный профессиональный путь + трудиться СОВместно (НАСТАВНИЧЕСТВО + СОТРУДНИЧЕСТВО).**

Что под этим подразумеваю? В моем понимании, педагог в роли наставника не только ретранслирует знания, делится опытом, соединяя полученную теорию с практикой, но и помогает наставляемому научиться жить, быть востребованным и реализованным в современном так называемом VUCA-мире, где необходимо уметь ставить цели и достигать их, рефлексировать по поводу своих действий, учиться и при необходимости переучиваться. Приведу конкретный пример. В своей урочной и внеурочной деятельности давно использую *приемы театральной педагогики* как средство создания развивающей образовательной среды. Эти приемы заинтересовали молодого педагога Н. С. Делию, которая, не слепо подражая, а творчески трансформируя, успешно применяет их на своих уроках: представление персонажей произведений через пантомиму, рассказ от имени писателя о его биографии, устное

словесное рисование персонажа (для подбора актёра на роль), создание сценария кульминационной сцены. Таким образом, мы видим, как молодой специалист, понимая необходимость креативного подхода к процессу обучения, поставил себе цель оптимизировать этот процесс, провел оценку своих возможностей, получил необходимое знание и самостоятельно применил на практике уже свой вариант педагогического СОтрудничества. Этим он способствовал процессу самореализации и саморазвития: интересно учиться у других интересно учить. Такой учитель будет сам интересен и востребован.

С моей точки зрения, *наставничество – процесс взаимообогащения: наставник должен не только учить, но и учиться у своего подопечного*. Конкретный пример. Используя один из приемов критического мышления «Дерево предсказаний», совместно с Н. С. Делией придумали свой прием – «Биографическое древо»: на уроках литературы ученики рисуют дерево, читая биографическую статью, помещают на веточки этого дерева в виде дат, слов, словосочетаний необходимые с их точки зрения факты биографии из жизни писателя, затем с помощью этого опорного лексического материала пересказывают статью. В результате нашего СОтрудничества с молодым педагогом родился новый прием, который развивает такие УУД, как поиск и выделение необходимой информации, структурирование знаний, осознанное построение речевого высказывания в устной форме.

Когда посещаю уроки начинающего учителя, не требую технологической карты или плана, даю возможность самостоятельно «срежиссировать» и «сымпровизировать» свой урок, но при обсуждении его стараюсь задать «провокационные» вопросы (зачем? почему?), которые заставляют учителя рефлексировать и оценить эффективность той или иной фазы урока. После просмотренного урока заполняю сама и рекомендую учителю заполнить таблицу:

	+	-	?
учитель			
ученики			

Взгляд со стороны позволяет увидеть не только чужие, но и свои ошибки, а также интересные находки молодых.

СОтрудничество с наставляемым проявляется и в поиске решения практически ежедневных воспитательных задач. В первый год работы, как правило, у молодого педагога возникают проблемы с дисциплиной в классе. При этом я столкнулась с новой для себя педагогической ситуацией, в которой училась в роли наставника «диагностировать» причины поведения учеников и «прописывать» варианты коррекции. А молодой педагог выбирал и применял на практике предложенные варианты, исходя из самостоятельного анализа микроклимата класса и психологического состояния отдельных учеников.

СОтрудничество вкупе с наставничеством необходимо и в работе молодого педагога с родителями. Единственное наставление перед собранием: в диалоге с родителями о детях использовать местоимение НАШИ, давая им понять, что учитель неравнодушен к своим ученикам и искренне заинтересован в успехе каждого. Посещая родительские собрания, проводимые Н. С. Делией, старалась не вмешиваться в происходящее, ставила себе несколько целей:

- увидеть молодого специалиста в роли не только учителя, но и воспитателя;
- оценить коммуникативные способности и умение найти выход из спонтанно возникающих при общении с родителями сложных педагогических ситуаций;
- при необходимости представить молодого педагога родителям с выгодной для него стороны, подчеркивая еще не оцененные достоинства начинающего специалиста.

Общаясь с молодым учителем, определила для себя, что

#### **нельзя**

приказывать, угрожать, подсказывать решения, проповедовать, жалеть время для общения,

#### **необходимо**

инициировать, хвалить, поддерживать, защищать, жалеть, выслушивать до конца.

Успешность вхождения в профессиональное сообщество молодого учителя Н. С. Делии, ее устойчивая внутренняя мотивация подтверждаются стабильными результатами работы, которые представлены в следующей таблице:

Класс	2018/19 г. Показатель ср. б.		Класс	2019/20 г. Показатель ср. б.		Класс	2020/21 г. (1-е полугодие)	
	Рус.	Лит.		Рус.	Лит.		Рус.	Лит.
5Г	3,9	4,2	6Г	3,9	4,1	7Г	4	4,1
5Д	3,9	4,1	6Д	3,9	4,2	7Д	3,95	4,3

Молодой педагог, имея небольшой опыт работы, уже транслирует его в профессиональном сообществе: она давала отчётный открытый урок в 5-м классе «Мир литературы» по итогам работы с городским центром наставничества, в 2019 г. на XXVIII Международных Рождественских образовательных чтениях «Великая Победа: наследие и наследники» представляла мастер-класс по уроку «Сохранить на войне человеческое лицо» (по рассказу-очерку К. М. Симонова «Свеча»).

Китайская мудрость гласит: «Учителя только открывают двери, дальше вы идёте сами». Считаю, что в своей работе с молодым педагогом Н. С. Делией я смогла открыть эти двери и показать истинную дорогу в самую благородную профессию. Первые самостоятельные шаги молодого коллеги внушают доверие и оптимизм.

## Первые годы учительства: опыт и выводы (эссе)

*Делия Наталья Сергеевна,  
учитель русского языка и литературы  
МБОУ Школы № 124 г. о. Самара*

«Найдите работу, в которую влюбитесь, и вам больше не придётся трудиться ни одного дня в жизни», – сказал Конфуций. Свою педагогическую деятельность я начала совсем недавно, в 2018 году, в МБОУ Школа № 124 г. о. Самара, но уже могу с уверенностью сказать, что влюбилась в профессию со всеми её плюсами и минусам.

Достались мне классы с углублённым изучением предметов изобразительной и архитектурной направленности. С первых же дней стало ясно, что ребятам хочется проявлять себя в творчестве и решать нестандартные задачи. Также некоторые ученики очень хотели реализоваться в коллективе, из-за чего могла испортиться дисциплина на уроке.

Узнав лучше своих учеников, я поняла, какие главные задачи предстоит решить. Необходимо принять, что каждый из них индивидуален. Невозможно требовать одинакового результата от разных людей, но важно помочь каждому максимально раскрыть его способности.

Взяла меня под своё опытное педагогическое крыло Елена Юрьевна Горожанкина, истинный профессионал своего дела. С ней я поделилась первыми наблюдениями и возникшими проблемами. На одной из консультаций Елена Юрьевна рассказала о тех творческих технологиях, которые она использует на протяжении многих лет. Больше всего меня заинтересовала театральная педагогика, помогающая художественно-эстетическому воспитанию учеников.

Для вовлечения обучающихся в творческий процесс в первую очередь попробовала известную многим игру «Крокодил» для обобщения полученных знаний по литературному произведению. В первый раз несколько человек показывали пантомимой одного из героев рассказа Л. Н. Толстого «Кавказский пленник». Задачей остальных было отгадать его. Жилина и Костылина узнали очень легко, так как они противопоставлены друг другу и имеют яркие черты во внешности и поведении. Костылина представили медлительным, попытались показать крупное телосложение и даже хромали как герой, когда он при первом побеге не мог идти дальше. Жилина изобразили быстрым, деятельным человеком: пытались показать, как он делал кукол, пытался выбраться из ямы, скакал на лошади. Труднее пришлось с второстепенными и эпизодическими героями, однако и их ребята смогли узнать. У каждого персонажа находили главные особенности внешности и поведения, которые смогли передать.

Таким образом, короткие миниатюры показали глубокое понимание произведения: ученики подмечали важные детали в характеристике героя и наглядно представляли их другим. Перевоплощаясь в героя, многие учащиеся смогли лучше понять и объяснить его поступки. Такой нестандартный анализ помог разным ребятам показать себя. Вначале актёрское мастерство захотели продемонстрировать ученики, которым трудно усидеть на уроке, не отвлекаясь на разговоры и посторонние дела. Но из раза в раз начали присоединяться и молчуны, не любящие отвечать во время фронтального опроса и анализа произведения. Как признался потом один мальчик, ему легче представить героя пантомимой, чем словами. Поэтому они охотнее начали включаться в обсуждение.

Прежде чем начать работу в группах по инсценировке отрывков из произведений, мы смотрели с классами фрагменты театральных постановок или экранизаций. Многие подростки очень любят высказывать своё мнение, поэтому при обсуждении я использовала метод безоценочного интервью. Оно включает вопросы на эмоциональную реакцию (*Где вам было скучно? Где вы искренне смеялись?*), личностную идентификацию (*Кто из героев больше всего запомнился? За кем из актёров вы пристально следили?*), осознание художественного образа (*Как бы вы назвали произведение, если бы у него не было названия?*). При таком методе обсуждения учителю важно не делать никаких выводов и не обозначать правильность или

неправильность суждений учеников. Тем самым на уроке никто не боится высказать своё мнение, так как знает, что его никто не осудит.

Особенно активным было обсуждение спектакля «Барышня-крестьянка» в постановке Самарского академического театра драмы имени М. Горького. Учащиеся отметили юмор, с которым представлены герои, необычность декораций и их динамическую смену. Появились и любимые персонажи, причём явных фаворитов не было. В игре каждого актёра отметили что-то интересное.

После обсуждений постановок и экранизаций мы с учениками приступили к творческому процессу во время уроков, и продуктивным методом для этого стало создание своей постановки. Для этого класс делится на несколько групп: режиссёры, сценаристы и декораторы. Каждая из групп выполняет своё задание. Например, режиссёры определяют количество кадров, описывают нужных актёров, определяют планы съёмки. Сценаристы выбирают необходимые реплики. Декораторы описывают обстановку, в которой происходит действие, и определяют нужный реквизит. Если произведение объёмное, то для работы выбирается наиболее значимый эпизод (чаще – кульминационный), который важен для анализа героев или выявления авторской позиции.

Создание сценария позволяет определить глубину восприятия прочитанного текста, обратить внимание на авторские детали или ввести свои для лучшего представления идеи. Ярко представляются характеры главных героев, а также раскрываются второстепенные и даже эпизодические персонажи. Так, при работе с эпизодом из «Муму» ученики обратили внимание на приживалок и подробно описали их действия, которые представляли собой немедленную реакцию на слова барыни.

Сценарий также позволяет выявить сложности в понимании текста и фактические ошибки в его восприятии. В одном из шестых классов во время презентации получившихся сценариев эпизода «Пожар в Кистенёвке» одна из групп указала звуки сирены пожарных машин. Ученики других групп не спешили исправлять своих одноклассников. Так стало понятно, что современным школьникам трудно сопоставить реальные исторические факты и их описание в литературных произведениях. Впоследствии при анализе стали практиковать исторический комментарий от одного ученика в виде небольшой информационной справки, чтобы познакомить обучающихся с историческими реалиями.

Описанные методы реализуются в групповой работе, что позволяет эффективно формировать коммуникативные УУД.

Представление нового материала на уроке литературы чаще всего начинается со знакомства с биографическим материалом, и на этом этапе важно заинтересовать учеников личностью писателя или поэта. Для этого, взяв за основу приём «Древо предсказаний», совместно с Е. Ю. Горожанкиной мы придумали «Биографическое древо». При чтении биографии учащиеся делают кластер в виде дерева, в который помещаются опорные даты, ключевые понятия, важные факты. Далее по ним легко рассказать об изученном литературном деятеле. Этот приём способствует развитию критического мышления при отборе информации и развивает читательскую грамотность, предполагающую переработку полученных знаний после чтения текста.

Некоторыми формами работ удалось поделиться и с коллегами. В конце первого года работы в качестве итоговой работы провела открытый урок «Мир литературы» в пятом классе, на котором с ребятами обобщили весь материал, изученный за год. Элементами театральной педагогики стали показ литературных героев с помощью пантомимы и представление биографии писателей. В первую форму работы пятиклассники влились очень быстро, причём им одинаково понравилось как показывать персонажей, так и угадывать их. Каждый отмечал важные для него детали во внешности и поведении, а другие могли их считать. Далее ученикам предстояло ненадолго примерить на себя роль конкретного писателя: рассказать биографию И. С. Тургенева, Л. Н. Толстого и А. П. Чехова от их имени, а также попытаться передать его мимику и жесты, как они себе их представляли. Здесь обсуждения и подготовка заняли гораздо больше времени, однако представителям команд удалось и это.



Важно, что неподготовленным ребятам было достаточно легко включиться в работу и интересно представить свои результаты одноклассникам. Обрадовал и результат отчётного мероприятия: по оценке жюри мой урок был первым в рейтинге молодых учителей русского языка и литературы.

Далее я представила свой опыт работы в формате мастер-класса по уроку «Сохранить на войне человеческое лицо» (по рассказу-очерку К. М. Симонова «Свеча») на XXVIII Международных Рождественских образовательных чтениях «Великая Победа: наследие и наследники». Там презентовала опыт составления сценария на уроках литературы и устного словесного рисования.

Театральная педагогика эффективна не только на уроках литературы. При изучении лексики инсценирование, создание живых иллюстраций помогает лучше понять значение фразеологизмов и устаревших слов. Часто слышу от учеников, что удобнее увидеть один раз, что обозначает слово, чем читать статьи в словарях. Однако представление лексики должно только дополнять, а не заменять работу со словарями.

Педагогика – это постоянное творчество совместно с учениками. Важно не только дать устойчивые знания, но и заинтересовать своим предметом, раскрывая способности каждого. Молодому педагогу, только вступившему в профессию, трудно сочетать в своих уроках эти составляющие. Именно поэтому помощь и поддержка опытного наставника очень важна. Е. Ю. Горожанкина была в первый год и продолжает оставаться учителем моего учительства. Желаю каждому начинающему учителю найти такую же поддержку и опору, чтобы легче войти в профессию и остаться в ней.

## Описание системы наставничества

*Губанова Татьяна Сергеевна,  
заместитель директора по НМР,  
учитель истории и обществознания  
МБОУ Школы № 48 г. о. Самара*

С 1 сентября 2020 года на должность учителя истории и обществознания приказом директора был назначен А. В. Езипов, который стал моим наставляемым.

Первый этап организации работы наставника подразумевал знакомство с молодым учителем и выяснение формальных обстоятельств (уровень образования учителя, особенности учебного заведения, в котором педагог получал образования, начиная со школы, заканчивая вузом). Параллельно со знакомством, установлением личных и профессиональных контактов с молодым учителем были определены условия его деятельности в школе, классы, в которых будет работать педагог. Это классы уровня основного общего (кроме 9-х выпускных) образования. Данный выбор был обусловлен тем, что молодому педагогу необходимо дать возможность комфортной адаптации и исключить стрессовые ситуации, возникающие при подготовке учащихся к ГИА.

Также была проанализирована успеваемость обучающихся и определен психологический климат в классах, где предстояло работать учителю. Анализ ситуации позволил представить относительно полную картину будущих условий работы молодого педагога.

Важным стал вопрос поиска средств взаимодействия и общения наставника и наставляемого. По взаимному согласию для постоянного поддержания связи с наставником были выбраны наиболее удобные молодому учителю социальные сети, мессенджеры.

Затем наставником был составлен план работы с молодым педагогом, утвержденный директором школы, сформулированы цель и задачи.

**Цель** – создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

### **Задачи:**

- помочь адаптироваться молодому учителю в коллективе;
- определить уровень профессиональной подготовки;
- выявить затруднения в педагогической практике и оказать методическую помощь;
- создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения со школьниками и их родителями;
- развивать потребности у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

### **Содержание деятельности:**

1. Диагностика затруднений молодого специалиста и выбор форм оказания помощи на основе анализа его потребностей.
2. Посещение уроков молодого специалиста и взаимопосещение.
3. Планирование и анализ деятельности.
4. Помощь молодому специалисту в повышении эффективности организации учебно-воспитательной работы.
5. Ознакомление с основными направлениями и формами активизации познавательной, научно-исследовательской деятельности учащихся во внеучебное время (олимпиады, смотры, предметные недели и др.).
6. Создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя.

7. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.  
8. Организация мониторинга эффективности деятельности.

**Ожидаемые результаты:**

- успешная адаптации начинающего педагога в учреждении;
- активизации самостоятельных практических 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;
- использование в работе начинающих педагогов инновационных педагогических технологий.

Представляем план работы («дорожная карта») по сопровождению молодого учителя:

Планирование и организация работы по предмету	Работа со школьной документацией	Контроль за деятельностью молодого специалиста
<b>СЕНТЯБРЬ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Изучение рабочих программ по предметам «История», «Обществознание», «История Самарского края», «ОБЖ».</li> <li>• Изучение методических рекомендаций и пособий.</li> <li>• Изучение документов по ФГОС ООО, ФГОС СОО.</li> <li>• Составление календарно-тематического планирования (КТП) по преподаваемым предметам.</li> <li>• Индивидуальные консультации.</li> <li>• Системно-деятельностный метод обучения</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практическое занятие «Как вести электронный журнал».</li> <li>• Ознакомление с локальными актами школы.</li> <li>• Оформление учебных программ и КТП по предметам.</li> <li>• Консультация по заполнению отчетной документации и модуля МСОКО в АСУ РСО</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Оформление календарно-тематического планирования.</li> <li>• Взаимопосещение уроков</li> </ul>
<b>ОКТАБРЬ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Современный урок, его анализ.</li> <li>• Составление технологических карт уроков.</li> <li>• Обмен опытом по использованию интернет-ресурсов для проведения онлайн-уроков, а также для поиска учебной информации при подготовке к очным занятиям</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Практикум «Как работать с рабочими и печатными тетрадями, тренажерами и тестовыми заданиями учащихся»</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Посещение уроков.</li> <li>• Проверка ведения тетрадей в 5-х классах</li> </ul>
<b>НОЯБРЬ – ДЕКАБРЬ</b>		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Самоанализ урока.</li> <li>• Организация индивидуальной работы с учащимися. Выявление одаренных и неуспевающих детей, построение системы работы с данными категориями детей.</li> <li>• Организация проектно-исследовательской деятельности учащихся.</li> <li>• Посещение урока (онлайн) наставника</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Структура учебного проекта по ФГОС</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Проверка технологических карт уроков по обществознанию в 7-м классе.</li> <li>• Проверка прохождения программы и соответствия уроков с КТП</li> </ul>

ЯНВАРЬ		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Урок истории в УМК издательства «Просвещение».</li> <li>Участие учащихся в дистанционных олимпиадах, конкурсах, фестивалях</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Самообразование педагога: курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы.</li> <li>Изучение документов по ФГОС ООО, ФГОС СОО</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ведение тетрадей и дневников учащихся</li> </ul>
ФЕВРАЛЬ		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Методы активизации познавательной деятельности учащихся.</li> <li>Видеоуроки</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Самообразование педагога: сетевое взаимодействие, сообщества учителей. Изучение документов по ФГОС.</li> <li>Мониторинг процесса формирования УУД у школьников</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимопосещение уроков</li> </ul>
МАРТ		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Инновационные технологии в обучении.</li> <li>Технологии деятельностного обучения в урочное и внеурочное время</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Внедрение результатов деятельности по самообразованию в практику своей работы</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Проверка выполнения теоретической и практической части программы</li> </ul>
АПРЕЛЬ		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация повторения.</li> <li>Подготовка к выставлению итоговых отметок</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Составление КИМ к итоговым контрольным работам</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Взаимопосещение уроков</li> </ul>
МАЙ		
<ul style="list-style-type: none"> <li>Организация проверки ЗУН и УУД у учащихся.</li> <li>Составление предварительного плана учебно-методической работы на следующий год</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Оформление и заполнение отчетной документации: электронный классный журнал</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Собеседование по итогам за год (успеваемость качество, выполнение программы)</li> </ul>

Заметим, что план работы наставника подвергался коррекции и в целом за первое полугодие был перевыполнен по показателю «курсы повышения квалификации, вебинары, конференции, семинары, дистанционные конкурсы».

Необходимо отметить, что А. В. Езипова отличает огромная заинтересованность в работе, стремление к самостоятельности в принятии профессиональных решений. При организации взаимодействия с педагогом наставнику необходимо учитывать это и всячески поощрять инициативность молодого специалиста.

## Мой первый педагогический опыт (эссе)

*Езипов Александр Витальевич,  
учитель истории и обществознания  
МБОУ Школы № 48 г. о. Самара*

Плохой учитель преподносит истину,  
хороший учит её находить.  
*А. Дистервег*

Как и многие из нас в детстве, я задавал себе самые простые и в то же время самые сложные вопросы: кто такой учитель и каким он должен быть? Для меня в школьные годы учитель был безусловным примером доброты и умеренной строгости, деликатности и смелости, находчивости и тактичности, чести и самопожертвования. Шло время, но мои идеалы не поменялись. Изменились только формулировки тех наивных детских вопросов: кем я стану после окончания школы, смогу ли я быть учителем? Кто-то из моих одноклассников уже видел себя будущим юристом, бухгалтером или менеджером, кто-то, как я, столкнулся с неопределенностью. Возможно именно те самые вопросы из детства, постоянный поиск ответов на них и блестящие примеры моих учителей, профессионалов своего дела, помогли мне встать на правильный путь, в котором я теперь не сомневаюсь.

Стоит сказать, что эта уверенность пришла ко мне не сразу. После долгих раздумий и споров с родителями, когда я выбрал исторический факультет Самарского педагогического университета, многое было еще непонятным и неопределённым, я тогда не задумывался о том, буду ли я потом работать по профессии педагога, будет мне ли по душе этот выбор. Далее по мере учёбы я все больше и больше «втягивался» в процесс получения нужных навыков и знаний для работы с детьми. Искренне могу сказать, что с каждым днём я начинал влюбляться в профессию учителя. На педагогической практике, когда я увидел интерес, настоящий огонь в детских глазах, окончательно понял, что работа в школе – моё призвание.

Однако университетская практика и самостоятельная работа в школе имеют множество различий. Когда наступил мой первый рабочий день в МБОУ Школе № 48, когда я с волнением и трепетом дал первые уроки детям, я осознал, что уже не являюсь учеником или студентом, я – учитель. Каждый рабочий день позволяет мне понять все прелести и сложности этой профессии, необходимость постоянного приобретения опыта в различных жизненных сферах. Каждую неделю я пытаюсь анализировать свои ошибки и ставить перед собой новые профессиональные задачи. Это позволяет мне понимать каждого ученика, специфику работы в каждом классе и с детьми разных возрастов. Я люблю, когда на уроках дети увлечённо слушают и сами с большим интересом начинают отвечать или же задавать вопросы. Большое восхищение вызывает, когда учащиеся сами готовят проекты и доклады по разнообразным темам.

Именно постоянный анализ своих ошибок позволяет мне радоваться успехам своих учеников. Так, например, для меня поначалу было непонятно, отчего же многие ребята не понимают информацию, которая на первый взгляд очень проста. Информация нуждается в адаптации, в переводе с языка «взрослого» на язык «детский». А задача учителя овладеть этими навыками «перевода», не искажая информацию, но заинтересовывая детей. Этот урок я усвоил не сразу. Считаю, что настоящий педагог должен быть готов спуститься с высот своих знаний до незнания своих учеников и вместе с ними взойти на вершину, преодолев трудности и непонимания. Это стало моим главным принципом в работе с детьми.

По мере работы с детьми я очень много стал общаться с ними. Мы беседуем на разные интересные для меня и для них темы не только во время уроков. Я же стараюсь быть честным, выражая свою точку зрения, и учу честности их. Общение с детьми даёт огромный по-

зитив на весь день, разный спектр эмоций, учит нас чему-то новому. У своих учеников я научился любознательности, открытости, отзывчивости, умению удивляться и радоваться. И это моё признание любви к профессии педагога.

Во время уроков я предоставляю учащимся свободу ответов, стараюсь выслушать всех желающих, поощряю интересные ответы и вопросы ко мне как педагогу. Это дает возможность детям раскрыть в себе творческие качества и свой потенциал. Ведь роль современного педагога заключается не только в том, чтобы заставить детей заучить материал параграфа, запомнить дату или решить задание в тетради. Наша задача – раскрыть человеческие качества ребёнка, такие как доброта, честность, творчество, свобода и любовь. Поощрение творчества детей – это значимое для меня правило. Для меня важно дать не только знания, но и научить детей думать, осознавать и формулировать свои мысли. Я категорически не люблю шаблоны.

В своей работе я также уделяю большое внимание индивидуализации обучения. В каждой школе есть учащиеся, которые по тем или иным причинам начинают отставать от сверстников. И моя задача как педагога не просто помочь такому ученику догнать сверстников по знаниям, но и раскрыть его потенциал, развить качества, которые будут ему помогать уже не отставать от остальных. В работе со слабоуспевающими ребятами я особое внимание уделяю использованию наглядности, разработке для них инструкций и алгоритмов, системе дозированных подсказок, терпеливо и корректно указываю на их ошибки. И когда я вижу в глазах пламя интереса, слышу возглас «А, получилось! Понял!», значит, я на верном пути.

Любой педагог будет огорчён, если увидит на своих уроках скучающие лица. Когда ученики работают с интересом и искрой в глазах, тогда и педагогу очень приятно. Если после звонка дети не спешат убежать на перемену и дослушивают меня, если после уроков подходят и задают вопросы по изученной теме, значит, я смог заинтересовать, увлечь их своим предметом. В этом и есть мастерство педагога, к которому все мы стремимся.

Любая профессия требует чуткости и внимания к деталям, и работа педагога не является исключением. Огромную поддержку в становлении меня как педагога оказывают мои коллеги, особенно мой наставник, с которым мы работаем активно и близко с самого начала моего учительского пути. Я обращаюсь к своему наставнику по многим проблемам и нюансам, возникающим по мере работы. Вместе мы стараемся преодолеть трудности. Обсуждаем те или иные темы для того, чтобы на уроках еще больше увлечь учеников. Наставник – это тот человек, который является другом и отчасти учителем для молодого специалиста, помогает на пути становления педагога.

В работе с детьми и с коллегами, конечно, должны быть некоторые рамки, но эти рамки не должны превращаться в непреодолимые барьеры. Все учителя проходят по одной удивительно интересной, но очень сложной дороге становления в профессии. В школе есть место здоровой конкуренции между равными, но я очень рад, что также и более опытные охотно помогают молодым.

Разумеется, не все мои ученики свяжут жизнь с историей и обществознанием. Как сложится их жизнь, какие знания им пригодятся, покажет время. Поэтому главное, что я стараюсь сформировать у своих учеников, – это умение мыслить, учиться и стремиться к саморазвитию. Эти навыки действительно необходимы новому миру. Так же и мне как педагогу предстоит учиться всю жизнь.

Расти профессионально и личностно, найти себя, свою достойную профессию, стать успешным специалистом и родителем – цель и мечта каждого из нас. Я стараюсь научить своих учеников быть благодарными. Ведь по мере взросления, получения жизненного опыта и прихода успеха они должны понимать, какова заслуга родных, близких, людей, которые были рядом и помогали им. Они должны найти время и возможность оглянуться, чтобы увидеть тех, кому нужна помощь, помочь кому-то словом, делом, советом. Главное, чтобы уже взрослые дети не разучились чувствовать и сопереживать. В воспитании таких людей я также вижу свою задачу как педагога.

## Описание системы наставничества

*Яндукова Татьяна Анатольевна,  
заместитель директора по начальной школе,  
к. п. н., учитель начальных классов  
МБОУ Школы № 107 г. о. Самара*

Современная ситуация развития российского образования происходит в условиях переосмысления и переориентации общеобразовательной школы как базового звена образования на новые образовательные результаты, которые связываются прежде всего с развитием личности школьника и предъявляют новые требования к уровню профессионализма учителя. За любым знанием, представлением о мире, мироустройстве, месте человека в этом мире стоит целостная концепция культуры. В новых условиях цифровой трансформации общества педагогика занимает лидирующую позицию как наука о воспитании и обучении в новом контексте. Цифровизация повлияла не только на культуру, но и на способы восприятия и мышления. Новые реалии требуют новых компетенций.

Данные условия предполагают и новые подходы к пониманию системы педагогического наставничества молодого учителя как одному из маркеров его успешности. Нормы и стандарты педагогического наставничества должны формироваться всеми участниками педагогического процесса через взаимодействие, создание и трансляцию ценностей, творение семиосферы. Назрела необходимость разработки и обоснования новых образовательных технологий и методик педагогического наставничества, где наставник является модератором, а источником необходимых компетенций выступает сам молодой учитель и качественные педагогические ресурсы.

Ведущей идеей системы педагогического наставничества является идея Мартина Бубера о «взаимоотношении субъекта с другим субъектом, связи Я и Ты». Только в ситуации непрерывного сотрудничества можно получить результат. «Скажи мне – и я забуду, покажи мне – и я запомню, дай мне сделать – и я пойму» (Конфуций). СО+ТРУДничество – совместный труд наставника и молодого учителя заключается: в мотивации, постановке задачи, принятии решения, реализации поставленных задач, сравнения результата с ожиданиями, изменения решения и реализации действия на основе обратной связи. Важным условием педагогического наставничества молодого специалиста является непрерывное повышение квалификации самого наставника. Только личный пример, мотивированность, многозадачность и целеустремленность наставника является действенным стимулом для молодого специалиста в профессиональном становлении.

Профессиональное становление молодого специалиста проходит через решение следующих задач:

- видеть ученика в предмете, выстраивать его индивидуальный образовательный маршрут;
- создавать условия для достижения учеником цели образования;
- устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- создавать и использовать образовательную среду;
- проектировать и осуществлять профессиональное самообразование.

Система психолого-педагогического и научно-методического сопровождения молодого специалиста в школе включает:

1. Мотивационно-целевой компонент – процесс обеспечения профессиональными педагогическими кадрами, предоставление качественных образовательных услуг с учетом потребностей всех субъектов образовательного процесса, а также создание условий для сохранения в профессии молодых специалистов, оказание им помощи в адаптации, развитии и саморазвитии.

2. Содержательный компонент представлен такими направлениями, как психолого-педагогическое, методическое, научно-исследовательское и организационно-управленческое.

Акцентируем внимание на том, что реализация всех выделенных направлений обеспечивается их тесной взаимосвязью и взаимной обусловленностью с применением различных педагогических методов, средств и форм.

3. Результативный компонент системы включает: развитие педагогического мировоззрения, профессионально-ценностных и личностно-нравственных качеств молодого специалиста, готового к самообразованию и самосовершенствованию; формирование индивидуального стиля педагогического мышления, включающего такие его характеристики, как системность, комплексность, конкретность; развитие толерантности, чувства меры, гибкости, мобильности, этических представлений.

Каждый из перечисленных этапов системы педагогического наставничества молодого специалиста сопровождается психолого-педагогической поддержкой, организационно-методической помощью, информационно-консультативным обучением, рефлексивно-аналитическим контролем и стимулированием непрерывного личностно-профессионального развития, в том числе личностной культуры.

Полагаем, что решение поставленных задач в предложенной системе наставничества позволит молодому специалисту постепенно освоить необходимый уровень профессионализма посредством прохождения трех этапов:

1) вхождения в новую деятельность, характеризующегося высоким эмоциональным напряжением молодого специалиста, требующего мобилизации всех внутренних ресурсов. Преодолевая трудности, сталкиваясь с разнообразными ситуациями, учитель анализирует своё поведение, ищет и отбирает удачные решения, накапливает наблюдения, делает выводы. Он учится видеть свою деятельность и себя в ней с позиции ученика;

2) поиска наиболее оптимальных способов профессиональной самореализации. Накапливая опыт, молодой специалист осваивает основы профессионализма. Он учится владеть собой, рационально организовывать свою деятельность;

3) утверждения стиля профессиональной деятельности. Дальнейшая активная «профессионализация» психологических процессов и свойств, формирование профессионально-значимых качеств личности. В возникающих практических ситуациях молодой специалист действует значительно активнее и целенаправленнее, обеспечивая себе более высокий уровень профессионализма.

Среди направлений системы педагогического наставничества выделим: психолого-педагогическое; методическое; научно-исследовательское; организационно-управленческое.

Основополагающими принципами наставничества считаем:

1) опору на позитивный внутренний потенциал и имеющиеся достижения молодого педагога (установление доверительных отношений наставника и наставляемого, выявление профессионально важных качеств личности для актуализации идеи реальности достижения перспектив профессионального роста);

2) непубличный характер решения проблем и публичный характер представления достижений;

3) приоритет личных и профессиональных интересов и планов наставляемого (организация дополнительного формального и неформального профессионального образования молодого педагога, удовлетворяющего его профессиональным интересам и потребностям и способствующего повышению уровня его компетенций; обеспечение самореализации в профессиональной деятельности);

4) обеспечение субъектной позиции молодого педагога.

Результативность работы системы педагогического наставничества отражают результаты профессиональной деятельности. Перечислим достижения с 1 сентября 2019 года по настоящее время.



### Достижения обучающихся

#### **Молодой специалист:**

1) *сертификаты участия* (Всероссийский проект «Фестиваль театрализованных представлений для обучающихся начальных классов»; городской метапредметный марафона «Я исследую мир»);

2) *дипломы, грамоты* (конкурс «Серебряное слово»; Кирилло-Мефодиевские чтения; интернет-фестиваль «Поклонимся великим тем годам...»).

#### **Наставник:**

1) *сертификаты участия* (городской праздник «Читающая семья», городской марафон «Я исследую мир»; конкурс «Мое любимое животное»);

2) *дипломы, грамоты* (Первые шаги в науку для 3–4-х классов; Первые шаги в науку для 1–2-х классов; городской фестиваль «Юные дарования Самары»; областной турнир «Умка»; фестиваль-конкурс «Искусство Самары: история и современность»; фестиваль «Юные дарования Самары»).

### Достижения педагогов

#### **Молодой специалист:**

1) *курсовая подготовка* (ЦРО, 144 часа; АНО «Санкт-Петербургский центр дополнительного профессионального образования», 16 часов);

2) *участие в конференциях* (областная «Актуальные проблемы социализации личности в современных условиях»);

3) *участие в городских семинарах* (наличие сертификатов);

4) *публикации* (публикация на сайте РДШ; публикация в сборнике статей по материалам конференции; публикация в сетевом издании);

5) *кураторство* психолого-педагогической практики студентов СГСПУ.

#### **Наставник:**

1) *курсовая подготовка* (ЦРО, 72 часа; РАНХиГС, 144 часа);

2) *участие в конференциях* (региональная «Концепции модернизации содержания и технологий преподавания предметных областей и учебных предметов: практики реализации»; областная «Актуальные проблемы социализации личности в современных условиях»; Областная «Образование и психологическое здоровье»; XIX Международная «Ребенок в современном мире»);

3) *участие в семинарах* (наличие сертификатов);

4) *публикации* (в изданиях, рецензируемых ВАК, – три статьи; в сборниках статей по материалам конференции – три статьи);

5) *участие в профессиональных конкурсах* (сертификат Всероссийского конкурса монографий «Фундамент науки» за работу «Современное школьное образование: актуальные проблемы» (в соавторстве));

6) *работа в жюри* («Первые шаги в мир технических наук» для 1–2-х кл.; «Первые шаги в науку» для 3–4-х кл.; олимпиада по педагогике в СГСПУ);

7) *кураторство* психолого-педагогической практики студентов СГСПУ.

Таким образом, созданная целостная система педагогического наставничества и организационно-методического сопровождения молодого учителя формирует у молодого специалиста потребность в непрерывном образовании, стремление к развитию и саморазвитию, самоорганизации в процессе непрерывного педагогического самосовершенствования и поиска.

## Мой первый педагогический опыт (эссе)

*Пантюшина Елена Анатольевна,  
учитель начальных классов  
МБОУ Школы № 107 г. о. Самара*

Так сложилась моя жизнь, что в профессию я пришла не сразу. Нет, не потому, что в школе не смогла найти себя... Годы студенчества в Самарском педагогическом училище, а затем в Самарском педагогическом университете прошли ярко, интересно, плодотворно. Педагоги – все мастера своего дела, сокурсницы тоже увлечённые девушки, с которыми было весело и интересно. Спустя годы многие из нашего выпуска добились определённых успехов в профессии. Девушки нашего курса и завучи в школах, и методисты в детских садах, и начальники социальных служб. Многие пошли работать учителями в начальные классы, преподавать в вузы. И никто не пожалел о своём выборе. Таким талантливым и творческим был наш выпуск, что каждый нашёл свой путь. Считается, что в педагогических заведениях сложно с женихами, не знаю, у нас все удачно вышли замуж, без исключения. И дружбу, что сложилась в девичестве, поддерживаем до сих пор. Недавно отмечали 20 лет окончания педагогического училища. Встретились все, кто смог приехать. Какая тёплая была встреча! Постоянно поддерживаем переписку в социальных сетях, помогаем друг другу, делимся опытом, поздравляем с праздниками.

А я пришла в школу всего два года назад. Путь мой был непрост, но у каждого он свой. Пришла в школу и окунулась с головой в этот интересный и творческий мир. Потому что твёрдо убеждена, что школа оказывает огромное влияние не только на формирование мировоззрения учеников, но также влияет на жизнь и становление педагога.

Все дети приходят в школу с желанием учиться. Каждый малыш с большим волнением ждёт своего первого звонка. И от учителя, особенно в начальной школе, зависит очень многое. Именно первый учитель формирует у ребёнка отношение к учёбе, школе вообще, к отдельным предметам. От профессионализма и человеческих качеств учителя во многом зависит и самооценка ученика, его успешность в будущем. Считаю уместным привести цитату великого педагога Ш. А. Амонашвили из его книги «Здравствуйте, дети!»: «Лучше педагогу не входить в школу с озлобленной душой, чтобы не калечить души детей; лучше не входить в школу без ясной цели и воспитательных намерений, чтобы не навязывать детям воспитательные импровизации, вызывающие недоумение и растерянность детей; лучше не входить в школу из вчерашнего дня, без самообновления, чтобы не нести с собой скуку и однообразие; лучше не приходить к детям без веры в педагогику, чтобы не сеять в них неуверенность в самих себе и в своём педагоге».

В ходе работы со своими первыми первоклашками в прошлом году я старалась не только дать им необходимые знания, но и привить им любовь к учёбе, к познанию нового. Мне хотелось построить наше сотрудничество не только как ученик – учитель, но так, чтобы дети видели во мне и своего друга, к которому можно обратиться с трудным вопросом или получить поддержку в сложной ситуации.

Уроки – это основа для школьного дня, но дети приходят не только ради них. Они приходят ради весёлых перемен, встреч с друзьями, бесед с учителем, интересных внеурочных школьных дел. Школьная жизнь – гораздо больше, чем несколько уроков каждый день, а уроки – гораздо больше, чем прилежное сидение за партой.

Так я разработала новую программу внеурочной деятельности «Я – первоклассник!», целью которой стало создание благоприятного климата в новом коллективе и помощь в адаптации первоклассников к новым условиям. Задачи реализации программы:

1) развивать языковую культуру и формировать культуру общения со сверстниками: четко и ясно излагать свои мысли, строить умозаключения, доказывать свою точку зрения, умение слушать иные точки зрения;

- 2) развивать познавательную активность;
- 3) формировать коммуникативные умения работать в парах, группах, уважать мнение других;
- 4) формировать навыки применения полученных знаний и умений в процессе внеурочной деятельности в общешкольной жизни и в общении со сверстниками.

Таким образом, принципиальная задача предлагаемого курса – помочь адаптации первоклассников в новом для них статусе ученика, научить неконфликтному взаимодействию со сверстниками, помочь педагогу в формировании гармоничного коллектива первоклассников.

Занятия апробированы в условиях МБОУ Школы № 107 и, на наш взгляд, являются интересными и полезными для детей. Программа была опубликована на сайте РДШ в разделе «Классный час. Перезагрузка».

Система образования в нашей стране складывалась не одно десятилетие. Насколько эта система может изменяться в современных условиях? Прошлая весна задала новое направление для развития. Логистика любой сферы деятельности должна учитывать риски изменений. В данном случае риски, влияющие на качество обучения. Любая система работает на результат. Тем более система образования. Качество обучения учащихся в рамках дистанта – тот результат, к которому стремится наша система образования в современных условиях. Иной формат был в новинку. Но если есть не только необходимость, но и интерес, желание, то можно решить многие вопросы. Так мы с ребятами открыли для себя образовательную платформу, на которой смогли проходить новые темы, осваивать школьную программу. И даже немного больше. Весенний карантин вынудил нас оставаться дома, и нам всем очень не хватало общения. Так мы потихоньку освоили онлайн-уроки на обучающей платформе. Конечно, это не то общение, к которому мы привыкли в классе, и без помощи родителей ребятам было бы не справиться, особенно на первых порах... Но родители тоже активно подключились и наш класс удерживал лидирующие позиции на образовательной платформе в различных марафонах по школе до самых летних каникул. Многие ребята не останавливались на освоении только школьной программы. Освоив выполнение заданий, которые для них формировала я, ребята стали пробовать свои силы в олимпиадах, играх, соревнованиях на образовательной платформе. Многие из них получили заслуженные сертификаты и грамоты. Мне как учителю было важно дать понять детям, что я всегда с ними, в любых условиях. И вместе у нас всё получится.

Также одной из проблем современных учеников я вижу нежелание читать. Как писал Ш. А. Амонашвили, «нам будет трудно воздать хвалу тому великому значению, что может сделать Книга и Чтение в духовно-нравственном становлении Ребёнка, а далее – во всей его культурной жизни» («Баллада о воспитании», Гимн Чтению). Трудно было привыкнуть вначале к тому, что у многих дома просто нет детских книг, совсем, в семье не принято читать. Тогда мы всем классом пошли на экскурсию в школьную библиотеку. И я решила не просто давать ребятам список рекомендованных книг для летнего чтения, но и на все каникулы в течение года подбирала им по возрасту несколько интересных детских книг, которые легко читаются и заставляют работать воображение. А чтобы родители не остались в стороне, каждый такой небольшой каникулярный список дополняю детскими мультфильмами или детским художественным фильмом для совместного семейного просмотра. Поначалу детьми и родителями это задание воспринялось как обуза, даже наказание. Сейчас мои ребята с нетерпением ждут, какой список я подготовлю к следующим каникулам, и сразу бегут в школьную библиотеку, чтобы взять нужные книги.

Театр. Это ещё один из способов дать возможность раскрыться ребёнку, показать себя с лучшей стороны, дать работать воображению, памяти. Пройдя на уроках литературного чтения во втором классе короткие рассказы Л. Н. Толстого, я дала ребятам задание подготовить пересказ очень близко к тексту одного из произведений по выбору. Ребята с удовольствием и интересом отнеслись к такому упражнению, направленному на развитие речи. Затем на сайте «Российское движение школьников» мы всем классом приняли участие во Всероссийском проекте «Фестиваль театрализованных представлений для обучающихся начальных клас-

сов», где выступили с кукольной инсценировкой одного из небольших рассказов Л. Н. Толстого. Наш класс получил сертификат за участие, ребята и их родители получили много положительных эмоций, а мне потихоньку удаётся закрепить у ребят интерес к чтению классической детской литературы.

Посетив семинар издательства «Просвещение» на тему «Как организовать исследовательскую и проектную работу со школьниками», я решила апробировать новые знания в своей работе. Так, с первого класса мои ребята собирают портфолио о своих успехах в школьной жизни. И во втором классе на уроке родного русского языка они защищали свои проекты, учились выражать свои мысли и уважительно задавать вопросы оппоненту в беседе, презентовать свои достижения, строить планы на будущее. На уроке окружающего мира ребятам было дано задание исследовательского характера – собрать гербарий из представителей растительного мира родного края, оформить, рассказать о проделанной работе и ответить на вопросы слушателей. Поначалу такой формат уроков был непривычен для ребят. Но теперь мы часто используем формат проектной деятельности, дискуссии на уроках. Так мы защищали в классе свои творческие работы по теме «Красная книга».

В нашей школе сложились тёплые традиции взаимопомощи и обмена опытом между педагогами, много полезного как начинающий педагог нахожу для себя на собраниях методического объединения. Ведь педагогический процесс – это творчество, работа не только в системе «учитель – ученик», но и слаженное сотрудничество всего педагогического коллектива школы, заинтересованность родителей учеников. Убеждена, что такое сотрудничество и взаимопонимание несут пользу всем, для кого школа – важная часть жизни.

## Описание системы наставничества

*Бородинчик Юлии Юрьевны,  
учитель английского языка  
МБОУ Лицея «Созвездие» № 131 г. о. Самара*

Самый лучший учитель тот, кто никогда не забывает, каково это – быть учеником.  
Самый лучший наставник тот, кто никогда не забывает, каково это – быть начинающим учителем.  
*Нейла А. Конорс, писатель*

Современный молодой учитель нуждается в незамедлительной обратной связи и признании со стороны коллег и администрации; он мотивируется интерактивным обучением с практическим применением; он готов к конкуренции и выигрышным стратегиям; он разнообразен культурно и лингвистически; он имеет свой стиль и потребности. Если начинающий учитель не получает возможности реализовать это в своей профессиональной деятельности, он уходит из профессии в течение первых пяти лет. Как не потерять потенциально успешного педагога? Как помочь ему справиться с трудностями? Кто должен указать правильное направление? Решить все это под силу наставнику.

Институт наставничества не нов: идея получила широкое распространение в нашей стране еще в советское время, популярна она и в западных странах. Сегодня для многих организаций наставничество становится неотъемлемой частью профессиональной культуры. Наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие организации, в ее «здоровье».

В общем виде наставничество можно определить как способ передачи знаний и навыков более опытным человеком менее опытному. Наставник – это квалифицированный специалист, имеющий достаточный опыт работы в организации, который помогает новым сотрудникам адаптироваться, содействует их профессиональному развитию, карьерному росту, участвует в оценке результатов их деятельности.

В современной школе наставник – это не просто учитель, который может подсказать. Наставник должен обладать четким видением, иметь фокус на методическое превосходство, должен быть влиятельным и постоянно обучающимся.

Школьному наставнику необходимы инструменты и методы, чтобы определять ожидания, проверять, направлять, уважать, рефлексировать. Свою работу наставника я строю на этих пяти важных составляющих.



### 1. Определять ожидания.

Одним из важнейших качеств, которое характеризует профессионально-педагогическую компетентность педагога, является инициатива. Выработать ее у молодого специалиста можно только в результате совместной, творческой, проектной деятельности. Организация открытых уроков и внеклассных, воспитательных мероприятий дает прекрасную возможность проявить талант учителя. Молодые педагоги – это ценный ресурс. Они являются генераторами новых идей. На начальном этапе необходимо дать возможность молодому учителю вносить свои идеи в урок, чаще всего пылкий молодой ум выходит за рамки обыденности и привычности. В нашем случае мы получили интерактивный урок-путешествие по городам Англии.

## 2. Проверять.

Данный этап требует от наставника щепетильности. На этом этапе нет творчества. Строгость, методичность, систематичность – главные спутники наставника. На помощь приходят такие традиционные методы, как совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного урока, занятия, мероприятия), взаимопосещение уроков и внеурочных занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности как наставника, так и молодого специалиста – элементы коучинга), работа по самообразованию (поиск общих профессиональных интересов – элементы тьюторинга).

## 3. Направлять.

Во время проверки важно не просто указать на ошибки, но и найти индивидуальный подход к подопечному. Критика важна, но она должна быть продуктивной. Неприемлемо показывать свое превосходство, все корректировки должны быть внесены тактично, с разбором на практических примерах.

Далее молодой педагог приступает к созданию своего профессионального портфолио.

Немаловажным фактором является время. Обсуждение проведенных уроков, планирование дел и мероприятий «на бегу» во время перемены не приведет к продуктивным результатам. Время – самый ценный ресурс, которым зачастую пренебрегают. Мы же ценим свое время. Еженедельно мы встречаемся за круглым столом, так называемым “English Club”, где обсуждаем успехи и неудачи, делимся планами, разбираем спорные вопросы. К нашему обсуждению присоединяются опытные педагоги, которые не скупятся на ценные советы. Время, отведенное на “English Club”, всегда равно 1,5 часам. Это время неприкосновенно, оно работает на результат.

## 4. Уважать.

В английской публицистике существует прекрасная книга для школьных лидеров “If you don’t feed the teachers, they eat students” (*перевод «Если не кормить учителей, они съедят учеников»*). Книга несет идею о том, что учителям необходимо признание со стороны администрации, наставников, старших коллег, пусть и самое малое. Без уважения невозможно создать благоприятную, успешную рабочую среду, даже если в коллективе одни профессионалы.

- Обсуждения за спиной не сделают человека успешным, а умеренная критика вполне укажет на промахи.
- Благодарить за то, что с вами поделились красной ручкой, – это шаг на пути к доверию.
- Публично, например, в беседе коллег в мессенджере, признать незначительный успех будь то создание классного календаря – это поддержка, в который каждый из нас нуждается.
- Общение – это ключ к уверенности, а юмор стирает границы скованности.
- Право на ошибку. Все люди ошибаются. Без ошибок нет развития. Невозможно научиться кататься на велосипеде, ни разу не упав. Важно вовремя прийти на помощь.
- Вопросы – ключ к познанию. К наставнику первое время будет много вопросов: как самых очевидных, так и сложных и неоднозначных. С честью выдержать натиск любознательных молодых педагогов – задача не из легких, но если выдержали, то ваша репутация останется неизменно положительной на долгое время.
- Технологии раскрывают наш истинный возраст. Нам кажется, что мы хорошо знакомы со всеми новинками в области техники и идем в ногу со временем. К сожалению, мы не всегда в курсе новых трендов и гаджетов. Дать возможность молодому педагогу объяснить вам, как работает новое приложение для привычной вам интерактивной доски, не слабость, а еще один шаг к формированию доверительных отношений и развитию уверенности вашего подопечного.

## 5. Рефлектировать.

Наставничество – это не природный дар, а мастерство, которое можно освоить. Значит, наставников нужно обучать: на соответствующих тренингах (внутренних или внеш-

них), на семинарах по обмену опытом, во время встреч наставников с их собственными наставниками.

Наставничество помогает поставить себя на место своего подопечного, помогает вспомнить о своих волнениях и тревогах, о своих желаниях и амбициях. Наставничество не дает учителю погрузиться в опасную рутину дел. Учителя забывают, что они на самом деле очень интересные люди. Все, о чем учителя думают, что они чувствуют, имеет значение. Оставаться творческим, открытым новым знаниям и знакомствам, не бояться перемен и конкуренции, но быть конкурентоспособным – вот истинный портрет современного наставника. «Все строится и разрушается из-за лидерства» (Дж. Максвелл). Наставник – это лидер, влиятельная личность. От его тактики и стратегии во многом зависит успех молодого учителя.

В качестве наставника я работаю с сентября 2020 года. За это время я поняла, что наставничество – чрезвычайно ответственная миссия. От решений и советов наставника зависит профессиональное становление молодого учителя. Моя главная задача в качестве наставника заключается в том, чтобы не упустить молодые кадры, привить любовь к профессии и сделать все возможное, чтобы молодой учитель со временем стал профессионалом.

## Мой первый педагогический опыт (эссе)

*Слащёва Анастасия Анатольевна,  
учитель английского языка  
МБОУ Лицея «Созвездие» № 131 г. о. Самара*

Первый раз – и сразу в 5-й класс! Моя первая линейка в качестве классного руководителя и первый звонок на самый первый урок в качестве учителя английского языка. Внутри все трясется, сильно переживаю. А вдруг что-то пойдет не так, как я планировала? Но в глазах ребят я увидела улыбку и радость, что подбодрило меня и позволило провести урок просто замечательно! Вот так и началась моя педагогическая деятельность.

Мой педагогический опыт небольшой – полгода. Выбор профессии учителя был осознанным, так как ещё в школе я была вдохновлена примером учительницы по математике. В пользу педагогического образования я отказалась от профессии стоматолога. Каждый человек в своей жизни делает выбор, и один из самых непростых и сложных – это выбор профессии. Страшно было ошибиться, навсегда остаться человеком, который не горит работой, а только отсиживается положенные часы. Проработав полгода учителем английского языка, я могу с уверенностью сказать, что сделала правильный выбор!

Современный мир ежедневного изменяется, изменяется и миссия учителя. Среди огромного количества профессий именно к профессии учителя предъявляются самые высокие требования. Ведь именно от учителей зависит развитие общества и его будущее.

С 8 декабря 2020 года вступили в силу поправки в Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации». В нём говорится, что «педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности».

В соответствии с законом, учитель – это человек, который должен совершенствоваться не только в предметной области, но и совершенствовать методики, формы и технологии обучения и воспитания.

Говоря о миссии учителя в современном мире, стоит отметить, что на учителя возлагается большая ответственность за создание современных и благоприятных условий для обучения и воспитания школьника. Изменяется ФГОС, в связи с чем меняется и характер педагогической деятельности. Если ранее задача педагога заключалась в том, чтобы передать знания ученикам, то сегодня учитель должен направлять их к самостоятельному поиску знаний, формировать универсальные учебные действия и мышление учеников.

Современные условия обучения – это партнерство, совместная деятельность педагога и ученика. Учитель и ученик являются сотрудниками в учебном процессе. Современный урок отличается наглядностью, активностью и интерактивностью. Благодаря компьютерным технологиями появилась возможность разнообразить учебный процесс, возможность для самостоятельной и исследовательской деятельности учеников. Но ни одна машина не научит самостоятельно мыслить, сравнивать, анализировать и делать выводы.

Моя цель – научить детей добиваться успехов при помощи активных методов обучения. По моему мнению, необходимо сформировать ученика как активного участника образовательного процесса. Это кропотливый труд, потому что в настоящее время дети пассивны и не имеют желания учиться. В своей педагогической деятельности на уроках английского языка я использую ситуационно-ролевые игры.

Ситуационно-ролевая игра позволяет активизировать изучаемый языковой материал в речевых ситуациях, моделирующих и имитирующих реальный процесс общения. Цель такого вида игры – обучение, которое предполагает закрепление ролевого поведения и позволяет отработать определенные навыки и умения в различных ситуациях и ролях.



Ситуационно-ролевые игры моделируют ситуации общения по тому или иному поводу и делятся на игры репродуктивного характера, когда дети воспроизводят стандартный диалог, применяя его к той или иной ситуации, и импровизационные, требующие применения и видоизменения моделей. Это могут быть такие игры, как «В магазине игрушек», «Визит к доктору», «День рождения», «Покупаем продукты», «Одеваемся на прогулку» и т. д.

Такие игры представляют собой условное воспроизведение участниками реальной практической деятельности людей, создают условия реального общения. Таким образом, их можно рассматривать как форму обучения диалогической речи. У учеников формируются речевые навыки и умения ведения диалога, что является одним из приоритетных направлений в обучении иностранному языку.

При подготовке к проведению ситуационно-ролевой игры я подбираю необходимые ситуации, воспроизводящие реальное общение, подбираю и организую соответствующий дидактический и опорный материал, делю класс на мини-группы или пары, распределяю роли, ставлю коммуникативные задачи. Значимым преимуществом ситуационно-ролевой игры является то, что она дает возможность использовать неподготовленную речь. Основная цель любой ролевой игры – тренировка именно неподготовленной речи.

Образовательный процесс, в основе которого лежит данный метод, организован таким образом, что практически все ученики оказываются вовлеченными в процесс познания, рефлексии. В процессе освоения учебного материала обучающиеся осуществляют совместную деятельность, это означает, что каждый вносит в работу свой вклад, происходит обмен опытом, знаниями и умениями, то есть происходит обучение с опорой на жизненный опыт. Обучение проходит в доброжелательной обстановке и при взаимной поддержке, что позволяет обучающимся не только получать новое знание, но и развивать свои коммуникативные умения: выслушивать мнение другого, взвешивать и оценивать различные точки зрения, участвовать в дискуссии, вырабатывать совместные решения в процессе проведения интерактивных игр.

Считаю важным отметить преимущества и недостатки данного метода. Так, к преимуществам ситуационно-ролевой игры относят: развитие активно-познавательной и мыслительной деятельности обучающихся; вовлечение обучающихся в процесс познания, освоение нового материала не в качестве пассивных слушателей, а в качестве активных участников; усиление мотивации к изучению дисциплины; создание благоприятной, творческой атмосферы на занятиях; развитие коммуникативных способностей. К недостаткам данного вида игр можно отнести бездействие ученика на занятии, скрытое групповой работой.

Я работаю в 5–6-х классах, и в данной возрастной категории целесообразно использовать такие виды ситуационно-ролевой игры, как контролируемая (обучающиеся получают необходимые реплики), умеренно контролируемая (обучающиеся получают общее описание своих ролей и сюжета) и эпизодическая (разыгрывание отдельного эпизода). Они являются более простыми в организации, строятся на основе готового диалога, создают условия, максимально приближенные к реальным ситуациям общения. В процессе такой игры учащиеся выступают в определенных ролях, разыгрываются различные жизненные ситуации.

Чтобы добиться успеха в обучении, важна эффективная организация учебного процесса, которую необходимо постоянно совершенствовать в условиях современного образования.