



ПИОНЕР



НАСТАВНИЧЕСТВО: ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ

**НАСТАВНИЧЕСТВО:
ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ**

Санкт-Петербург
2023

УДК 37
ББК 74я43
П32

Под редакцией И.В. Гришиной, Г.И. Осипенко

П32 **Пионер. НАСТАВНИЧЕСТВО:
ТРАЕКТОРИЯ РАЗВИТИЯ. – СПб : Первый ИПХ, 2023. – 108 с.**

Материалы сборника содержат информацию о лучших практиках Невского района по разработке и внедрению эффективных механизмов внедрения системы наставничества на разных уровнях образования.

ISBN 978-5-6049329-4-0

ISBN 978-5-6049329-4-0

УДК 37
ББК 74я43

©Авторы, 2023
©Первый ИПХ, оформление, 2023



ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

*Учитель! Перед именем твоим
позволь смиренно преклонить колени!*

Н.А. Некрасов

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

Год педагога и наставника объявлен также для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии, разработки и внедрения новых образовательных технологий.

В настоящем выпуске лучшие специалисты в своей области – педагоги, научные деятели, руководители образовательных учреждений, имеющие профессиональные достижения и успехи, внесшие значительный вклад в развитие системы образования Невского района Санкт-Петербурга, не только знакомят читателей с эффективным опытом, но и размышляют на актуальные темы: кто такой наставник и какими главными качествами должен обладать наставляемый, его потребности и дефициты, стратегии, технологии и форматы наставничества.

Материалы сборника освещают различные практики, формы взаимодействия педагогов, ресурсы для развития. Во многих статьях акцентируется внимание на потенциал наставничества как «персонифицированную стратегию сопровождения», опирающуюся на максимальную актуализацию творческого потенциала педагога.

Надеемся, что представленные материалы будут интересны широкому кругу педагогической общественности.

С уважением, редакция

ОТ РЕДАКЦИИ

АВТОРИТЕТНОЕ МНЕНИЕ

Любовь Чалганская. Год педагога и наставника: расширяем границы профессионального взаимодействия и масштабируем успешные практики 8

Кристина Зайцева. Об организационно-методическом сопровождении системы (целевой модели) наставничества в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга 12

РАССУЖДАЯ О ГЛАВНОМ

Нина Медведь, Инна Зорина, Любовь Большакова.
Наставничество: от традиционных форм к новым решениям 16

Ирина Крылова. Педагог–наставник – учитель нового века 20

Людмила Грызлова. Наставничество в образовании: традиции и новации 24

Татьяна Гилёва. Наставничество как форма повышения профессиональных компетенций педагога 28

СТРАТЕГИИ И ТЕХНОЛОГИИ: ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ

Ирина Ульянова, Виктория Шевченко, Татьяна Иванова. Наставничество как стратегия современного образования 32

Юлия Левкович, Наталья Коломеец. Взаимодействие семьи и школы. Точки роста в профориентации 35

Ангелика Конова. Наставничество как эффективная форма профессиональной адаптации педагогов 40

Снежанна Дмитриева, Мария Залукаева. Выстраивание стратегии наставничества в дошкольном учреждении 43

Екатерина Висицкая. Эффективные формы наставничества в начальной школе 48

Любовь Тимофеева. Формирование системы наставничества в системе дополнительного образования детей 52

Вера Васильева, Анастасия Куркова. Миссия наставничества – развитие и повышение качества образования 56

ФОРМАТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

<i>Светлана Петроченко.</i> Будущее начинается сегодня: практики наставничества и педагогического партнерства	59
<i>Инна Рыжкова.</i> Наставничество как ресурс становления внутрикорпоративной карьеры молодого педагога	64
<i>Татьяна Горина.</i> «Перезагрузка» в понимании подхода к системе наставничества в дошкольных образовательных учреждениях, открытых «с нуля»	69
<i>Антон Шаталов.</i> Эффективные модели наставничества в работе районного методического объединения учителей английского языка	75
<i>Мария Липинская.</i> Работа творческих групп в системе наставничества образовательной организации	77

ШКОЛА НАСТАВНИКА

<i>Галина Осипенко, Виктория Рожкова.</i> Конкурсное движение в плоскости партнёрского наставничества	82
<i>Ольга Демидова, Елена Захарова.</i> Путь от «Школы молодого лидера» к первым самостоятельным управленческим решениям	86
<i>Анастасия Докукина.</i> Проект «Школа молодого лидера»: опыт участия	89

НАСТАВНИКИ И НАСТАВЛЯЕМЫЕ

<i>Мария Свирко, Ксения Крагель.</i> Наставничество как форма сетевого взаимодействия педагогов	92
<i>Екатерина Французжан, Ксения Воронкина.</i> Растём сами, чтобы растить других...	94
<i>Алла Захарова, Светлана Шипулина.</i> Педагогический дуэт наставника и наставляемого	98
<i>Майя Шелюховская, Алевтина Кирьянова.</i> Наставник вне времени	102
<i>Константин Захаров, Любовь Грекова.</i> Вопрос к ученому: что помогает вам развиваться и развивать других?	106

слов-паразитов, жестикуляцию, соблюдение хронологии этапов урока и многое другое. Полезная информация? Безусловно. Мы не видим себя со стороны. А ведь коррекция нашего поведения на уроке может помочь в дальнейшей работе, повысить ее качество. Помощь коллег здесь просто неоценима.

Подводя итоги, хочется подчеркнуть, что в современных условиях важно, когда сотрудники обучаются без отрыва от работы при поддержке своих более опытных коллег. Это ведёт к экономической эффективности системы подготовки педагогического персонала. Эффективность наставничества объясняется его индивидуальным характером, никакая другая форма обучения не может быть столь адресной и приближенной к реальным условиям.

Источники:

1. Наставничество в организации: эффективность и ошибки: <https://www.buhgalteria.ru/article/>

nastavnichestvo-v-organizatsii-effektivnost-i-oshibki

2. Наставничество XXI века. Сборник статей по итогам Региональной научно-практической конференции, г. Омск, 29 марта 2021 г.: https://opk1.ru/wp-content/uploads/2022/06/sbornik-statej-po-itogam-regionalnoj-nauchno-prakticheskoy-konferenczii_nastavnichestvo-21-veka.pdf

3. Наставничество как эффективная форма помощи молодым специалистам. Мастерская наставника. Винокурова Ю.В., преподаватель гуманитарных дисциплин ГБПОУ РС(Я) ГГТ: <https://multiurok.ru/files/doklad-na-temu-nastavnichestvo-kak-effektivnaia-fo.html>

4. 5 лучших бесплатных сервисов для создания облака слов: <https://vc.ru/services/368275-5-luchshih-besplatnyh-servisov-dlya-sozdaniya-oblaka-slov>

5. Интерактивное упражнение по сказкам А.С. Пушкина, - Learningapps.org: <https://learningapps.org/view28619811>



*Снежанна Дмитриева,
старший воспитатель
ГБДОУ № 35
Невского района
Санкт-Петербурга*

Выстраивание стратегии наставничества в дошкольном учреждении

Сфера образования – это, прежде всего, человеческие ресурсы, и здесь особенно выражена потребность в обеспечении дошкольного образовательного учреждения (далее – ДОУ) высококвалифицированными педагогами. Но в кадровой

политике до настоящего времени остаются проблемными такие тенденции, как: старение педагогических кадров; специалисты, прошедшие переподготовку без профильного педагогического образования; молодые коллеги без опыта работы; а также те, кто хорошо владеет только каким-то определенным направлением деятельности.

В условиях стремительных информационно-технологических трансформаций, усиления социокультурных проблем важно сохранять традиционные педагогические принципы деятельности и эффективно их сочетать с инновациями. Такой подход позволяет активизировать



*Мария Залукаева,
старший воспитатель
ГБДОУ № 35
Невского района
Санкт-Петербурга*

процесс педагогических нововведений; прогрессивных и целенаправленных изменений, улучшающих как отдельные элементы, части, компоненты обучения и воспитания обучающихся, так и всю образовательную систему в целом.

В связи с повышением требований к качеству дошкольного образования и профессиональной компетентности педагогов меняется и методическая работа с кадрами, характер которой зависит от внутренних и внешних потребностей, а также нормативно-законодательных требований. В достижении высоких результатов немаловажную роль играет повышение творческого потенциала всего педагогического коллектива. Учитывая, что в детском саду, как правило, работают педагоги разной квалификации, с разным педагогическим стажем, многое зависит от правильной организации деятельности. Положительный потенциал заложен в целенаправленной и осознанной деятельности коллег над собственным развитием. Поэтому руководство дошкольной образовательной организации активно использует систему наставничества для развития и организации деятельности коллектива. Главные драйверы работы – участники творческой группы, объединяющиеся добровольно во временный научно-исследовательский коллектив, создаваемый для эффективного решения конкретной задачи. Он курируется старшими воспитателями

ДОУ. Основная задача таких объединений – это отработка и внедрение лучших традиционных и новых образцов педагогической деятельности, профессиональное общение, обмен опытом, выработка единых подходов к оценке результатов обучения, воспитания, развития дошкольников и обеспечения высокого качества их образования. Сопутствующий итог – коренное преобразование образовательной среды нашего учреждения в исследуемом (или каком-то конкретном) направлении.

Правильно организованная методическая работа позволяет изучать основные смыслы, суть и содержание самой деятельности в исследуемом направлении, выявлять «скрытые» резервы и лидеров в коллективе, раскрывать потенциальные способности педагогов, развивать их умения и совершенствовать профессиональное мастерство.

Педагоги, входящие в творческую группу, являются активными участниками системы наставничества в ДОУ. Они позволяют осуществлять разные виды наставничества такие, как: парное наставничество (опытный педагог – молодой); ситуативное наставничество (по решению определенного вопроса), тематическое наставничество (в конкретной сфере от опытного к менее опытному) и групповое наставничество, как правило, тематическое.

На первом этапе работы для выявления знаний и компетенций педагогов наибольшую эффективность показывают креативные методы исследований, например, использование техники «ЗУХ». Она позволяет каждому педагогу проанализировать свою деятельность, определив то, что он уже знает, умеет, а также хочет узнать. Коллектив сада составляет свыше шестидесяти человек. Такая техника позволяет выявить дефициты и наметить пути решения, а также составить пары «наставник – наставляемый».

В процессе использования техники осуществляется продуктивный самоанализ при ответах на вопросы: «Каковы Ваши самые большие преимущества?», «В какой работе Вы действительно хороши?», «Что у Вас получается лучше, чем у ваших коллег?», «Какие навыки есть у других, которые Вы хотели бы иметь у себя?», «Какая деятельность в Вашем учреждении поможет вам освоить новые навыки?», «Какие ресурсы Вам нужны, чтобы двигаться вперед?»

На втором этапе логично провести деловую игру. Она помогает максимально сблизить обучение и практическую деятельность педагогов, позволяет участникам проявить определенную инициативу, определить границы ответственности, проявить качества, свойственные лидеру. В ходе игры педагоги раскрепощаются, демонстрируя свои возможности, ощущая радость от достигнутого. Наставляемый получает не только теоретическую и методическую помощь, но и активно прорабатывает материал. Например, деловая игра «Речевое развитие дошкольников. Развитие связной речи» позволяет наставляемому глубоко познакомиться с проблемой, проиграть различные ситуации и на выходе усвоить конкретный алгоритм действий, который потом можно реализовывать на практике, а наставник не только наблюдает, но и сам активно участвует, на собственном примере показывает пути решения задач, вносит коррективы, анализирует мнения, действия и мысли подопечного.

Использование различных вариаций технологии «мозговой штурм» позволяет выработать новые идеи, перечень условий их реализации для осуществления успешной наставнической деятельности. Это широко применяемый способ продуцирования новых решений научных и практических проблем. В основе – организация коллективной мыслительной деятельности по поиску нетрадиционных подходов. Главный

принцип – высказывать как можно большее вариантов идей, концепций, решений, в том числе самых занятных, непривычных и фантастических. Никакой критики и оценки. Приветствуется использование стратегий комбинирования, творческий настрой и свободный полет мысли. В конце каждой ситуации – активное обсуждение получившегося списка действий (одно или несколько из них, как правило, являются приемлемыми). Это позволяет не только «прокрутить» интересные варианты, но и мысленно проследить все реальные последствия выбранных действий, а также возможные осложнения.

Деловая дискуссия с использованием технологий «Фишбон» позволяет участникам тренинга визуально «разбить» общую проблемную тему на ряд причин и аргументов. Повышает эффективность деятельности предварительная работа, например, контент-анализ интернет-ресурсов по теме. Участникам раздается графическое изображение «костного скелета рыбы» (отсюда и название этой стратегии). Голова – это вопрос, на который нужен ответ, название изучаемой темы или проблемы. Сформулировать их можно и в виде вопроса к самому себе. Например, «Как усовершенствовать взаимодействие с семьями воспитанников?». Факты и причины: нет желания, не знаю, что говорить, теряюсь, волнуясь. Пути решения: изучить опыт наставника и коллег, освоить приемы эффективной коммуникации. Вывод: необходимо приобретение и накопление практики и опыта. Такая технология больше подойдет для реализации наставничества в парах (рис.1.).

Технология «Идеал» на первом шаге позволяет сформулировать запрос (проблему), в формате «Я не ...». На втором шаге наставник и наставляемый ищут как можно больше способов решения запроса, которые фиксируют на бумаге. Далее отмечают варианты решения, которые

Рис. 1. Технология «Фишбон», «Взаимодействие с семьями воспитанников»



Хвост рыбы — ваш вывод. Это может быть умозаключение, оценка или решение.

выделяют «галочкой» или знаком «+» как способы, которые в какой-либо степени могут быть осуществимы. Сколько их? Три? Четыре? Если удачных вариантов нет, надо сделать небольшой перерыв, затем продолжить работу второго шага. На четвертом шаге происходит анализ записей и выбор оптимального варианта. В итоге составляется план действий. Такой вариант работы хорошо зарекомендовал себя в групповом наставничестве.

Системность в организации наставничества – ключевой фактор успеха, поэтому в нашем саду по каждому зданию предусмотрен куратор (ответственный). Такой подход позволяет ведущему осуществлять вертикаль управления, распределяя обязанности, контролировать и курировать весь процесс.

Высоко результативны в работе с несколькими парами «наставник-наставляемый» и в групповом наставничестве занятия в фокус-группах с применением различных развивающих технологий. Рассмотрим мероприятие по теме «Федеральная образовательная программа ДО: актуальные задачи» с использованием ментальных карт. Цель встречи подразумевала не только зна-

комство с нормативно-правовым обеспечением и отличиями исходной и планируемой ситуации, но и активное знакомство с самим содержанием ФОРП. Педагогам было предложено разделиться на группы по областям (определенным ФГОС ДО). На столы для работы выдавались лист формата А 2, фломастеры, карандаши и раздаточный материал, содержащий перечень задач, описание содержания ФОРП по рассматриваемой области. Педагогам предлагалось сравнить, как меняются задачи и содержание по возрастам в конкретной области (рис. 2.).

Творческий потенциал педагогов не знает границ. В процессе работы они использовали и таблицы, и технологию ментальных карт, и кластеры, и зарисовки. Участники имели возможность не только высказаться относительно содержательной части, но и выразить свое мнение. Эмоции как радостные, так и тревожные помогли понять общий настрой и климат в коллективе, снять психологическое напряжение в связи с нововведениями.

Каждое представление результатов групповой работы сопровождалось обсуждением и обобщающими выводами кураторов мероприятия.



Рис. 2. Организация взаимодействия в фокус-группах

Педагоги активно включились в дискуссию, оперировали не только фактами, но и своими умозаключениями по реализации ФОР ДО. Рефлексия показала 100% положительное отношение к организации и проведению такого рода методических мероприятий.

Необходимо также отметить, что технология ментальных карт имеет множество вариантов применения в реализации группового наставничества. Хороших результатов она позволила достичь в ходе реализации наставничества от опытного педагога к группе педагогов по теме



Рис. 3. Групповое наставничество, использование технологии ментальных карт

«Музейная педагогика» (рис. 3). Ответвления в схеме разрабатывались сразу несколькими педагогами во взаимодействии наставников и наставляемых. Итоговая ментальная карта представляла собой само планирование, но в творческом формате.

Наше учреждение активно проводит работу по наставничеству не только внутри ДОУ, но и в рамках межрегионального сотрудничества. Реализация целевой модели наставничества в данном случае осуществляется через организацию комплекса мероприятий в рамках деятельности наставнической пары, таких как:

- представление личного, профессионального опыта, знаний, умений и навыков наставника;
- регулярное участие в образовательных событиях, организованных в рамках межрегионального сотрудничества;
- всесторонняя помощь, поддержка и стимулирование наставляемого;
- реализация различных форм мотивации к самообразованию наставляемого.

Одним из результатов деятельности сторон в условиях взаимного сотрудничества, направлен-

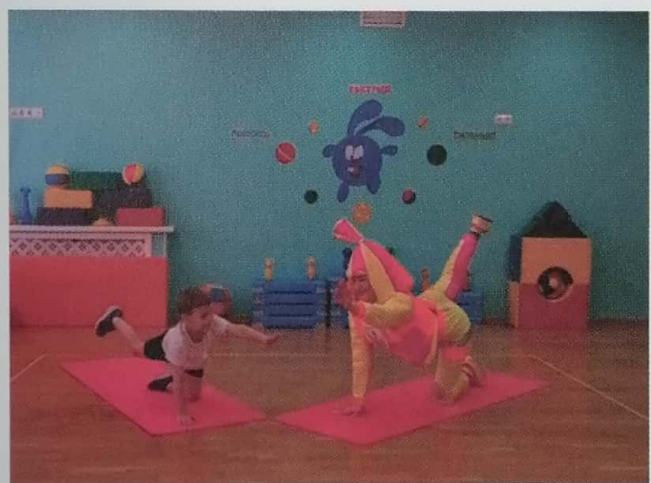


Рис. 4. Фрагмент видеоролика по использованию нейрогимнастики

ного на организацию наставничества, создание продуктивных форм партнерства и осуществление совместных образовательных проектов, стала победа в районном конкурсе методических разработок «Знания с доставкой на дом» в номинации «Лучший мастер-класс». Видеоролик был направлен на ознакомление родителей (законных представителей) с использованием нейрогимнастики для эффективного повышения умственной работоспособности у детей 3-7 лет



Екатерина Висицкая,
заместитель директора по
УВР ГБОУ №329,
методист ИМЦ Невского
района Санкт-Петербурга

Эффективные формы наставничества в начальной школе

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

Чарльз Диккенс

Леча больного, доктор

только помогает природе;

точно так же и наставник должен только помогать воспитаннику бороться с трудностями постижения того или другого предмета; не учить, а только помогать учиться.

К. Д. Ушинский

Начальная школа – особый мир. Ребенок приходит с желанием учиться, узнавать новое, с горящими глазами и огромной жадностью познания окружающей его жизни. Все кажется новым и

(рис. 4.). Конкурс проводился в рамках реализации проекта Программы развития системы образования Невского района Санкт-Петербурга.

Таким образом, системная, комплексная, целенаправленная работа как внутри собственного образовательного учреждения, так и в сотрудничестве на уровне района доказала свою эффективность и практическую значимость.

интересным, скрывающим в себе тайну и загадки. И главная задача учителя – сблечь эти желания, помочь поверить ребенку в себя, научить идти по жизни уверенно и радостно, добиваться своих целей, ставить перед собой новые, уметь работать в команде сообща. Учитель в начальной школе – это воспитатель, наставник, друг, помощник. Педагог начальных классов должен быть хорошим психологом, обладать особыми качествами характера: добротой, умением понимать и принимать каждого ребенка, способностью к эмпатии, желанием постоянно учиться и самосовершенствоваться.

Для успешного осуществления процесса обучения учителю необходимо учитывать возрастные особенности детей младшего школьного возраста. Младший школьник характеризуется прежде всего готовностью к учебной деятельности (уровнем физиологического, психического, интеллектуального развития, который определяет способность учиться). Это способность к взятию на себя новых обязанностей, которая лежит в основе учебной мотивации младшего школьника. В 7 лет происходят существенные изменения в психическом развитии ребенка: качественно преобразуется познавательная сфера,