

Кириллова Марина Валерьевна,
Учитель-логопед, МБОУ С (К)Ш №1

НАСТАВНИЧЕСТВО. ТЕНДЕНЦИИ, РЕШЕНИЯ, ОПЫТ

Аннотация. В статье описан опыт развития системы наставничества в одной из коррекционных школ города Новосибирска. Рассмотрены проблемы наставничества и способы их решения на практике.

Ключевые слова: Современная школа, молодые педагоги, наставничество, специалисты, модель методического сопровождения.

Современная школа нуждается в молодых, талантливых, высококвалифицированных учителях, способных адекватно реагировать на изменение образовательной ситуации в стране, специфику педагогических систем, новые условия профессиональной деятельности.

Организация наставничества в школе может помочь молодым педагогам получить дополнительные знания и опыт, развить навыки общения и научиться преодолевать трудности. Опытным педагогам это также может помочь передать свой опыт и знания. Опыт развития системы наставничества в коррекционной школе №1 г. Новосибирска продолжает активно накапливаться уже восьмой год.

Эффективность работы нашего образовательного учреждения неоднократно была отмечена грамотами и дипломами. Школа является региональной ресурсной площадкой по вопросам обучения школьников с интеллектуальными нарушениями, членом региональной наставнической лиги, региональной стажировочной площадкой инклюзивного образования.

Образовательный процесс в учреждении полностью обеспечен педагогическими работниками соответствующей квалификации. Все педагоги мотивированы на повышение профессионального уровня, самообразование и самореализацию.

В школе обучаются дети с интеллектуальными нарушениями. Педагоги обеспечивают своей деятельностью специфический образовательный процесс, особенности которого заключаются в специальных методиках преподавания, особым образом построенных программах, особых способах взаимодействия с обучающимися, большим количеством коррекционных методов и форм работы с детьми. Поэтому не только молодые специалисты, устраиваясь в наше учреждение, испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым обстоятельствам, но и педагоги с большим стажем работы в массовой школе сложно адаптируются у нас. Перед новым преподавателем одновременно появляется большое число вопросов, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность учителя-дефектолога.

На современном этапе учреждение развивается стремительно, требования к педагогам растут в геометрической прогрессии, педагоги-консерваторы теряют свои показатели и тормозят общее движение. Поэтому нами выделена ещё одна категория, требующая наставничества – педагог-консерватор.

Если своевременно никак не поспособствовать и не оказать поддержку педагогу в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в индивидуальной.

В современных обстоятельствах учитель, будь то молодой специалист или опытный, поступив в коррекционную школу, обязан в кратковременные сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Чтобы это произошло успешно школа должна продумать и обеспечить процесс сопровождения начинающего педагога-дефектолога. В МБОУ С (К)Ш №1 сложилась система сопровождения, которая даёт устойчивый результат.



Мы выделяем три ключевые проблемы, возникающие у нового сотрудника: трудности психологической адаптации к новым условиям, трудности методического характера в процессе реализации педагогических задач, трудности межличностного характера при вхождении в новый коллектив.



Рисунок 1 Ключевые проблемы молодого педагога

Исходя из этого три специалиста обеспечивают успешность молодого педагога:

1. Наставник-психолог. Проводит диагностику особенностей адаптации и профессиональных затруднений молодого педагога, встречи с адаптантом, тренинги, беседует, консультирует, разбирает сложные ситуации, даёт конкретные инструменты для работы. Молодой педагог учится распознавать тревожные сигналы, правильно реагировать на стрессовые ситуации, выстраивать доверительные отношения с коллегами и обучающимися. Задача наставника-психолога обеспечить принятие адаптантом новой сферы деятельности, принятие детей с особенностями развития, исключить отношение жалости, а обеспечить активное уважительное и деловое сотрудничество с обучающимися, почувствовать радость и потребность пребывания в учреждении.

Наставник-психолог систематически осуществляет психологическое сопровождение начинающих, вновь прибывших педагогов в формировании их профессионального и личного имиджа, соответствующего имиджу и статусу учреждения посредством как индивидуальных, так и групповых консультаций.

Работа педагогов-психологов по консультативно – просветительскому и профилактическому направлениям обеспечивает оказание молодым педагогам помощь в воспитании и обучении детей с ОВЗ. Психологи разрабатывают рекомендации в соответствии с возрастными и индивидуально-типическими особенностями детей, состоянием их соматического и психического здоровья, проводят мероприятия, способствующие повышению профессиональной компетенции педагогов, включению педагогов в решение коррекционно-воспитательных задач.

Психологические семинары-практикумы, посвященные теме работы с особыми детьми, помогают педагогам выстраивать целостную картину психологических возможностей школьников с отклоняющимся развитием. Кроме этого, участники осваивают



последовательность этапов формирования необходимых для обучения психических функций и навыков, учатся распознавать и оценивать дефициты навыков у детей, трудности обучения и способы коррекции.

Помимо методической и психологической поддержки молодых педагогов, в нашей школе ежегодно проводятся традиционные мероприятия, такие как различные спортивные соревнования, в зимний сезон выход на лыжах в Заельцовский и Инюшенский бор. На базе школьной столовой организован фито бар, в рамках корпоративной программы наши молодые коллеги совместно с коллективом посещают интересные места г. Новосибирска и области, организовываются поездки на базы отдыха в соседние города.

2. Педагог-наставник. Опытный олигофренопедагог, который добивается устойчивых высоких результатов в профессиональной деятельности.

В МБОУ С (К)Ш №1 разработана модель методического сопровождения профессиональной деятельности педагогов.

Модель представлена тремя ключевыми векторами сопровождения, которые позволяют реализовывать её как комплексную, поступательную с опережающим характером: вектор позиционирования, вектор успешности (качества) и вектор развития.

Вектор позиционирования включает сопровождение проектной и инновационной деятельности учреждения.

Содержание вектора развития представлено следующими модулями: аналитический, проектировочный, модуль реализации маршрута и контрольно-оценочный модуль.

Вектор успешности (качества) – включает анализ качества реализации программы профессионального развития педагогов.

Методическое сопровождение педагогических работников позволяет охарактеризовать его как систему методов и функций, мероприятий и техник, которые взаимосвязаны между собой, в полной мере обеспечивают оказание необходимой помощи педагогическому работнику в период его деятельности. При этом, непрерывная сопровождающая деятельность значима, поскольку позволяет развивать систему образования, обеспечивает возможность оперативного реагирования на изменения в системе образования.

Где же в этой системе место начинающего педагога!?

Вектор развития. Самым понятным и доступным для него становится Школа наставничества – это непосредственное взаимодействие с наставником. Сюда входят: взаимопросмотр уроков и занятий, совместное составление плана урока, обсуждение ошибок и неудач учебного процесса и воспитательной работы, разбор трудных случаев с обучающимися. Особым направлением является работа с родительской общественностью: составление плана разговора с родителем, выработка стиля общения, допустимые вопросы для разговора с ними, профессиональная этика. И другие вопросы в доступе с педагогом-наставником.

Педагог-наставник обращает внимание молодого специалиста на требования к организации учебного процесса в коррекционной школе, ведению школьной документации, на формы и методы организации внеурочной деятельности, технику безопасности обучающихся, возможности использования в практической деятельности технических средств обучения, на механизм использования дидактических материалов, на различные формы сотрудничества между участниками образовательных отношений.

Взаимодействие наставника с молодым специалистом носит конструктивный характер. Наставничество – это постоянный диалог. Наставник в своей работе с молодым педагогом применяет наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые игры, взаимопосещение уроков, анализ возникшей ситуации, способности принимать конкретные взвешенные решения, умение аргументированно формулировать мысли.



Постепенно на протяжении полугода деятельности новый педагог включается в другие мероприятия методического сопровождения:

- 1) Проводится диагностика профессиональной компетентности, исходя из результатов которой разрабатывается ИППР педагога.
- 2) В рамках ИППР планируются курсы повышения квалификации, призванные закрыть пробелы профессионального профиля педагога.
- 3) Вместе с педагогом-наставником подбирается тема для самообразования и разрабатывается план её освоения.
- 4) Повышение профессиональной компетентности происходит через участие нового сотрудника в педагогическом совете и методическом объединении, куда педагог вовлекается с первого дня работы в школе.
- 5) Итогом освоения «Модуля Развития» является аттестация педагога. В соответствии с нормативными документами период работы до аттестации не оговаривается, и педагог может пройти данную процедуру в соответствии с достижением определённого профессионального уровня.

Другие векторы «Успешности» и «Позиционирования» также открыты для начинающего специалиста, но как показывает практика, становятся доступными через 2-3 года активной профессиональной деятельности.

Целью нашей работы в рамках реализации Концепции развития наставничества в Российской Федерации является создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста, в условиях современной школы, которые структурируют все действия, направленные на ознакомление с новой средой и новой должностью для успешного профессионального роста молодого специалиста образовательной организации.

3. Общественный наставник. Это человек-проводник, который обеспечит безбарьерное вхождение нового сотрудника в педагогический коллектив. Общественный наставник привлекает нового педагога к коллективным мероприятиям, к конкурсному движению, даёт общественные поручения, обеспечивает положительную оценку его деятельности. Важным моментом их взаимодействия является информирование о традициях школы, предпочтениях коллектива, профессиональной этике и др.

На протяжении десятилетия школа испытывает постоянный прирост контингента обучающихся, в связи с этим прирастает и педагогический коллектив. Прирастает исключительно молодыми специалистами, соответственно увеличивается и количество наставнических пар.

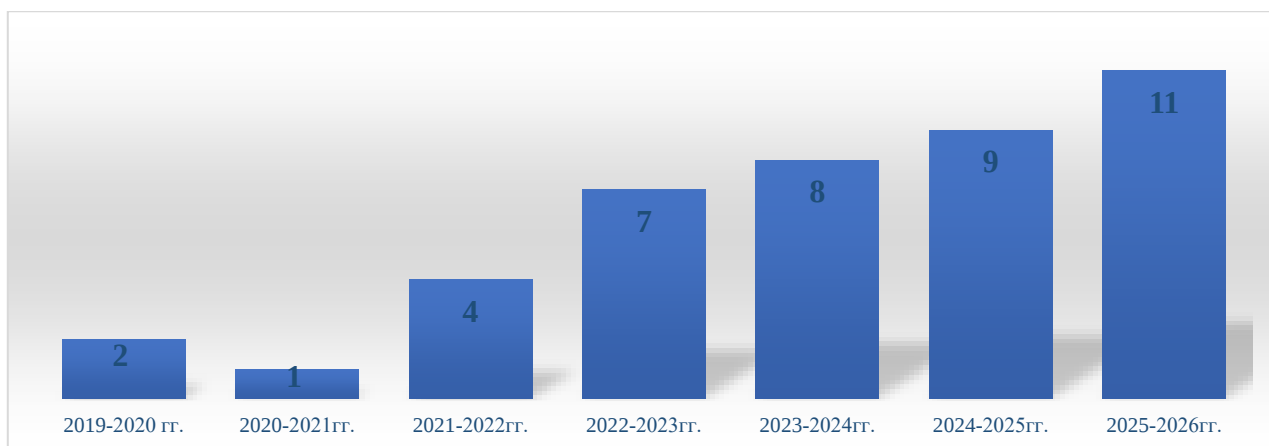


Рисунок 2. Количество наставнических пар с 2019 по 2026 год.



На диаграмме представлена динамика показателей объёма наставничества на базе МБОУ С (К)Ш №1 начиная с 2019-2020 учебного года по сегодняшний день. Здесь собраны общие данные по всем наставническим парам, которые включают в себя такие как Опытный педагог-Начинающий педагог и Педагог наставник-Педагог консерватор. На сегодняшний день в нашей школе 8 педагогов-наставников и 11 наставляемых, т.е. 11 пар, из них 9 пар с начинающими педагогами.

Мы активно делимся опытом и участвуем в проектах и конкурсах. В учреждении с 2019 года реализуется проект «Наставничество – успешная адаптация молодого педагога». В 2020 году данный проект стал победителем Конкурса «Золотая медаль выставки «Учебная Сибирь-2020» и был награждён Большой Золотой медалью.

Также, за последние годы начинающие педагоги принимали участие в многочисленных педагогических советах, семинарах и круглых столах, конференциях различного уровня и в педагогических чтениях; ими опубликованы статьи и конспекты занятий в различных изданиях. Подготовленные молодыми педагогами ребята регулярно занимают призовые места во всевозможных конкурсах и олимпиадах.

В 2025 году наша школа с участием молодого педагога была удостоена Серебряной медали в Конкурсе «Золотая медаль» выставки Учебная Сибирь-2025». В этом же году начинающий педагог была награждена Благодарственным письмом от министерства образования НСО За успешное участие и достойное представление Новосибирской области во Всероссийской олимпиаде студентов «Я-профессионал», а также вышла на региональный этап «VI Всероссийского конкурса «Педагогический дебют учителя-дефектолога».

Итак, наставничество как метод подготовки специалиста к профессиональной деятельности уже очень давно применяется в образовании. Это постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник прежде всего должен быть профессионалом в своём деле, терпеливым и целеустремленным. В своей работе с молодым педагогом он должен применять наиболее эффективные формы взаимодействия: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, способность принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. Человек становится успешным наставником только в том случае, если он эффективно реализует навык наставничества.

Список литературы:

1. Волкова, Н.А. Наставничество в школе как ресурсная среда для развития компетенций обучающихся [Электронный ресурс] / Н. А. Волкова, И. В. Сычева // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022.
2. Донецкая, В.В. Наставничество – путь к успеху молодого педагога [Текст] / В. В. Донецкая // Практические советы учителю. – 2020. – №1.
3. Черноусова, Л.Н. Проект наставничества: от идеи к результату [Текст] / Л. Н. Черноусова // Методист. – 2022. – №8.

