



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УФИМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

НАСТАВНИЧЕСТВО

КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ
II ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
ПОСВЯЩЕННОЙ 5-ЛЕТИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА
НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

3 апреля 2025 года

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
УФИМСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ
ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА
ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УФИМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ НЕФТЯНОЙ ТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ
II ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
ПОСВЯЩЕННОЙ 5-ЛЕТИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

3 апреля 2025 года

Уфа 2025

УДК 377
ББК 74.202
Н31

Рецензенты:

Г.М. Мухамедьянова, кандидат педагогических наук,
министр образования Республики Башкортостан 1998–2004 гг.;

Л.А. Шарафутдинова, доктор биологических наук, профессор кафедры биохимии,
биотехнологии и физиологии, директор Института природы и человека
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»

Редакционная коллегия:

С.Б. Баязитов, директор ГБПОУ УМПК, почетный работник
общего образования РФ, заслуженный работник образования РБ,
отличник образования РФ, кавалер ордена Салавата;

Э.В. Баширова, руководитель ЦНППМПР ГБПОУ УМПК,
кандидат биологических наук, доцент (отв. редактор);

Н.А. Садыкова, преподаватель ЦНППМПР ГБПОУ УМПК,
кандидат филологических наук, доцент (отв. редактор);

С.К. Насертдинов, преподаватель ЦНППМПР ГБПОУ УМПК
(отв. редактор)

Н31 **Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования** : материалы II Всероссийской научно-практической конференции, посвященной 5-летию деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников в Республике Башкортостан. 3 апреля 2025 года. – Уфа, 2025. – 200 с.

ISBN 978-5-7456-0973-2

В сборнике представлены статьи, посвященные проблемам наставничества и наставнической деятельности в образовании и на производстве. Рассмотрены основные направления развития наставнической деятельности при внедрении Наставничества (в рамках реализации Указа Президента РФ № 401 от 27 июня 2022 г. «О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника»).

Материалы предназначены для педагогических работников, начинающих сотрудников и студентов.

Материалы печатаются в авторской редакции.

УДК 377
ББК 74.202

ISBN 978-5-7456-0973-2

© Коллектив авторов, 2025

СОДЕРЖАНИЕ

Баязитов С.Б. ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО	6
--	---

ПЛЕНАРНАЯ ЧАСТЬ

Баязитов С.Б., Баширова Э.В. РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ АКТИВ КАК КОМПОНЕНТ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ	7
Абзалимов Р.Р. ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ: ОТ ШАБЛОННЫХ ПРОГРАММ К ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРАЕКТОРИЯМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ	13
Грачева А.С. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПИТАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ В СПО И НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	21
Насертдинов С.К. РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС «ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ БАШКОРТОСТАН» КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ.....	23
Мустафина Р.И. НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ ВЫЯВЛЕННЫХ ДЕФИЦИТОВ	27
Мухаметова Т.А. НАСТАВНИЧЕСТВО: АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	30
Стрелева О.П. РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	33
Кравченко О.В. НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА ПЕДАГОГОВ	37
Вилло Н.Н. КИНОУРОКИ КАК ВАЖНАЯ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В ШКОЛЕ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА.....	40
Терехова Л.Я. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ	48

СЕКЦИОННАЯ ЧАСТЬ

Абушахмина Р.М. ОПЫТ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УФИМСКОМ КОЛЛЕДЖЕ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ, ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И БЕЗОПАСНОСТИ	52
Аллаярова Г.У. РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ	56
Асрарова Л.Г. РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ.....	59
Асфаганова Р.А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ	62
Бадертдинова Л.Р. НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ».....	67

Бронникова Ф.И. РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ.....	70
Булатова Г.М. ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ.....	73
Ванюшина С.М. ОПЫТНЫЙ НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ	77
Васильева П.Д., Садыкова Н.А. РОЛЬ НАСТАВНИКОВ В РАЗВИТИИ СТУДЕНЧЕСКОГО ТУРИЗМА	80
Гареева М.А. КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	83
Даутова И.В., Сергеева Е.Е. НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ АДАПТИРОВАННОЙ ДЕТСКОЙ МУЛЬТСТУДИИ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	88
Демидова С.В. ПОДДЕРЖКА НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ: КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН	90
Диарова Н.Т., Шайбакова Ф.Ф. НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	92
Исправникова Т.Н., Садыков Д.А. УЧИТЕЛЬ И УЧЕНИК: ПРИЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА.....	97
Исправникова Т.Н., Садыков Дж.А. СИНЕРГИЯ ЗНАНИЙ: СОВМЕСТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ МЕЖДУ УЧИТЕЛЕМ И УЧЕНИКОМ	99
Исхакова А.Ф. СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА: РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В КУШНАРЕНКОВСКОМ МНОГОПРОФИЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ ИМЕНИ Д.Б. МУРЗИНА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ».....	103
Карамова Г.З., Гизетдинова Л.Ш. РАБОТА УЧИТЕЛЕЙ БИОЛОГИИ И ГЕОГРАФИИ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА	105
Кожепарова Н.Н., Топольникова Н.Н. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА (на примере дворца творчества «Орион» г. Уфа).....	110
Максютова Л.Р. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ	113
Меньщикова Э.М., Загидуллина И.И. РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА	117
Мякинникова М.Е. МОДУЛЬНЫЙ ПРИНЦИП ВАРИАТИВНОЙ ЧАСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ РАБОТЫ С ОДАРЁННЫМИ ДЕТЬМИ В ЦЕНТРЕ «СИРИУС».....	121
Петрова М.В. РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ АКТИВ ПО БИОЛОГИИ: ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ	125
Полякова Е.В. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ	128

Рябова А.А. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ» ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЕ С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ С РИСКОМ «ВЫСОКАЯ ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С РИСКАМИ УЧЕБНОЙ НЕУСПЕШНОСТИ».....	131
Садыкова Н.А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ К ЯЗЫКОВОЙ И КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ РОССИЙСКОГО ВУЗА.....	134
Садыкова Н.А. ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ: РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В СОПРОВОЖДЕНИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ.....	138
Садыкова Н.А., Полякова Е.В. ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ: ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	142
Салимгареева Г.Ф. РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО РУКОВОДИТЕЛЯ	145
Саймойлова С.П., Топольникова Н.Н. ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА: ОПЫТ НАСТАВНИКА	149
Селиванова А.В. НАСТАВНИЧЕСТВО – КЛЮЧ К ОБНОВЛЕНИЮ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	153
Сергеева Е.В. РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ	156
Стрельцова Э.И., Банникова А.Ф., Файзрахманова У.А. ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИЙ КЛУБ КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	159
Тимербулатова О.В. УСПЕШНОЕ ВХОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИЮ	162
Фазлыева А.Р. TED-ФОРМАТ И НАСТАВНИЧЕСТВО.....	165
Файзуллина И.И. РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ УФИМСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МВД РОССИИ	169
Файзуллина И.И. МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ РУССКОГО ЖЕСТОВОГО ЯЗЫКА».....	174
Файзуллина С.В. НАСТАВНИЧЕСТВО: СЛАВНОЕ ПРОШЛОЕ, ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАСТОЯЩЕЕ, ЭФФЕКТИВНОЕ БУДУЩЕЕ	178
Хасанова Р.Г. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ЦЕНТРЕ «ТОЧКА РОСТА».....	183
Хисаметдинова Ю.Р. КРАТКОСРОЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ	189
Шайбакова Г.Т. РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ	193
Шенбергер И.А. НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА	196

ПРИВЕТСТВЕННОЕ СЛОВО

Уважаемые коллеги, участники и гости конференции!

От лица Уфимского многопрофильного профессионального колледжа, Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и от себя лично рад приветствовать вас на страницах сборника материалов конференции «Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования».

В этом году Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников отмечает своё 5-летие. Он был открыт благодаря поддержке Правительства Республики Башкортостан, Министерства просвещения Республики Башкортостан и Министерства просвещения Российской Федерации.

В нашем Центре создана комфортная и многофункциональная образовательная среда, сформирован профессиональный научно-педагогический коллектив.

За этот период Центр доказал свою эффективность, поскольку его основная деятельность направлена на внедрение инновационных решений в систему профессионального развития, что стало частью большой работы наставнической деятельности.

В современном образовательном пространстве наставничество приобретает особую значимость, являясь эффективным механизмом передачи опыта, развития компетенций и формирования профессиональной идентичности. Данный сборник аккумулирует передовые идеи, практические наработки и результаты научных исследований, отражающие многообразие подходов к реализации наставнической деятельности. Уверен, представленные материалы станут ценным ресурсом для педагогов, методистов, управленцев и всех, кто заинтересован в совершенствовании системы образования.

Выражаю надежду на то, что ознакомление с материалами сборника будет способствовать расширению профессионального кругозора, стимулированию инновационной деятельности и укрепит сотрудничество в области наставничества. Желаю всем участникам плодотворной работы, интересных дискуссий и новых открытий! Пусть представленные в сборнике идеи найдут своё воплощение в эффективных практиках и послужат развитию системы образования в целом. Благодарю всех авторов, рецензентов и организаторов за вклад в создание этого значимого научного издания.

С уважением, С.Б. Баязитов,
директор ГБПОУ Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж, г. Уфа,
кандидат педагогических наук, доцент,
заслуженный работник образования РБ,
почетный работник общего образования РФ,
отличник образования РБ и РФ

ПЛЕНАРНАЯ ЧАСТЬ

УДК 371.14

С.Б. Баязитов,

директор ГБПОУ Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж,
г. Уфа РБ

Э.В. Баширова,

руководитель Центра непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических работников
ГБПОУ Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж,
г. Уфа РБ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ АКТИВ КАК КОМПОНЕНТ РЕГИОНАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ

Аннотация. В статье представлен анализ регионального методического актива (РМА) как компонента региональной системы научно-методического сопровождения педагогов (РС НМС). Рассматривается роль РМА в реализации стратегии формирования единого образовательного пространства Российской Федерации. Описывается организация деятельности РМА, включающая выявление профессиональных дефицитов, разработку индивидуальных образовательных маршрутов и трансляцию передового опыта. Особое внимание уделяется функциям РМА как формы коллективного наставничества и инструменту повышения качества образования. В заключении подчеркивается значимость РМА для развития профессиональных компетенций педагогов и совершенствования системы научно-методического сопровождения.

Ключевые слова: Региональный методический актив (РМА), научно-методическое сопровождение (НМС), наставничество, профессиональное развитие педагогов, индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ), Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (ЦНППМ), Единая федеральная система (ЕФС).

Bayazitov S.B., Bashirova E.V.

Regional methodological assets as a component
of the regional system of scientific and methodological support

Abstract. The article presents an analysis of the regional methodological asset (RMA) as a component of the regional system of scientific and methodological sup-

port for teachers. The role of the RMA is considered in the implementation of the strategy for the formation of a single educational space of the Russian Federation. The organization of the RMA activities is described, including the identification of professional deficiencies, the development of individual educational routes and the dissemination of best practices. Particular attention is paid to the functions of the RMA as a form of collective mentoring and a tool for improving the quality of education. In conclusion, the importance of the RMA for the development of professional competencies of teachers and the improvement of the system of scientific and methodological support is emphasized.

Key words: Regional methodological asset, scientific and methodological support, mentoring, professional development of teachers, individual educational route, Center for Continuous Improvement of Professional Skills, Unified Federal System.

В Российской Федерации реализуется стратегия формирования единого образовательного пространства, создания национальной системы учительского роста и единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогов (ЕФС) [1, 3]. Для обеспечения функционирования региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (РС НМС) и обмена эффективными педагогическими и управленческими практиками в 2022 году был создан региональный методический актив (РМА) [2]. Формирование методического актива осуществляется с учётом региональных дефицитов в вопросах обеспечения профессионального развития педагогов и результатов ежегодного мониторинга эффективности деятельности Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников.

В настоящее время деятельность РМА следует рассматривать как форму коллективного горизонтального наставничества [3].

С целью организации деятельности региональных методистов ЦНППМ были разработаны: положение о Региональном методическом активе, план работы Центра с РМА, создан реестр кандидатов в РМА (на основе рекомендаций муниципальных методических служб по разным направлениям деятельности) и определены координаторы.

Методический актив – профессиональное сообщество, состоящее из педагогов с высоким уровнем предметных и методических компетенций. Все региональные методисты – педагогические работники, со стажем работы по специальности не менее 5 лет, являющиеся руководителями методических объединений, методистами муниципальных методических служб, экспертами предметных комиссий ОГЭ и ЕГЭ, наставниками, мотивированными на профессио-

нальное развитие, призваны оказывать адресную методическую поддержку педагогам с профессиональными дефицитами.

Для методистов и специалистов муниципальных методических служб региона, а также членов РМА (2022–2023 гг.) и кандидатов РМА (2024–2025 гг.) ЦНППМ были проведены обучающие вебинары по теме «Организация деятельности регионального методического актива. Федеральный цифровой кабинет методиста», где были определены направления деятельности.

Деятельность РМА направлена на организационные и содержательные аспекты. Организационные аспекты включают в себя: выявление профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, разработку и сопровождение индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) непрерывного профессионального развития для ликвидации профессиональных дефицитов, реализацию целевой модели наставничества, внедрение и тиражирование лучших инновационных педагогических и управленческих практик.

Содержательный аспект включает: трансляцию нового знания и профессионального опыта на вебинарах, семинарах, где региональные методисты проводят анализ рабочих программ учебных предметов, анализ материалов для подготовки к всероссийским проверочным работам и государственной итоговой аттестации, участвуют в конкурсах профессионального мастерства, форумах, стажировках, региональных курсах повышения квалификации, а также в деятельности профессиональных сообществ, ассоциаций и клубов.

Методическим активом по математике и русскому языку был разработан цикл видеоуроков по разбору заданий ОГЭ и ЕГЭ для школ с низкими образовательными результатами (ШНОР). Также было создано видео «Правила заполнения бланков ОГЭ». Все материалы размещены на Rutube-канале ЦНППМ и на портале «Региональная система оценки качества образования». Региональные методисты активно участвовали в региональном проекте «Сдам ОГЭ», в Республиканском образовательном форуме преподавателей-организаторов учебного предмета «Основы безопасности и защиты Родины» и в Республиканском образовательном слёте учителей географии Республики Башкортостан.

В 2024 году впервые был проведён конкурс «Методическая команда», который позволил выявить наиболее активных методистов.

Победителями конкурса стали:

- методическая команда МАОУ «Гимназия № 39 им. Файзуллина А.Ш.» ГО город Уфа РБ (I место);
- методическая команда Учалинского района РБ (II место);
- методическая команда Альшеевского района РБ (III место).

Победителями в номинациях стали команды из следующих образовательных организаций и районов: МАОУ Школа № 97 им. Г.А. Ахмерова ГО город

Уфа РБ; Благовещенского района РБ; Бураевского района, Нуримановского района РБ, Чекмагушевского района РБ; Хайбуллинского района РБ.

Методические команды выявляли уровень методических компетенций, навыки командной работы в вопросах оказания адресной методической помощи педагогическим работникам, демонстрируя умение в составлении индивидуальных образовательных маршрутов (ИОМ) на платформе «Цифровой кабинет методиста», представляли методический опыт муниципалитета и вырабатывали общее методическое решение.

В Республике Башкортостан каждый муниципалитет имеет свою систему методического сопровождения педагогов, представленную научно-информационно-методическими центрами, информационно-методическими центрами и методическими отделами. На муниципальном и институциональном уровнях РМА взаимодействует с методистами муниципальных методических служб (ММС), районных методических объединений (РМО), образовательных организаций (ОО) и заместителями директоров по учебно-воспитательной работе (УВР), курирующими методическую работу, а также со школьными методическими объединениями. В одной образовательной организации методическую поддержку педагогам могут оказывать несколько региональных методистов.

Ежегодный анализ деятельности методических служб свидетельствует о востребованности методического сопровождения, отвечающего принципам адресности и осуществляющегося в рамках взаимодействия с ЦНППМ, Институтом развития образования Республики Башкортостан (ИРО РБ) и Башкирским государственным педагогическим университетом (БГПУ) им. М. Акмуллы.

В 2024–2025 учебном году методическое сопровождение оказывают 312 региональных методистов (в 2023–2024 учебном году – 272 методиста). Количественный состав регионального методического актива составляет 1 методист на 131 педагога, что ниже рекомендуемого показателя (1 методист на 200–250 педагогов) и может оказывать влияние на качество сопровождения.

Территориальная представленность региональных методистов в 2024–2025 учебном году представлена на рис. 1.

Наибольшая представленность по количеству педагогов, включённых в РМА в 2024–2025 учебном году, наблюдается в следующих муниципальных районах (МР): Балтачевский, Белебеевский, Бижбулякский, Благовещенский, Бураевский, Кигинский, Кушнаренковский, Мечетлинский, Мишкинский, Янаульский и городском округе (ГО): Советский район (г. Уфа).

В текущем учебном году к РМА подключились Бурзянский, Зианчуринский и Орджоникидзеvский районы ГО г. Уфа.

Планируется появление региональных методистов во всех районах Республики Башкортостан, в том числе в тех районах, где присутствует большое количество школ с низкими образовательными результатами (ШНОР).

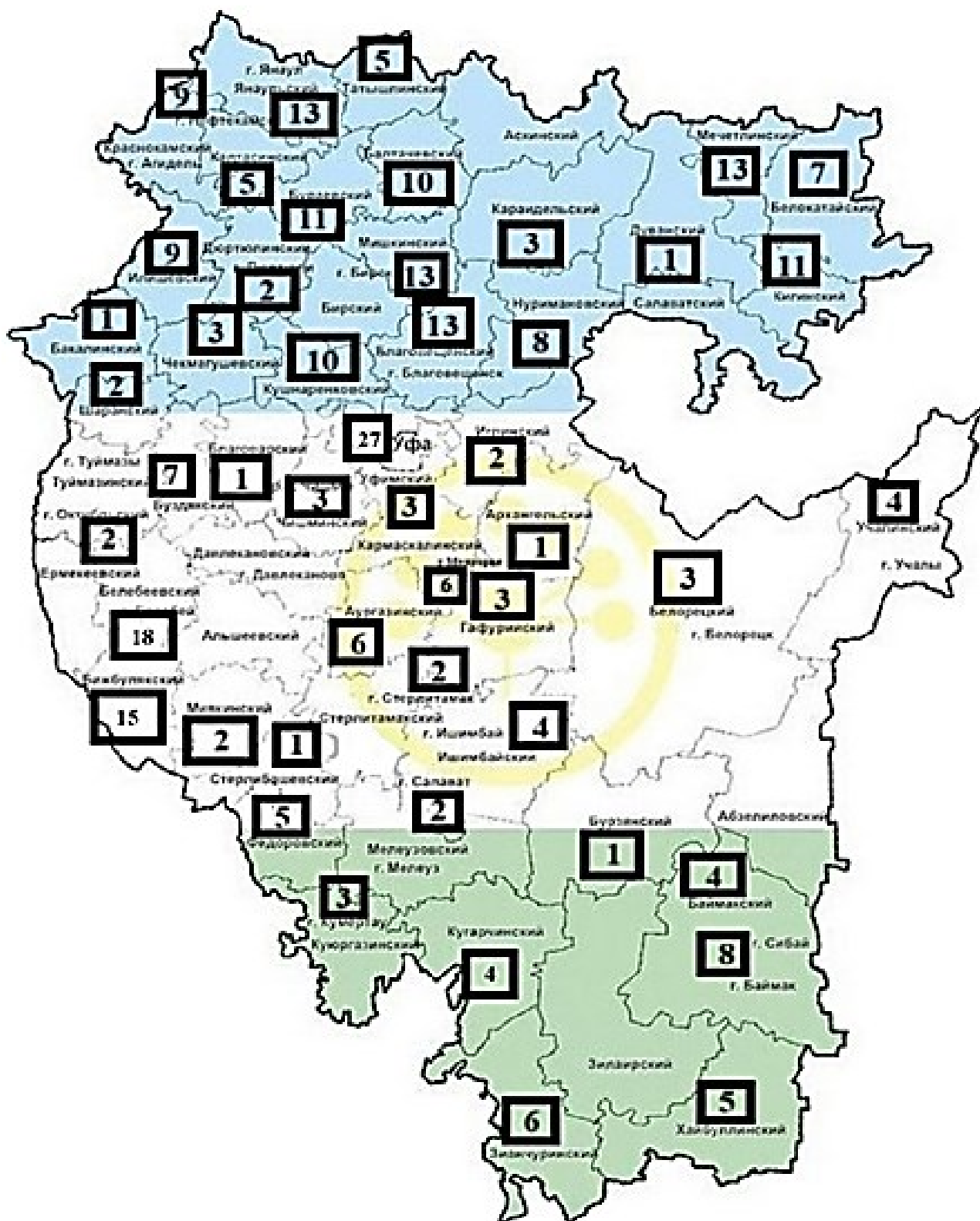


Рисунок 1
Территориальная представленность региональных методистов
в 2024–2025 учебном году

Количество региональных методистов по учебным предметам представлено на рис. 2. Координаторами по предметным направлениям являются преподаватели

даватели ЦНППМПР и ИРО РБ. За прошедший учебный год адресную методическую поддержку получили 8388 педагогических работников.

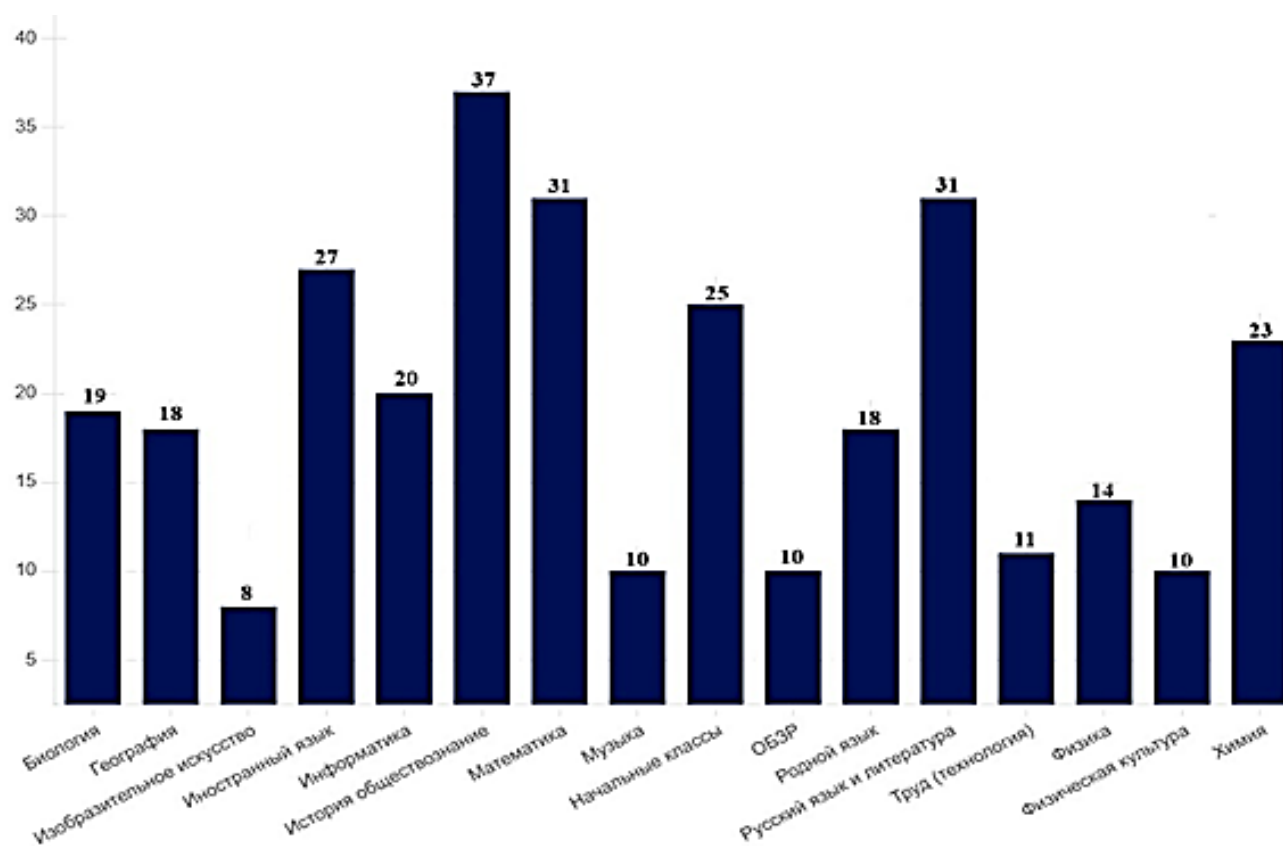


Рисунок 2

Количество региональных методистов по учебным предметам (чел.)

Считаем, что привлечение участников РМА к методическому сопровождению педагогов дошкольного образования позволит обеспечить более качественную поддержку в этой сфере.

В ходе теоретического анализа мы определили ключевые итоги деятельности РМА. Мы полагаем, что развитие регионального научно-методического сопровождения на основе деятельности регионального методического актива будет успешным, поскольку реализуются все аспекты содержательно-методического и информационно-технологического обеспечения непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров. Необходимо решить вопросы стимулирования и вознаграждения труда региональных методистов/наставников.

Литература

1. Бучек А.А., Модестова Т.В. Распределенная система методического сопровождения педагогов: аналитико-прогностический обзор / А.А. Бучек,

Т.В. Модестова // Социально-гуманитарные исследования и технологии. – 2023. – Т. 12. – № 3 (44). – С. 17–26.

2. Иванычева Т.А. Организация работы регионального методического актива: презентация. – URL: https://togirro.ru/assets/files/2023/cnppm/ivanicheva_ta_org_raboty_metaktiva.pdf (дата обращения: 18.11.2023).

3. Приказ Министерства образования и науки Республики Башкортостан «О внесении изменений в Положение о создании и функционировании региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров РБ и Комплекс мер (дорожную карту) по созданию региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров РБ, от 21 июля 2021 года № 1484 (№ 984 от 19.04.2023).

4. Приказ Министерством образования и науки Республики Башкортостан приказ «О региональном методическом активе» (от 10.11.2023 г. № 2715).

© Баязитов С.Б., Баширова Э.В., 2025

УДК 658.3.07

Р.Р. Абзалимов,
канд. ф.-м. наук, доцент,
директор ГАУ РБ Центр оценки профессионального
мастерства и квалификаций педагогов,
г. Уфа РБ

ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ: ОТ ШАБЛОННЫХ ПРОГРАММ К ИНДИВИДУАЛЬНЫМ ТРАЕКТОРИЯМ РАЗВИТИЯ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ

Аннотация. Современные программы наставничества для молодых учителей часто работают по принципу «всех под одну гребёнку». Они предлагают одинаковые шаблоны и курсы всем начинающим специалистам, не учитывая их сильные стороны, темп обучения и конкретные трудности. Из-за этого многим педагогам такая помощь не даёт нужного результата, и процесс их адаптации в школе затягивается.

В этой статье мы предлагаем использовать искусственный интеллект (ИИ), чтобы сделать наставничество по-настоящему индивидуальным. Техно-

логии ИИ могут анализировать работу каждого учителя: как он ведёт урок, общается с классом, какие ошибки делает и где преуспевает. На основе этих данных формируется персональный план развития – не общий набор советов, а конкретные рекомендации и материалы именно для этого человека.

Мы показываем, как ИИ помогает наставникам работать эффективнее: освобождает их от рутины, предоставляет точные данные о прогрессе каждого молодого учителя и позволяет вовремя вносить коррективы в его обучение. В результате педагог получает поддержку, которая действительно отвечает его запросам, быстрее растёт профессионально и увереннее чувствует себя в школе. Статья будет полезна руководителям школ, наставникам и всем, кто интересуется современными подходами в образовании.

Ключевые слова: искусственный интеллект, наставничество, молодой учитель, индивидуальная траектория развития, цифровизация образования.

Abzalimov R.R.

Artificial intelligence in mentoring:
from templated programs to individual trajectories
of young teacher development

Abstract. Modern mentoring programs for young teachers often operate on the principle of “one size fits all”. They offer the same templates and courses to all beginning specialists, without taking into account their strengths, learning pace and specific difficulties. Because of this, many teachers do not receive the desired result from such assistance, and their adaptation process at school is delayed.

In this article, we propose using artificial intelligence (AI) to make mentoring truly individual. AI technologies can analyze the work of each teacher: how they conduct a lesson, communicate with the class, what mistakes they make and where they succeed. Based on this data, a personal development plan is formed – not a general set of tips, but specific recommendations and materials specifically for this person.

We show how AI helps mentors work more efficiently: it frees them from routine, provides accurate data on the progress of each young teacher and allows them to make timely adjustments to their training. As a result, the teacher receives support that really meets their needs, grows professionally faster and feels more confident at school. The article will be useful for school principals, mentors and anyone interested in modern approaches to education.

Keywords: artificial intelligence, mentoring, young teacher, individual development trajectory, digitalization of education.

Введение

Актуальность внедрения цифровых технологий во все сферы образования не вызывает сомнений. Однако, несмотря на общую тенденцию к цифровизации, одна из ключевых областей – система наставничества молодых специалистов – зачастую остается в плену традиционных, консервативных подходов. Классические модели наставничества, построенные по принципу «один наставник – один менти» по унифицированной программе, сталкиваются с рядом вызовов современности: высокая загруженность наставников, разный уровень подготовки и личностные особенности молодых учителей, отсутствие оперативной обратной связи и ресурсов для индивидуальной работы с каждым новичком. В результате эффективность такой поддержки снижается, а процесс профессиональной адаптации и становления молодого педагога затягивается.

В этой связи возникает острая необходимость в поиске и внедрении инновационных инструментов, способных трансформировать систему наставничества, сделав ее гибкой, персонализированной и масштабируемой. Таким инструментом, обладающим значительным потенциалом, выступает искусственный интеллект (ИИ). Технологии ИИ способны анализировать большие массивы данных, выявлять индивидуальные дефициты компетенций, предлагать персональный образовательный контент и обеспечивать постоянную поддержку, выступая тем самым катализатором перехода от шаблонных программ к индивидуальным траекториям развития.

Таким образом, объектом исследования выступает система наставничества в образовательной организации, а предметом – процесс использования технологий искусственного интеллекта для построения индивидуальных траекторий развития молодых учителей.

1. Эволюция моделей наставничества: от унификации к персонализации

Исторически сложившаяся модель наставничества в образовательных организациях долгое время основывалась на принципах унификации и стандартизации. Данный подход, предполагавший работу по единой, заранее утвержденной программе для всех молодых специалистов, был обусловлен необходимостью быстрого введения в должность и усвоения базовых норм педагогической деятельности. В его рамках начинающий учитель («менти») закреплялся за опытным коллегой («наставником»), и их взаимодействие строилось по жесткому регламенту: посещение одинаковых семинаров, выполнение типовых заданий, составление планов уроков по единому шаблону. Несмотря на свою системность, эта модель постепенно начала демонстрировать существенные огра-

ничения. Главным из них стало игнорирование индивидуальных особенностей молодого педагога: его первоначального уровня подготовки, сильных профессиональных сторон, личностных характеристик (таких как уровень тревожности или коммуникативные навыки) и персонального темпа освоения новых компетенций. Фактически, система предлагала всем «костюм одного размера», который в итоге мог оказаться не по фигуре никому.

Нарастающая неэффективность унифицированного подхода была обусловлена рядом внешних и внутренних факторов. Во-первых, изменился сам контингент молодых специалистов: в школу теперь приходят не только выпускники педагогических вузов, но и карьерные мигранты из других сфер, люди разного возраста и с совершенно разным цифровым опытом. Предложить им единый рецепт профессионального успеха стало невозможно. Во-вторых, нагрузка на действующих наставников возросла настолько, что у них практически не осталось временных и эмоциональных ресурсов для глубокой индивидуальной работы с каждым новичком. В-третьих, общий тренд на персонализацию образования закономерно распространился и на самих педагогов: стало очевидно, что их профессиональное развитие может быть действительно эффективным только при условии учета личных дефицитов, потребностей и карьерных стремлений.

В ответ на эти вызовы система начала двигаться в сторону дифференциации – промежуточного этапа между унификацией и полной персонализацией. В рамках этого подхода молодых учителей стали условно распределять по группам в зависимости от выявленных трудностей (например, «группа испытывающих сложности с управлением классом» или «группа с пробелами в предметной методике»). Для каждой такой группы разрабатывался свой набор мероприятий и материалов. Хотя это был шаг вперед, дифференциация оставалась групповой, а не индивидуальной стратегией. Проблемы конкретного учителя могли лишь частично совпадать с проблемами его группы, а значит, и помощь не была в полной мере адресной.

Таким образом, эволюционный путь моделей наставничества закономерно ведет от унификации через дифференциацию к точечной персонализации. Однако ключевым барьером на этом пути оставалось объективное ограничение человеческих ресурсов: ни один, даже самый талантливый наставник, не в состоянии одновременно вести несколько индивидуальных траекторий развития, оперативно анализировать прогресс каждого менти и предоставлять персональные рекомендации в нужный момент. Это системное противоречие между растущей потребностью в индивидуализации и ограниченными возможностями ее реализации традиционными методами создало устойчивый запрос на новые решения. Таким решением, способным снять это противоречие, выступают

технологии искусственного интеллекта, которые берут на себя задачи массового анализа данных, диагностики и рутинной поддержки, освобождая человеческого наставника для глубокой содержательной и мотивационной работы.

2. Технологический фундамент индивидуального наставничества: инструменты и возможности ИИ

Как было установлено в предыдущем разделе, ключевым препятствием на пути к истинно индивидуальному наставничеству является невозможность человека-наставника оперативно обрабатывать большие объемы информации о каждом менти, непрерывно анализировать его прогресс и предоставлять персонализированные рекомендации в режиме реального времени. Именно эту задачу – задачи масштабируемого анализа и оперативной поддержки – призваны решить технологии искусственного интеллекта, выступая технологическим фундаментом новой модели наставничества.

Центральным звеном этого фундамента является **сбор и анализ больших данных (Big Data)** о профессиональной деятельности молодого учителя. В отличие от эпизодических наблюдений человека-наставника, ИИ-система может непрерывно и всесторонне собирать информацию из множества источников: электронных журналов и дневников, систем видео-анализа уроков, цифровых образовательных платформ, где работает учитель, и даже электронных анкет саморефлексии. Это позволяет сформировать не на основе интуиции, а на основе объективных данных **цифровой профиль компетенций** менти, выявляя как зоны роста (дефициты в методике преподавания, сложности с дисциплиной, пробелы в предметных знаниях), так и сильные стороны.

На основе этого цифрового следа вступают в действие адаптивные и прогностические системы. Алгоритмы машинного обучения анализируют собранные данные, сравнивают профиль конкретного молодого учителя с успешными паттернами педагогической деятельности и прогнозируют потенциальные трудности, с которыми он может столкнуться. Например, система может предсказать, что тема «Сложноподчиненные предложения» вызовет у учеников повышенное число ошибок, и заблаговременно предложить менти дополнительные методические материалы или симулятор для отработки навыка объяснения данной темы. Таким образом, наставничество становится проактивным, а не реактивным, предупреждая проблемы до их возникновения.

Важнейшим инструментом оперативной поддержки являются чат-боты и виртуальные помощники, интегрированные в мессенджеры или рабочую платформу учителя. Они обеспечивают постоянный доступ к помощи 24/7, отвечая на рутинные, но важные вопросы по оформлению документации, организационным процедурам или стандартным методическим приемам. Это разгружает

человеческого-наставника от постоянных однотипных запросов, позволяя ему сконцентрироваться на сложных, содержательных аспектах работы: обсуждении эмоционального выгорания, глубоком анализе педагогических убеждений или карьерном планировании.

Наконец, технологии интеллектуального анализа видеоуроков (Computer Vision) предоставляют объективный и детализированный инструмент для обратной связи. ИИ-система может автоматически анализировать запись урока, оценивая не только очевидные параметры (темп речи, тональность, количество заданных вопросов), но и более сложные: вовлеченность учеников, плотность и баланс взаимодействия «учитель – класс», использование невербальных сигналов. Такой анализ предоставляет молодому учителю и его наставнику не общие впечатления, а конкретный набор фактов и «слепых зон» для работы, делая процесс профессионального роста максимально предметным и доказательным.

Таким образом, инструменты ИИ не заменяют человеческого наставника, а кардинально трансформируют его роль. Из единственного источника знаний и контролера наставник становится куратором индивидуальной траектории, интерпретатором данных, предоставленных ИИ, и наставником-мотиватором, который выстраивает глубокие, доверительные, человеческие отношения, основанные на объективной информации и освобожденные от рутины. Этот симбиоз человеческого опыта и технологических возможностей создает ту самую масштабируемую и эффективную среду для персонализированного развития, которая невозможна в рамках традиционных моделей.

3. Модель построения индивидуальной траектории развития молодого учителя на основе технологий ИИ

Теперь давайте представим, как именно работает индивидуальная траектория развития молодого учителя на практике, используя технологии ИИ. Это не разовый план, а непрерывный и гибкий цикл, который постоянно адаптируется под нужды педагога.

Всё начинается с глубокой диагностики. Вместо того чтобы давать всем одно и то же задание, мы сначала стараемся понять сильные и слабые стороны нового учителя. Для этого искусственный интеллект помогает собрать и проанализировать самые разные данные: результаты первых уроков, особенности взаимодействия с классом, самоанализ педагога и даже успеваемость его учеников. На основе этой информации система формирует подробный цифровой портрет молодого специалиста. Она может определить, например, что учитель блестяще объясняет теорию, но ему не хватает навыков удержания дисциплины, или что он прекрасно общается с детьми, но затрудняется в оформлении учебной документации. Этот портрет становится отправной точкой.

На втором этапе, опираясь на данные диагностики, формируется персональный план развития. Здесь ключевую роль играет тандем человека и машины. ИИ предлагает конкретные шаги и материалы для работы именно над выявленными трудностями. Например, если система видит проблемы с дисциплиной, она автоматически может предложить учителю пройти короткий курс по управлению классом, посмотреть записи уроков опытных коллег или потренироваться в специальном симуляторе. При этом живой наставник не остаётся в стороне – он обсуждает эти предложения с молодым коллегой, помогает расставить приоритеты, делится своим опытом и вносит в план необходимые коррективы, которые машина может не учесть, например, эмоциональное состояние учителя или особенности школьного климата.

Третий этап – это постоянное сопровождение и поддержка в реальном времени. Это то, что принципиально отличает модель от традиционной. ИИ не бросает учителя после составления плана. Цифровой помощник всегда на связи: он может оперативно подсказать, как ответить на каверзный вопрос ученика, напомнить о методическом приёме прямо во время урока или предложить упражнение для отработки сложного момента. Система продолжает анализировать каждое действие педагога – просматривает записи уроков, отслеживает прогресс учеников – и незаметно корректирует траекторию развития. Если программа видит, что учитель успешно справился с одной задачей, она сразу же предлагает ему новую, более сложную. Если же возникают повторяющиеся трудности, она сигнализирует об этом наставнику, и они вместе вносят изменения в план.

Наконец, работа по индивидуальной траектории завершается этапом анализа и нового планирования. В конце учебного периода (четверти или года) система готовит подробный отчёт о прогрессе учителя: какие цели были достигнуты, сколько времени потребовалось, какие методы оказались наиболее эффективными. Этот отчёт, основанный на фактах, а не на субъективных впечатлениях, становится основой для спокойного и конструктивного разговора с наставником. Они вместе смотрят, что получилось, а что нет, и ставят цели на следующий учебный цикл. Таким образом, развитие становится не эпизодическим, а непрерывным процессом, где технологии берут на себя рутину и анализ, а человек-наставник сосредотачивается на самом главном – поддержке, мотивации и личном общении.

Заключение

Подводя итоги, можно сказать, что традиционное наставничество, при котором всем молодым учителям предлагаются одинаковые программы разви-

тия, сегодня уже не справляется со своей задачей. Оно не учитывает индивидуальные особенности каждого педагога – его сильные стороны, темп усвоения новых навыков и конкретные профессиональные трудности. В результате многим начинающим специалистам такая поддержка не помогает раскрыть свой потенциал, а иногда даже замедляет их рост.

Выход из этой ситуации – переход к персонализированному наставничеству, построенному с использованием технологий искусственного интеллекта (ИИ). Как мы показали в статье, ИИ способен стать надежным помощником в этом процессе. Он может анализировать большие объемы данных о работе учителя: как проходят его уроки, как он взаимодействует с классом, с какими проблемами сталкивается чаще всего. На основе этого анализа формируется цифровой портрет педагога и создается индивидуальный план развития – не абстрактный, а наполненный конкретными задачами, подобранными именно под его запросы.

Важно подчеркнуть, что ИИ не заменяет живого наставника, а, наоборот, усиливает его роль. Технологии берут на себя рутинную работу: сбор информации, отслеживание прогресса, подбор материалов и своевременные подсказки. Это освобождает время наставника для главного – для глубокого человеческого общения, мотивации, поддержки и обсуждения тех вопросов, которые требуют эмоционального включения и педагогического опыта.

Таким образом, сочетание человеческого опыта и возможностей искусственного интеллекта позволяет создать такую систему наставничества, где каждый молодой учитель получает именно ту помощь, которая нужна ему здесь и сейчас. Это делает его профессиональный рост более быстрым, осознанным и эффективным. Школа будущего – это школа, где технологии работают на то, чтобы раскрыть талант каждого педагога, а наставники получают мощный инструмент для точечной и смысловой работы с людьми.

Литература

1. Амбарова П.А. Институциональные модели научного наставничества над студентами российских вузов: организационно-управленческие аспекты / П.А. Амбарова, Н.В. Шаброва // Университетское управление: практика и анализ. – 2023. – Т.27. – № 3. – С. 5–16.

2. Данейкин Ю.В. Проектный подход к внедрению индивидуальной образовательной траектории в современном вузе / Ю.В. Данейкин, О.Е. Калпинская, Н.Г. Федотова // Высшее образование в России. – 2020. – № 8-9. – С. 104–116.

3. Ивахненко Е.Н. ChatGPT в высшем образовании и науке: угроза или ценный ресурс? / Е.Н. Ивахненко, В.С. Никольский // Высшее образование в России. – 2023. – Т. 32. – № 4. – С. 9–22.

© Абзалимов Р.Р., 2025

УДК 377.112.08

А.С. Грачева,
специалист по проектной деятельности,
ГАУ ДПО Центр опережающей
профессиональной подготовки РБ,
г. Уфа РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО ВОСПИТАНИЯ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ АДАПТАЦИИ В СПО И НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Аннотация. Данная статья рассматривает наставничество как инструмент, который можно использовать в различных областях, таких как система среднего профессионального образования и предприятия.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, адаптация, молодой специалист.

Gracheva A.S.

Mentoring as a tool for effective education and professional adaptation
in the system of secondary vocational education and in enterprises

Abstract. This article examines mentoring as a tool that can be used in various fields, such as the secondary vocational education system and enterprises.

Keywords: mentoring, mentor, mentored, adaptation, young specialist.

С 1 марта 2025 года в Трудовой кодекс Российской Федерации введена статья 351.8 «Особенности регулирования труда работников, выполняющих ра-

боту по наставничеству в сфере труда». Таким образом, теперь официально закреплены требования к условиям в трудовом договоре, определение, правила оплаты и другие детали наставничества на рабочем месте.

Одна из целей наставничества заключается в том, чтобы помочь молодому специалисту или студенту адаптироваться на новом месте работы или учебы, познакомиться с новым коллективом и больше узнать о деятельности организации и о том, как она функционирует.

В системе среднего профессионального образования (СПО) существуют различные формы наставничества, среди которых «педагог – педагог», «педагог – студент», «студент – студент», «работодатель – студент», «студент – ученик» и другие. Для реализации программы наставничества привлечены 92 организации СПО Республики Башкортостан, в каждой из которых определен куратор для работы с наставниками и наставляемыми, на официальном сайте размещены документы по внедрению модели наставничества, составлены программы. Ежеквартально образовательные организации предоставляют региональному оператору ГАУ ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки» информацию о количестве пар наставничества. На первое полугодие 2025 года число наставников и наставляемых составило более 1400 человек.

Для увеличения количества компетентных наставников в системе среднего профессионального образования и на предприятиях Центр опережающей профессиональной подготовки проводит дополнительные профессиональные программы повышения квалификации. Курсы «Организация наставнической деятельности в системе СПО» и «Наставничество на предприятии» охватывают широкий спектр тем, необходимых для успешного развития системы. Среди модулей обучения «Основы наставнической деятельности», «Наставничество в системе профессионального образования» для СПО и «Роль и значение наставничества», «Коммуникативные навыки и самообучение», «Обратная связь и управление результатами» для слушателей предприятий. Курсы разработаны с учетом особенностей работы в соответствующих организациях и направлены на развитие системы.

Можно отметить, что востребованность курсов для наставников увеличивается. Это указывает на важность системы наставничества и стремление организаций оказать помощь молодым специалистам быстрее адаптироваться в новой обстановке.

С.К. Насертдинов,
преподаватель ЦНППМПР
ГБПОУ Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж,
региональный координатор по реализации
системы (целевой модели) наставничества
в общеобразовательных организациях,
г. Уфа, РБ

**РЕСПУБЛИКАНСКИЙ КОНКУРС
«ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ
БАШКОРТОСТАН» КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ**

Аннотация. Статья посвящена анализу республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях» способствующего профессиональному росту и распространению опыта педагогов-наставников и предоставляющего возможность педагогическому сообществу демонстрировать результаты своего интеллектуального труда с целью распространения успешного педагогического опыта и удовлетворения потребности в общественном признании.

Ключевые слова: республиканский конкурс, наставничество, личностное развитие, повышение квалификации, мотивация.

Nasertdinov S.K.

The Republican competition “An effective mentoring practices
in educational organizations of the Republic of Bashkortostan”
as a factor in teachers’ professional development

Abstract. The article is devoted to the analysis of the republican competition “An effective mentoring practices in educational organizations” that promotes professional growth and dissemination of experience of mentor teachers and provides an opportunity for the teaching community to demonstrate the results of their intellectual work in order to disseminate successful pedagogical experience and satisfy the need for public recognition.

Key words: republican competition, mentoring, personal development, advanced training, motivation.

В современном образовательном процессе наставничество играет одну из ключевых ролей в профессиональном развитии педагогов, реализующих образовательные программы дошкольного образования; образовательные программы начального, основного общего и среднего общего образования; дополнительные образовательные программы; образовательные программы среднего профессионального образования.

Республиканский конкурс «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан» предоставляет уникальную возможность для учителей не только продемонстрировать свои достижения, но и получить ряд значительных преимуществ.

Рассмотрим, что именно дает участие в этом конкурсе.

1. Обмен опытом и лучшими практиками.

Участие в конкурсе позволяет учителям обмениваться опытом с коллегами из других образовательных учреждений. Это создает платформу для обсуждения успешных методов наставничества, что может привести к внедрению новых идей и подходов в свою практику. Учителя могут узнать о том, как другие справляются с аналогичными вызовами, и адаптировать эти методы под свои нужды.

2. Повышение профессиональной квалификации.

Конкурс способствует профессиональному росту участников. Подготовка к конкурсу требует глубокого анализа своей практики, что помогает учителям лучше понять свои сильные и слабые стороны. Это может стать толчком к дальнейшему обучению и развитию, а также к участию в других профессиональных мероприятиях. Одним из нововведений республиканского конкурса 2025 г. стало прохождение конкурсантами курсов повышения квалификации по дополнительной профессиональной программе «Реализация системы наставничества в образовательных организациях» и выполнение диагностических заданий на знание нормативно-правовых документов, регулирующих вопросы наставничества.

3. Признание и мотивация.

Участие в конкурсе – это возможность получить признание за свои достижения. Награды и дипломы могут стать не только источником гордости, но и дополнительной мотивацией для дальнейшей работы. Признание со стороны коллег и руководства способствует повышению самооценки и уверенности в своих силах.

По итогам республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан 2023 г.» ведомственными наградами были награждены 13 наставников – победители по номинациям, из них 5 победителей были отмечены Почетными Грамотами Министерства образования и науки Республики Башкортостан, а 8 педагогов были награждены значками «Почетный наставник Республики Башкортостан».

По итогам проведенного республиканского конкурса 2024 г. была объявлена Благодарность Министерства образования и науки Республики Башкортостан 8 педагогам-наставникам, Почетной Грамотой Министерства образования и науки Республики Башкортостан были награждены 16 педагогов-наставников, значком «Почетный наставник Республики Башкортостан» были отмечены 12 педагогов-наставников, 2 педагогам было присвоено почетное звание «Отличник образования Республики Башкортостан».

Педагоги-наставники были отмечены и на высоком правительственном уровне. Ряд педагогов были приглашены в Государственное Собрание – Курултай Республики Башкортостан, где им в торжественной обстановке Председатель Государственного Собрания – Курултай Республики Башкортостан К.Б. Толкачев вручил Почетные Грамоты и ценные подарки.

4. Развитие сетевого взаимодействия.

Конкурс предоставляет возможность установить новые профессиональные контакты. Общение с коллегами из других регионов и образовательных учреждений может привести к созданию профессиональных сообществ, где учителя смогут поддерживать друг друга, делиться ресурсами и идеями.

5. Влияние на образовательный процесс.

Эффективные практики наставничества, представленные на конкурсе, могут быть внедрены в образовательный процесс, что в конечном итоге приведет к улучшению качества образования. Учителя, участвующие в конкурсе, становятся агентами изменений в своих организациях, способствуя созданию более поддерживающей и продуктивной образовательной среды.

6. Личностное развитие.

Участие в конкурсе – это не только профессиональный, но и личностный рост. Учителя учатся анализировать свою практику, выявлять свои сильные и слабые стороны, а также развивать навыки саморефлексии. Это способствует формированию более глубокого понимания своей роли в образовательном процессе и повышает уверенность в своих способностях. Личностное развитие также включает в себя умение работать в команде, принимать конструктивную критику и адаптироваться к новым условиям, что является важным аспектом в профессии педагога.

7. Доступ к ресурсам и поддержке.

Участие в конкурсе может открыть доступ к различным образовательным ресурсам, таким как методические материалы, вебинары и тренинги. Многие конкурсы предлагают участникам дополнительные возможности для обучения и повышения квалификации, что может значительно обогатить их профессиональный арсенал. Кроме того, учителя могут получить поддержку от экспертов в области наставничества, что поможет им в дальнейшем развитии.

8. Влияние на карьерный рост.

Участие в конкурсе может положительно сказаться на карьерном росте учителя. Награды и признание могут стать важным фактором при продвижении по службе, а также при получении новых должностей или участия в более значимых проектах. Это может открыть новые горизонты для профессионального развития и расширить возможности для карьерного роста.

Абсолютный победитель республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан 2023 г.» Мустафина Разима Исмагилевна принимала участие как учитель начальных классов МБОУ СОШ № 1 с. Чекмагуш муниципального района Чекмагушевский район Республики Башкортостан, а с 1 сентября 2023 г. возглавила МБОУ СОШ с. Юмашево этого же района.

9. Участие в формировании образовательной политики

Учителя, представляющие свои практики на конкурсе, могут внести вклад в формирование образовательной политики на уровне своей организации или региона. Их идеи и предложения могут быть учтены при разработке новых программ и инициатив, что позволяет им стать активными участниками изменений в образовательной системе.

10. Укрепление профессиональной идентичности

Участие в конкурсе способствует укреплению профессиональной идентичности учителя. Это позволяет ему осознать свою значимость в образовательном процессе и повысить свою приверженность к профессии. Участие в таких мероприятиях помогает учителям осознать, что они не просто исполнители, а активные создатели образовательного процесса, что в свою очередь может повысить их удовлетворенность работой.

Таким образом, участие в конкурсе «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях» предоставляет учителям множество возможностей для профессионального и личностного роста, обмена опытом и внедрения инновационных подходов в образовательный процесс. Это не только способствует развитию самих педагогов, но и положительно влияет на качество образования в целом.

Р.И. Мустафина,
директор МБОУ СОШ с. Юмашево,
МР Чекмагушевский район РБ,
председатель ассоциации наставников РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ НА ОСНОВЕ ВЫЯВЛЕННЫХ ДЕФИЦИТОВ

Аннотация. Наставничество в образовании играет ключевую роль в совершенствовании профессиональных компетенций педагогов, основываясь на выявленных профессиональных дефицитах. В условиях постоянных изменений образовательных стандартов и технологий, необходимы эффективные методы помощи учителям для их профессионального и личностного роста. Данный доклад рассматривает основные аспекты наставничества, его историческое развитие и текущее состояние в образовательной практике.

Ключевые слова: наставничество, компетенции, педагог, наставник, образовательные технологии, практика, профессиональный дефицит.

Mustafina R.I.

Mentoring in improving teachers' professional competencies
based on identified deficits.

Abstract. Mentoring in education plays a key role in improving teachers' professional competencies based on identified professional deficits. In the context of constant changes in educational standards and technologies, effective methods of helping teachers for their professional and personal growth are needed. This report examines the main aspects of mentoring, its historical development and the current state in educational practice.

Keywords: mentoring, competencies, teacher, mentor, educational technologies, practice, professional deficit.

Наставничество в образовательной среде является важным инструментом для развития профессиональных компетенций педагогов. В условиях стремительных изменений в образовательных стандартах и методах преподавания, наставничество помогает решить проблему дефицитов в знаниях и навыках пе-

дагогов. Этот доклад охватывает основные аспекты наставничества, его историческое развитие, текущее состояние, проблемы и вызовы, а также будущие направления развития.

Термин «наставничество» восходит к античным временам, когда опытные учителя передавали свои знания младшим. В XX веке концепция наставничества начала формироваться как формальная практика в образовании. В 1980-х годах начались исследования, посвященные наставничеству среди преподавателей, что способствовало его распространению в образовательных учреждениях.

К началу XXI века наставничество стало неотъемлемой частью развития профессиональных компетенций. Все больше образовательных учреждений внедряют программы наставничества, которые ориентированы на индивидуальные потребности педагогов и учитывают их профессиональные дефициты.

В современном образовательном процессе важно понимать и учитывать компетенции педагогов, так как именно они формируют качество обучения и развитие учащихся. Однако выявленные дефициты в профессиональных компетенциях педагогов могут существенно повлиять на эффективность образовательной среды. Рассмотрим основные категории выявленных дефицитов компетенций:

- в профессиональных знаниях;
- в методических навыках;
- коммуникативные компетенции;
- психологические и эмоциональные компетенции;
- оценочные компетенции.

Сегодня существует множество концепций и моделей, направленных на совершенствование профессиональных компетенций педагогов. Основные направления включают:

- профессиональная диагностика: Инструменты, позволяющие выявить дефициты в знаниях и навыках.
- программы повышения квалификации: Курсы, тренинги и семинары, направленные на развитие необходимых компетенций.
- коучинг и наставничество: Поддержка менее опытных педагогов более опытными коллегами.

На сегодняшний день наставничество охватывает несколько важных аспектов:

1. Индивидуальный подход. Наставники работают с педагогами, основываясь на их уникальных нуждах и выявленных дефицитах, что способствует более целенаправленному развитию.

2. Обмен опытом. Наставничество обеспечивает возможность обмена практиками и идеями, что может привести к улучшению методик преподавания.

3. Профессиональное и личностное развитие. Наставники не только передают знания, но и развивают личные качества, такие как уверенность в себе, коммуникацию и способность к саморефлексии.

Несмотря на множество преимуществ, существуют определенные проблемы и вызовы, связанные с наставничеством:

- отсутствие подготовки наставников: Не все педагоги обладают необходимыми навыками и знаниями для эффективного наставничества;
- непонимание роли наставника: Некоторые педагоги воспринимают наставничество как контроль, что может вызвать сопротивление со стороны наставляемых;
- недостаток времени: В условиях перегруженного рабочего графика педагогов может быть сложно выделить время для наставничества.

Инновационные подходы к наставничеству:

1. Онлайн-наставничество. Использование технологий для создания виртуальных платформ, на которых педагоги могут общаться и обмениваться опытом.

2. Системы обратной связи. Внедрение регулярных циклов обратной связи для оценки эффективности наставнических программ.

3. Кросс-наставничество. Практика, в которой педагоги делятся опытом с коллегами из других дисциплин, что может привести к новым подходам и решениям.

По мнению экспертов, успешное наставничество должно быть активно поддержано образовательными учреждениями через:

- обучение и подготовку наставников, чтобы они могли заниматься профессиональной поддержкой своих коллег;
- создание культуры сотрудничества, где участники видят ценность в наставничестве и стремятся к его реализации.

Наставничество является важным компонентом процесса совершенствования профессиональных компетенций педагогов. Обеспечивая индивидуальный подход и основанное на выявленных дефицитах обучение, наставничество способствует не только профессиональной, но и личностной трансформации педагогов. Для достижения максимальной эффективности необходимо решать существующие проблемы и активно развивать новые подходы к наставничеству в образовательной среде.

Литература

1. Борисова И.А. Методы выявления дефицитов компетенций у педагогов и пути их преодоления / И.А. Борисова // Вестник образования. – 4 (12). – 2022. – С. 42–53.
2. Федорова Л.А. Наставничество как метод повышения профессиональной квалификации педагогов / Л.А. Федорова // Образование и наука. – 2020. – 1(56). – С. 78–90.

© Мустафина Р.И., 2025

УДК 005.963.2

Т.А. Мухаметова,
директор МБОУ СОШ с. Карабашево
МР Илишевский район РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО: АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация. В статье рассмотрена форма наставничества «учитель – учитель». Выделены основные проблемы, с которыми сталкивается молодой учитель в образовательной организации. Автор, опираясь на собственный опыт, рассказывает о предотвращении возникающих трудностей начинающего педагога.

Ключевые слова: наставничество, адаптация, молодой педагог.

Mukhametova T.A.

Mentoring: the adaptation of a young teacher in an educational organization

Abstract. The article discusses the “teacher – teacher” form of mentoring. The main problems faced by a young teacher in an educational organization are highlighted. The author, based on her own experience, talks about preventing the difficulties of a novice teacher.

Keywords: mentoring, adaptation, young teacher.

Наставничество – одно слово, которое несет в себе огромную ответственность, чуткость, поддержку, знания методики, психологии, педагогики, и неве-

роятную любовь к своей деятельности. Существует множество определений понятия наставничества, его рассматривают как процесс, как инструмент, как взаимодействие, как форму адаптации, как способ подготовки. Мне, как наставнику, ближе трактование определения наставничества, как доверительные взаимоотношения между более опытными и начинающими свою деятельность коллегами, где общей целью является достижение успеха и поставленных целей.

Наставническую деятельность следует начинать с разработки собственной программы, индивидуального маршрута, сотрудничество «наставник – наставляемый», должно быть основано на взаимовыручке и поддержки. Наставнику важно, не указывать на недочеты, не учить и не навязывать свое мнение, а просто стать примером и мотиватором, которым гордится наставляемый, оценивает успехи, стремится превзойти их.

Совместная деятельность, обсуждение ряда вопросов, посещение семинаров, совместное участие в различных конкурсах и мероприятиях, мгновенно отражаются в работе наставляемого.

Зачастую молодой педагог сталкивается с рядом проблем:

Адаптация в новом коллективе. Такая проблема возникает в связи с тем, что в устоявшемся коллективе, появляется новый человек, которому важно оценить собственные способности, требования нового коллектива, профессиональную деятельность и при необходимости постараться скорректировать свое поведение. Лучшее, что может сделать молодой педагог, – это нырнуть «в омут» с головой: познакомиться со всем коллективом, участвовать во внеклассных мероприятиях, помогать в решении организационных вопросов. Благодаря наставнику, адаптация в коллективе пройдет намного быстрее. Опытный наставник поможет ответить на возникшие вопросы, поддержать, замотивировать.

Трудности в общении с обучающимися. Зачастую на уроках молодых педагогов, обучающиеся нарушают дисциплину, проявляют безразличие к озвученной информации, несерьезное отношение к учителю. Здесь очень важно молодому педагогу сочетать требовательность с доверием, тщательно обдумывать свои поступки и слова, активизировать учения. Участвуя в профессиональных конкурсах, организовывая внеклассные мероприятия, статус учителя в глазах детей возрастает, что ведет к положительной динамике как на уроке, так и во взаимодействии со школьниками.

Трудности в общении с родителями. Многозадачность профессии учитель, совмещает в себе множество ролей: воспитатель, классный руководитель, психолог, социолог и другие функции, создающие сложный и многогранный характер профессиональной деятельности, требующий широкого спектра навы-

ков и умений, где нестабильность и не полноценный контроль над эмоциями способен привести к разного рода конфликтным ситуациям. Молодой педагог должен показать свой профессионализм как в методике, так и на практике, быть тактичным, компетентным, быть открытым, но помнить о социальной дисциплине. Важно помнить правило, что любой диалог с родителями должен начинаться и заканчиваться на положительной ноте. Необходимо приглашать родителей обучающихся на уроки, демонстрировать компетентность и общение с обучающимися. Важно приобщать родителей к сотрудничеству, участию в проектной и грантовой деятельности, к организации мероприятий.

Во избежание конфликтных ситуаций, сложных ситуаций между молодым педагогом и коллегами, обучающимися и их родителями, начинающему специалисту необходимы навыки медиации, технологии современности по разрешению конфликтов, содействия в поиске соглашения в спорной ситуации. Педагогу необходимо уметь организовывать процесс переговоров так, чтобы стороны действовали эффективно в достижении своих интересов, нарушенных в результате возникшего конфликта.

Для наставника и наставляемого, нужно помнить о «профессиональном эмоциональном выгорании», так как специфика работы учителя включает в себя повышенную ответственность за жизнь и здоровье обучающихся, напряженную эмоциональную и умственную работу, работу с родителями, организацию мероприятий, составление огромного количества документации, ведет к стрессу, оказывая негативное влияние на здоровье, а вместе с тем и на работоспособность педагогического коллектива.

Чтобы молодой педагог, зажигал, вдохновлял, важно помнить несколько правил:

1. Планировать. Перед проведением мероприятия, урока, важно запланировать и выделить результаты, которые ожидает учитель увидеть по завершению. После проведения необходимо проанализировать достигнутый результат, ответить на вопросы: Что помешало? Кто или что мне может помочь? Какие были совершены ошибки?

2. Небольшая пауза. В невероятном ритме иногда нужно взять паузу для анализа своей деятельности, прислушаться к мнению наставника, провести рефлексию проделанных действий, понять, правильно ли выбрано направление.

3. Пробовать неизведанное! Не бояться неудач, пробовать себя в разных направлениях, искать единомышленников. Действовать!

Быть наставником молодого педагога – значит поддерживать его на протяжении всего пути, помогать двигаться вперед и научить не расстраиваться проблемами и неудачам, воспринимать их, как опыт. Очень важно, чтобы мо-

лодой педагог не останавливался, чтобы со временем, он также стал наставником, несущим свет, добро и тепло профессии новому поколению.

Литература

1. Галустова О.В. Конфликтология в вопросах и ответах: Учеб. пособие / О.В. Галустова. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект. – 2017. – 216 с.
2. Зимняя И.А. Коммуникативная компетентность учителя / И.А. Зимняя // Филология на рубеже тысячелетий. – Материалы международной научной конференции. – Ростов: Донской изд. Дом. – 2019. – 416 с.
3. Мостовая С.Э. Психолого-педагогические условия эффективного взаимодействия учителя и родителей в начальной школе. Автореферат. – ФГОУ ВПО «Российский государственный университет имени Иммануила Канта». – 2019. – 25 с.

© Мухаметова Т.А., 2025

УДК 371.15

О.П. Стреляева,
преподаватель ГБПОУ
Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж,
г. Уфа РБ

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В условиях модернизации современного образования существует потребность в компетентных молодых специалистах, способных быстро и эффективно реагировать на постоянно меняющиеся условия педагогической деятельности, специфику новых программ и стандартов. В условиях современного мира вопросы образования и воспитания тесно связаны с технологическим прогрессом, потому что телевидение, интернет, дают возможность получать необходимую информацию, не выходя из дома. В связи с этим мышление педагога тоже должно перестраиваться в соответствии с научным прогрессом в сфере информационно-коммуникационных технологий.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, адаптация, компетенции, технологии, модернизация.

Strelyaeva O.P.

Implementation of mentoring in the context
of modernization of professional education

Abstract. In the context of modernization of contemporary education, there is a need for competent young specialists able to respond quickly and effectively to the constantly changing conditions of teaching activities, the specifics of new programs and standards. In the modern world, education and upbringing issues are closely linked to technological progress, because television and the Internet make it possible to receive the necessary information without leaving home. In this regard, the teacher's thinking should also be rebuilt in accordance with scientific progress in the field of information and communication technologies.

Keywords: mentoring, young teacher, adaptation, competencies, technologies, modernization.

В условиях постоянной модернизации системы образования данная тема становится злободневным вопросом, так как профессионализм, согласно современным представлениям – это постоянное, непрекращающееся развитие человека как работника, гражданина, личности, индивидуальности в течение всей его жизни, который позволит обеспечить специалиста комплексом знаний и умений, необходимых для активной профессиональной деятельности в современном динамично развивающемся обществе.

Актуальность наставничества в сфере «педагог-педагог» может быть обусловлена разными факторами и зависеть от индивидуальных обстоятельств. Мы считаем, что наставничество позволяет совершенствоваться и адаптироваться молодому специалисту, так как оно способствует решению следующих задач:

- получение полезной и актуальной информации;
- обучение по продуманному плану;
- поддержка и укрепление мотивации;
- помощь в определении профессиональных целей.

Проблема исследования: изменение процесса образования, его ориентировка на ФГОС, федеральную программу «Профессионалитет», существенные изменения в организации учебного процесса в связи с внедрением информационно-коммуникационных технологий, дистанционного обучения, смены типа требований современного общества к уровню подготовки квалифицированного специалиста.

Современное состояние данной проблемы: актуальность наставничества заключается в том, что оно помогает молодым педагогам успешно закрепиться на месте работы, повысить свой профессиональный уровень и создать комфортную профессиональную среду внутри образовательной организации, а также она может быть связана с личным и профессиональным развитием, раскрытием потенциала и достижением поставленных целей.

Методы и пути решения проблемы: описание трудностей, с которыми сталкивается молодой преподаватель, дают возможность определить направления работы с молодым педагогом в рамках его профессионального становления.

Цель исследования: теоретически обосновать решение вопроса профессиональной подготовки молодого преподавателя и диагностика основных сложностей в профессиональной деятельности, которые вызывают наибольшие затруднения в реализации успешной работы в современных педагогических условиях.

Результаты исследования. Анализируя научно-исследовательскую литературу, мы пришли к выводу, что молодой педагог как никто другой нуждается в помощи в начале своей профессиональной карьеры. Мы считаем, что помощь педагогу должна быть адресной и решать непосредственные проблемы, которые возникают у конкретного педагога.

С целью определения направленности наставнической деятельности и составления персонализированной программы наставничества нами было принято решение провести анкетирование молодых педагогов, направленное на оценку потребностей молодых специалистов и основных сложностей, с которыми они сталкиваются.

В нашем исследовании приняли участие 5 молодых педагогов со стажем работы от 0 до 1 года. Испытуемым предлагалось пройти анкетирование и определить основные затруднения, с которыми они столкнулись при выполнении профессиональных обязанностей. Также в исследовании приняли участие 5 преподавателей, имеющих стаж работы более 10 лет, которым предлагалось ответить на те же вопросы, но с учетом их профессионального стажа и предположений, в чем же нуждается молодой специалист.

По итогам анкетирования нами были выявлены основные проблемы, которые затрудняют адаптацию молодого преподавателя на рабочем месте. На основании полученных данных были выявлены 5 основных проблем, с которыми сталкиваются молодые специалисты в процессе адаптации:

- неумение точно рассчитать время на уроке, логично выстроить последовательность этапов урока – 10 респондентов (100 %);
- затруднения при объяснении материала – 6 респондентов (60 %);

- проблемы, связанные с правильным отношением с обучающимися – 3 респондента (30 %) – были предложены опытными специалистами, с большим стажем работы, на основании посещения открытых уроков молодых педагогов;
- неумение грамотно и эмоционально говорить на уроках, стараться заинтересовать детей своим предметом – 5 респондентов (50 %) – данные проблемы были предложены специалистами с большим стажем работы, на основании посещения открытых уроков молодых педагогов;
- неумение организовать класс и удержать дисциплину – 10 респондентов (100 %).

По результатам проведённого исследования нами были предложены практические рекомендации, которые помогут молодому педагогу быстрее и эффективнее адаптироваться к своей профессиональной деятельности:

1. Наблюдения и обратная связь. Необходимо посещать уроки наставника, чтобы определить его сильные стороны. Рекомендую устраивать рефлексивные дискуссии и вместе анализировать практику преподавания.

2. Постановка конкретных целей. План поможет точно знать, к чему стремиться, и иметь возможность оценить результаты.

3. Полезные ресурсы. Стоит делиться с коллегой образовательными ресурсами, учебными материалами, исследовательскими и популярными статьями и другим контентом, который делает работу эффективнее и проще. Только работая сообща, можно достичь больших результатов!

4. Планирование профессионального развития. Вместе можно составить план конференций, вебинаров, методических семинаров, курсов повышения квалификации, которые помогут разобраться в тонкостях работы и способствуют профессиональному росту.

5. Совместное решение проблем. Стоит дать понять молодому педагогу, что наставник готов помочь с решением определённого круга вопросов: управление классом, разработка учебного плана, поиск дополнительных материалов и др.

6. Помощь в отношениях в коллективе. Нужно помочь молодому педагогу установить здоровые отношения с коллегами. Можно поделиться информацией о негласных и гласных правилах в коллективе.

7. Навигация по стандартам. Рекомендую вместе изучать новую образовательную политику, технологии и правила и договариваться информировать друг друга о текущих тенденциях.

8. Человеческая поддержка. Нужно помочь молодому педагогу повысить уверенность в своих силах. Стоит отмечать достижения и рост, поощрять рефлекссию и самоанализ, предлагать эмоциональную поддержку в сложных ситуациях.

Таким образом, в сфере образования и профессионального роста наставничество играет важную роль. Оно помогает молодым педагогам быстрее ориентироваться в новой среде, избегать распространённых ошибок и строить устойчивую профессиональную карьеру. Через наставничество мы можем находить смысл, получать поддержку в трудные моменты и достигать высот, которые казались ранее недостижимыми.

Решению этих стратегических задач кадровой политики будут способствовать создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального роста каждого педагога и вновь прибывшего учителя, сформировать у них мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Мы считаем, что все трудности легко преодолеваются, если рядом постоянно чувствуешь поддержку опытных наставников.

© Стреляева О.П., 2025

УДК 37.03

О.В. Кравченко,
педагог-психолог МАОУ ДО ЦДТ «Сулпан»,
г. Уфа РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРЕИМУЩЕСТВА ДЛЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СООБЩЕСТВА ПЕДАГОГОВ

Аннотация. Статья посвящена анализу роли наставничества в системе дополнительного образования как инструмента профессионального развития педагогов. Рассмотрены ключевые преимущества модели, практические кейсы и перспективы интеграции в образовательные программы. Материал адресован педагогам, методистам и руководителям образовательных организаций.

Ключевые слова: наставничество, дополнительное образование, кейсы.

Kravchenko O.V.

Mentoring in additional education: prospects and advantages
for the professional community of teachers

Abstract. The article is devoted to the analysis of the role of mentoring in the system of additional education as a tool for the professional development of teachers.

The key advantages of the model, practical cases and prospects of integration into educational programs are considered. The material is addressed to teachers, methodologists and heads of educational organizations.

Keywords: mentoring, additional education, case studies.

Дополнительное образование играет важную роль в непрерывном профессиональном развитии педагогов, предлагая курсы повышения квалификации, мастер-классы и стажировки. Однако в условиях высокой нагрузки и дефицита времени учителя сталкиваются с проблемой практического применения новых знаний. Наставничество, как форма индивидуализированного сопровождения, становится решением, объединяющим теорию и практику.

Актуальность темы обусловлена ростом запроса на персонализацию в обучении педагогов; необходимостью преодоления разрыва между инновационными методиками и их внедрением в учебный процесс; Требованиями ФГОС к компетенциям учителей (проектная деятельность, цифровые технологии).

Цель статьи – продемонстрировать потенциал наставничества в ДО для профессионального роста педагогов и предложить практические рекомендации по его внедрению.

1. Теоретические аспекты наставничества в ДО. Наставничество в контексте ДО – это процесс взаимодействия опытного педагога (наставника) и обучающегося коллеги, направленный на: освоение новых педагогических технологий; рефлексию профессионального опыта; адаптацию к изменениям в образовательной среде.

Отличия от традиционного обучения: групповая, лекционная, индивидуальная, практико-ориентированная, персонализированная коррекция.

Теоретической базой послужили: Концепция «обучающегося сообщества» (Lave, Wenger, 1991); рефлексивная педагогика (Д. Шён, 2020).

2. Преимущества наставничества для педагогов.

2.1. Практическая направленность. Наставник помогает адаптировать теоретические знания к конкретным условиям школы. Например, внедрение технологии blended learning требует не только понимания теории, но и корректировки учебных планов, подбора цифровых ресурсов.

Кейс: в рамках программы «Цифровой наставник» (Москва, 2022) 85 % участников отметили, что индивидуальные консультации помогли им интегрировать LMS-платформы в ежедневную работу.

2.2. Развитие метакомпетенций. Наставничество способствует формированию: критического мышления – анализ своих педагогических практик; эмоционального интеллекта – управление стрессом в работе с учениками и родителями; лидерских качеств – передача опыта молодым коллегам.

2.3. Создание профессиональных сетей. Наставничество в ДО часто перерастает в горизонтальное взаимодействие. Например:

- педагогические сообщества («Профессионалы образования» на платформе Яндекс.Учебник);
- межшкольные проекты под руководством наставников.

3. Перспективные модели наставничества в ДО.

3.1. Смешанные форматы предполагают сочетание онлайн-встреч и очных сессий. Например: вебинары по методикам CLIL; практикумы с разбором видеоуроков.

3.2. Peer-to-peer наставничество предполагает коллегиальное взаимодействие педагогов равного уровня. Преимущества очевидны: снижение страха оценки; обмен актуальным опытом.

Пример: Программа «Учитель – учителю» (Новосибирск), где педагоги проводят взаимные аудиты уроков.

3.3. Использование цифровых инструментов. Таких как платформы для менторства (Mentimeter, Trello); ИИ-ассистенты для анализа успеваемости учеников и рекомендаций по коррекции.

4. Вызовы и рекомендации для внедрения. Необходимо отметить проблемные моменты: дефицит мотивации у опытных педагогов становиться наставниками; отсутствие системной подготовки наставников.

Решения:

1. Материальное стимулирование: Включение наставничества в критерии аттестации.

2. Обучение наставников: Курсы по коучинговым техникам (например, GROW-модель).

3. Поддержка администрации: Выделение часов в расписании для менторской работы.

Наставничество в дополнительном образовании – это не тренд, а необходимость. Оно позволяет педагогам: преодолевать профессиональное выгорание; внедрять инновации без страха ошибок; формировать сообщества единомышленников.

Перспективы: развитие наставничества требует системного подхода – от нормативной базы до создания цифровой инфраструктуры. Уже сегодня педагоги могут начинать с малого: организовывать peer-to-peer группы, использовать открытые ресурсы (например, вебинары Ed Crunch).

Литература

1. Шён Д. Рефлексивный практик: Как думают профессионалы. – М.: Когито-Центр, 2020.

2. Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС 3++). – URL: <https://fgos.ru>.
3. Отчет по программе «Цифровой наставник». – М.: Департамент образования Москвы, 2022.
4. Lave, J., Wenger, E. Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation. – Cambridge University Press, 1991.

© Кравченко О.В., 2025

УДК 316.4

Н.Н. Вилло,
учитель русского языка и литературы
МОУ СОШ № 204, г. Санкт-Петербург РФ

КИНОУРОКИ КАК ВАЖНАЯ ВОСПИТАТЕЛЬНАЯ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В ШКОЛЕ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация. Проект «Киноуроки в школах России» преобразует традиционный образовательный процесс, делая его интерактивным и направленным на формирование высоких духовных, нравственных и социальных качеств. От первого впечатления просмотра фильма до активного участия в социальных проектах каждое звено этой системы играет свою ключевую роль в воспитании гармоничной и ответственной личности. Такой подход, основанный на наставничестве и тесном взаимодействии всех участников образовательного процесса, является ярким примером того, как современные технологии и творческие методы могут стать мощным инструментом в деле формирования будущего поколения.

Ключевые слова: киноуроки, наставничество.

Villo N.N.

Film lessons as an important educational and upbringing component
of the educational process at school in the mentoring format

Abstract. Project “Cinema lessons in Russian schools” transforms the traditional educational process, making it interactive and aimed at the formation of high

spiritual, moral and social qualities. From the first impression of watching a movie to active participation in social projects, each link of this system plays a key role in fostering a harmonious and responsible personality. This approach, based on mentoring and close cooperation between all participants in the educational process, is a vivid example of how modern technologies and creative methods can become a powerful tool in shaping the future generation.

Keywords: film lessons, mentoring.

В современном образовательном пространстве возникает необходимость поиска инновационных инструментов, способных не только передавать знания, но и формировать личность, развивать внутренние духовные и нравственные качества учащихся. Одним из таких инновационных подходов становятся киноуроки, реализуемые по проекту «Киноуроки в школах России». Эта инициатива направлена на формирование системы воспитания в школе посредством интерактивной работы с детским игровым воспитательным кино, что в современном мире становится важным элементом наставничества и социального опыта.

Современная школа – это не просто учреждение, где передаются академические знания, это социальный институт, решающий задачу всестороннего выстраивания личности подрастающего поколения. В контексте этого масштабного процесса киноуроки выступают как инновационный метод, который позволяет в интерактивной форме передавать ценности, понятия и нормы поведения. Главная идея проекта заключается в том, чтобы через просмотр ярких и эмоционально насыщенных детских фильмов, созданных профессиональными режиссерами и педагогами, вызвать у школьников глубокий интерес к обсуждению духовно-нравственных вопросов. Это, в свою очередь, способствует формированию у детей устойчивых внутренних ориентаций, позволяющих объективно оценивать собственные поступки и последствия этих действий для общества и окружающей среды.

В основе такого подхода лежит идея наставничества, когда педагог не просто преподает информацию, а является проводником, который помогает школьникам усваивать важные жизненные уроки через идентификацию с героями фильма. Подобный формат позволяет учащимся осознавать, как важно подражать положительному образцу поведения и стремиться к высоким идеалам, что имеет решающее значение в воспитании личности в условиях постоянных социальных вызовов.

Проект «Киноуроки в школах России» строится на системном подходе, в рамках которого каждая деталь методики продумана до мелочей. Основой киноурока является детский игровой фильм профессионального уровня, который раскрывает определенную душевную или нравственную тему, актуальную для

подростающего поколения. Каждый фильм создается на основе таблицы созидательных качеств личности, где каждое качество обогащается через образ героя и определенную модель поведения. Такой методический подход позволяет вызвать у школьников эмоциональный отклик и сформировать потребность подражания положительному образцу.

Методическое пособие, разработанное ведущими специалистами в области медиаобразования, педагогики, психологии и истории, становится тем связующим звеном, которое помогает педагогам правильно интерпретировать авторский замысел фильма. В пособии подробно описаны ключевые моменты, касающиеся правильного восприятия идеи, а также приведены рекомендации для организации обсуждений после просмотра фильма. Это позволяет не только сформировать глубокое понимание представленных ценностей, но и закрепить их в сознании учащихся через активное вовлечение в учебный процесс.

Структура киноурока включает в себя три основных компонента:

- просмотр детского игрового фильма. Это первая и, пожалуй, самая важная фаза, которая дает возможность ученикам получить яркое эмоциональное переживание, погрузиться в атмосферу истории и сопереживать героям;
- обсуждение фильма. Здесь педагог и учащиеся анализируют просмотренный материал, выделяют ключевые моменты, обсуждают нравственные дилеммы и варианты поведения, представленные в фильме. Такое обсуждение происходит с опорой на методическое пособие, что позволяет структурировать знания и сделать выводы;
- проведение внеурочной практической деятельности. Это этап закрепления изученных понятий на практике, когда класс совместно разрабатывает и реализует социально-полезные проекты, вдохновленные темами фильма. Практическая деятельность помогает превратить усвоенные идеи в реальные действия, способствуя развитию ответственности и гражданской активности у школьников.

Каждый киноурок продуман таким образом, чтобы он охватывал все этапы эмоционального и интеллектуального восприятия материала:

- Впечатление. На первом этапе основное внимание уделяется просмотру фильма. Именно через визуальное и аудиальное восприятие дети получают первоначальные эмоциональные впечатления, которые становятся отправной точкой для дальнейших обсуждений.
- Осмысление. После просмотра фильма начинается активная фаза обсуждения, в ходе которой учащиеся вместе с педагогами анализируют сюжет, выявляют скрытые послы, сопоставляют увиденное с собственными жизненными ситуациями. Этот процесс позволяет не только закрепить полученную информацию, но и расширить кругозор, научиться думать критически.

- **Применение.** Заключительный этап – это формирование практической деятельности. Основываясь на теме фильма, учащиеся разрабатывают социально-полезные проекты, проводят акции, пишут сочинения, становятся инициаторами различных инициатив. Такой этап позволяет закрепить изученные понятия в реальной жизни и продемонстрировать приобретенные навыки и знания в действии.

Таким образом, киноуроки не просто информируют, а становятся эффективным инструментом для формирования социально-значимых качеств личности, отвечающих современным требованиям воспитания.

В условиях стремительных социальных изменений и информационной перегрузки качество воспитательной работы в школах приобретает особую значимость. Проект «Киноуроки в школах России» демонстрирует, что духовно-нравственное воспитание может быть не сухим набором правил, а живым и динамичным процессом, основанным на эмоциональном вовлечении и активном участии школьников в жизни общества. Такой формат формирует у учащихся устойчивую потребность к саморазвитию, стремлению к высоким идеалам и ответственности за окружение.

Воспитание высших духовных качеств, таких как доброта, честность, мужество и ответственность, становится неотъемлемой частью образовательного процесса. Именно через киноуроки учащиеся начинают видеть, что каждый их поступок имеет значение и что личность формируется не только путём усвоения знаний, но и через личный опыт, эмоциональное переживание и социальное взаимодействие. Обсуждения после просмотра фильмов, групповые проекты и общественно полезные акции способствуют формированию критического мышления и эмпатии, помогая школьникам лучше понимать собственные чувства и чувства окружающих.

На государственном уровне подобные инициативы имеют стратегическое значение. Система воспитания, о которой идет речь, представляет собой комплексный инструмент, который обеспечивает консолидацию усилий различных институтов гражданского общества и ведомств на федеральном, региональном и муниципальном уровнях. Сам проект получил высокую оценку Российской академии образования и рекомендован Министерством просвещения Российской Федерации, что подчеркивает его значимость и востребованность для современной школы.

Одной из ключевых особенностей проекта является именно формат наставничества. Зачастую традиционная модель преподавания становится слишком теоретической и статичной. Современные учащиеся нуждаются в живом примере, в возможности перенять жизненные уроки через конкретные образы и истории, которые вызывают эмоциональный отклик.

Наставничество в контексте киноуроков выступает следующим образом:

- учитель в данном случае становится проводником, который помогает ученикам осмыслить и интерпретировать увиденное на экране, делает акценты на истинных ценностях и моральных уроках, помогает связать увиденное с реальными жизненными примерами. Такой подход создает комфортную атмосферу для обсуждения и позволяет ученикам открыто выражать свои мысли и чувства;
- герои фильма как примеры для подражания. Образы, созданные в короткометражных фильмах, представляют собой реальные модели поведения, к которым учащиеся могут стремиться. Важно, что после просмотра фильма возникает потребность подражать героям, обладающим высокими нравственными качествами. Именно это подражание способствует формированию положительного жизненного опыта и развитию личности.

Заключительный этап киноурока – это реализация социально-полезных проектов, созданных учащимися вместе с педагогами, родителями и одноклассниками. Такой формат позволяет не только закрепить теоретически усвоенные ценности, но и испытать их в реальной жизни, превратив уроки кино в практический опыт семейного, школьного и общественного наставничества. Учащиеся начинают понимать, что их активность может изменять реальность, а их действия влиять на окружающих.

Таким образом, наставничество в рамках киноуроков выходит далеко за рамки простого контроля за учебным процессом. Оно становится инструментом формирования гражданской позиции, ответственности за собственные поступки и активного участия в жизни общества.

Интерактивный формат, лежащий в основе проекта, обладает множеством преимуществ. Во-первых, он позволяет сделать учебный процесс живым, динамичным и интересным для современных школьников, привыкших к активному взаимодействию с информацией. Просмотр фильма является не просто пассивным получением информации, а эмоциональным погружением, которое потом перерастает в активное обсуждение и практическую деятельность. Во-вторых, использование кино как образовательного средства способствует развитию критического мышления. После просмотра учащимся предоставляется возможность задать вопросы, высказать свои взгляды и обсудить альтернативные модели поведения. Это стимулирует самостоятельное осмысление жизненных ситуаций и вырабатывает у детей способность анализировать сложные моральные дилеммы. В-третьих, интеграция социально-творческой деятельности в учебный процесс позволяет установить связь между теоретическими знаниями и ре-

альными действиями. Учащиеся не просто говорят о ценностях, они видят последствия своих действий, участвуют в общественно полезных проектах, что делает процесс обучения результативным и практическим. Этот опыт жизненно важен для формирования зрелой и ответственной личности, готовой к активному участию в жизни общества.

Проект «Киноуроки в школах России» является ярким примером того, как образовательная программа может стать мощным инструментом не только для передачи знаний, но и для воспитания гражданской позиции. Через детские фильмы, созданные с участием профессионалов, ошибка в том, чтобы акцентировать внимание на высоких идеалах, моральных ценностях и гражданской ответственности, проект помогает школьникам понять свою роль в обществе. Героическая модель поведения и глубокий анализ жизненных ситуаций, представленных в фильмах, способствуют формированию у учащихся чувства ответственности за собственные поступки и за состояние окружающей среды.

Совместная разработка социально-полезных практик после просмотра фильма становится итоговым этапом, когда учащиеся могут применить на практике полученные знания. Привлечение родителей, общественных организаций и добровольческих движений не только укрепляет связь между школой и обществом, но и создает благоприятные условия для формирования устойчивых социальных связей, обмена опытом и взаимной поддержки. Учащиеся учатся организовывать общественно полезные акции, разрабатывать проекты добровольческой направленности, что в конечном итоге делает их активными гражданами, способными влиять на процессы в стране.

Все материалы, созданные в рамках проекта, получили высокую оценку ведущих образовательных институтов страны. Рекомендации Министерства просвещения Российской Федерации, размещение на портале «Российская электронная школа» и включение в Межведомственный проект «Культура для школьников» подтверждают высокую социальную и образовательную значимость данной инициативы. Такой успех не случайность, а результат тщательной подготовки, глубокого анализа вредных и благотворных аспектов современного воспитательного процесса и динамичного развития педагогических технологий.

Внедрение киноуроков в школьный образовательный процесс открывает перед педагогами и учащимися новые горизонты. Оно побуждает к реализации новых проектов, стимулирует развитие творческого потенциала и активное участие в общественной жизни. Педагогическая система, опирающаяся на инновационные методы наставничества через киноуроки, становится гибкой и адаптивной, способной оперативно реагировать на изменения в социальной, культурной и духовной сферах. Именно такой подход способен подготовить поколение, обладающее высокой моральной устойчивостью, критическим мышле-

нием и способностью к быстрой адаптации в условиях быстро меняющегося мира.

Киноуроки в рамках образовательных проектов стали настоящим революционным методом воспитания, трансформирующим традиционную систему преподавания в интерактивное, эмоционально насыщенное и социально ориентированное пространство. Через кино дети не только получают знания и эмоциональные впечатления, но и учатся видеть в себе и окружающих образцы для подражания, осознают значимость своих поступков и начинают активно участвовать в общественной жизни. Наставничество, воплощенное в методике киноуроков, помогает установить прочную связь между школьным знанием и реальной жизнью, превращая каждый урок в шаг на пути к осмысленному и ответственному гражданству.

Инновационный формат киноуроков позволяет консолидировать усилия образовательных учреждений, общественных организаций и государства для решения стратегических задач воспитания подрастающего поколения. В условиях стремительного социального и культурного развития подобные проекты становятся ключевым инструментом формирования высоконравственных идеалов, способных привести к позитивным изменениям в обществе. От просмотра яркого, захватывающего фильма до инициативной социальной практики – каждый этап этого процесса направлен на то, чтобы помочь детям не только понять, но и воплотить в жизнь важные духовные ценности.

Проект «Киноуроки в школах России» служит ярким примером того, как искусство может стать важным педагогическим ресурсом, способным влиять на умы и сердца подрастающих граждан. Он показывает, что настоящая гармония между образовательным процессом и воспитательной работой возможна, если использовать современные технологии, творческий подход и мощь эмоций. Наставничество, отраженное в киноуроках, превращает стандартные уроки в волнующее путешествие по миру высоких идеалов, где каждый ученик учится быть не только умным, но и душевно богатым человеком.

Таким образом, киноуроки как форма наставничества играют важную роль в воспитании школьников, помогая им формировать основополагающие качества, необходимые для личностного роста и активного участия в жизни общества. Этот методический инструмент становится мощным средством интеграции образовательного и воспитательного процессов, притягивая внимание к вопросам духовности, морали и социальной ответственности. В условиях постоянных изменений и новых вызовов, с которыми сталкивается современная школа, инновационные подходы, подобные киноурокам, являются не просто дополнительным элементом, а важнейшим ключом к формированию гармоничного, социально активного и высоконравственного общества.

В заключении следует отметить, что интеграция киноуроков в школьную программу открывает перед руководством образовательных учреждений и педагогическим коллективом новые возможности для творчества, обмена опытом и инновационных решений в области воспитания. Каждый киноурок, построенный по принципу «впечатление – осмысление – применение», становится мощным импульсом к личностному росту учащихся, помогая им не только освоить учебный материал, но и лучше понять себя, окружающий мир и ответственность за него. Именно такие подходы могут стать фундаментальной основой для формирования граждан, способных внести свой вклад в построение будущего, где высокие нравственные принципы определяют качество жизни и социальную стабильность.

Польза от внедрения такого рода проектов очевидна: через художественно оформленные уроки, насыщенные эмоциональными переживаниями и социальными практиками, дети получают возможность увидеть прямую связь теории и практики, обнаруживая свой потенциал и становясь амбассадорами высоких нравственных идеалов. Этот процесс не только обогащает систему образования, но и закладывает прочный фундамент для будущего гражданского общества, где ценности духовности и ответственности занимают центральное место.

Наконец, рассмотрение киноуроков как инновационного инструмента воспитания подчеркивает их значимость не только в рамках школьной системы, но и в более широком социальном контексте. Такой подход вдохновляет педагогов, родителей и общественные организации на создание среды, где каждый ребенок имеет возможность стать полноценной, духовно развитой личностью. Эффект от внедрения киноуроков распространяется далеко за пределы учебного класса – он способствует возникновению добровольческих движений, общественно полезных инициатив и, в конечном итоге, формированию устойчивых социальных связей, которые поддерживают развитие общества в целом.

Таким образом, киноуроки стали не просто инновационным форматом преподавания, а настоящей платформой для наставничества, позволяющей объединить усилия всех участников образовательного процесса ради достижения стратегических целей воспитания подрастающего поколения. Этот методический инструмент демонстрирует, что интеграция искусства, образования и социальных практик способна решить многие современные проблемы, проблемы духовного и нравственного развития, и является основой для формирования гармоничного и ответственного общества будущего.

Л.Я. Терехова,
региональный методист,
учитель ВКК, МБОУ ОЦ «Содружество»,
г. Воронеж, РФ

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ОБЛАЧНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ НА УРОКАХ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ

Аннотация. Предложен способ организации образовательного процесса с использованием облачных технологий на примере преподавания дисциплин гуманитарного цикла. Опыт работы показал высокую эффективность при обучении написанию сочинений, решении отдельных заданий как при работе с коллективом, так и при индивидуальной форме взаимодействия с обучающимися.

Ключевые слова: компьютерные технологии, хранение документов, совместная работа, мобильность, быстрое редактирование.

Terekhova L.Ya.

Using cloud technologies in Russian language and literature lessons

Abstract. A method of organizing the educational process using cloud technologies is proposed using the example of teaching humanities disciplines. Work experience has shown high efficiency in teaching writing of essays, solving individual tasks both when working with a team and in an individual form of interaction with students.

Keywords: computer technology, document storage, collaboration, mobility, fast editing.

Приход компьютерных технологий в школы не может касаться ведения только дисциплин, связанных с точными науками. Но как можно использовать цифровизацию при организации взаимодействия наставника с наставляемым? Зачастую такое сотрудничество ограничивается созданием презентаций, быстрым поиском информации, использованием сайтов-конструкторов для создания интерактивных заданий. Что же может стать настоящей помощью в повседневной работе? Из своего опыта педагогической деятельности могу предложить использование облачных технологий.

Что может стать **Настоящим** помощником учителю и ученику?

Возможность
проверять письменные
работы в любом месте
и в любое время



Лучший способ
научиться писать
сочинения — редактора
собственного текста



Доска для работы с
классом или
отдельным учеником



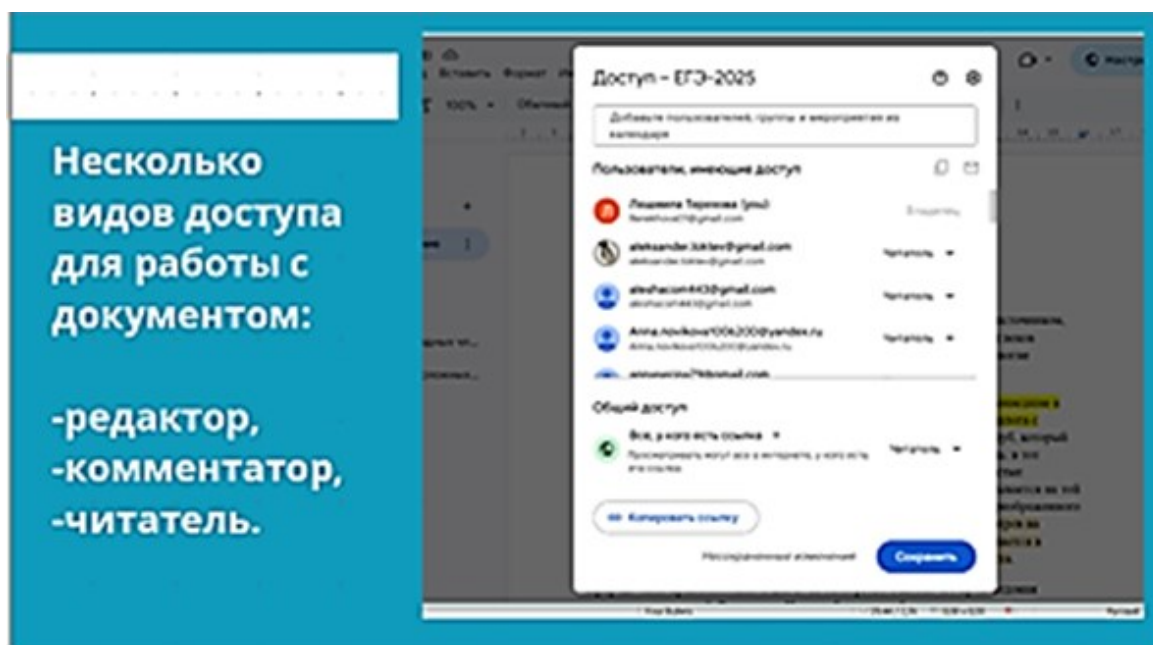
Стоит отметить очевидные плюсы: безопасность хранения документов, мобильность, возможность совместной работы. Общеизвестно, что техника иногда может подвести, флешки часто теряются, а в облачном хранилище ваши документы всегда будут в безопасности. Файлы можно открывать со смартфона, планшета или компьютера. Для удобства аккаунты синхронизируют на всех устройствах пользователя. Так, можно в любой момент посмотреть работу ученика. Сервис поддерживает файлы любого формата: фотографии, рисунки, текстовые документы и таблицы, аудио и видеофайлы, то есть их можно скачивать, загружать, создавать, хранить и редактировать.

Совместный доступ к документам позволяет работать с файлами и папкам через приглашение, то есть другие пользователи могут просматривать, редактировать и скачивать ваши файлы. Это позволяет облачным технологиям стать эффективным инструментом при обучении детей, работе над проектом.

Для работы стоит использовать уже имеющиеся аккаунты на Яндекс и Google серверах. В облачном хранилище создать любой документ и предоставить доступ для работы с ним наставляемому либо группе наставляемых.

Использование облачных технологий удобно при подготовке к написанию сочинения, при создании творческих работ, при проведении дистанционных занятий. Платформа может заменить рабочую тетрадь, доску. Этот инструмент очень удобен тем, что можно быстро вносить изменения в текст, проследить весь ход работы ученика, сохраняются все изменения, сделанные кем-либо, то есть можно восстановить любой вариант работы, а сама она хранится еще долгое время. Также учителю не нужно носить стопки тетрадей, а на дистанционных занятиях работа ведется онлайн в единой электронной тетради,

когда “здесь и сейчас” материал объясняется, показывается, пишутся работы и исправляются ошибки. Учитель и ученик имеют возможность редактировать текст, поэтому идет двусторонняя письменная и устная онлайн-работа.



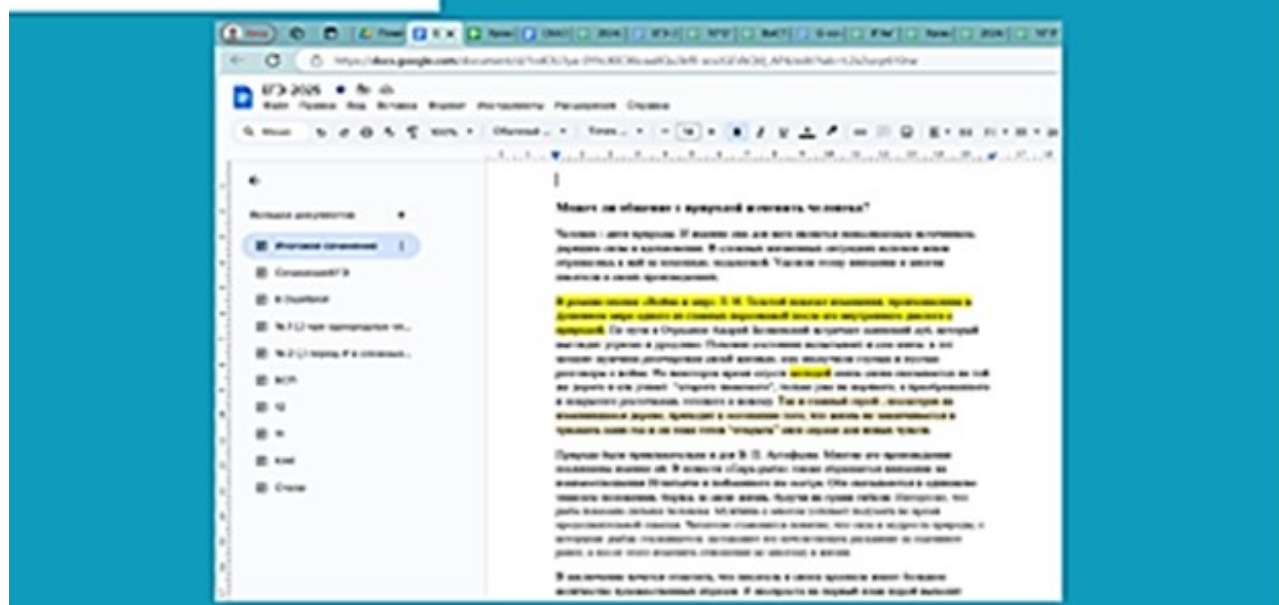
Если доступ к одному документу предоставить нескольким обучающимся, то они видят уже не только свои работы, но и тексты сочинений, созданные их сверстниками, оценивают себя, анализируют работы других и учатся друг у друга. Занятия можно проводить и с несколькими учениками вместе онлайн, в таком случае обучающиеся имеют возможность общаться, обмениваться мнениями. А созданные ими тексты надежно хранятся в своего рода электронной тетради, могут перечитываться и служить примером для дальнейшей работы. Исходя из опыта работы над написанием сочинений в документе облачного хранилища с возможностью совместного доступа, могу сказать, что она имеет положительные результаты. Сегодняшние ученики уже привыкли создавать печатные тексты, вышеописанная форма взаимодействия позволяет быстро вносить изменения в написанное, что только увеличивает интерес к обучению, а педагог может сразу проверить уникальность.

Дистанционная подготовка может идти и по всем тестовым заданиям ЕГЭ и ОГЭ с выбором ответа, где мы активно используем и другие открытые образовательные интернет-ресурсы. В итоге обучающиеся старших классов подходят к экзамену подготовленными, знают, как выполнять каждое задание, приобретают уверенность в своих силах, ученики среднего звена имеют возможность проявлять большую учебную активность в период дистанционного обучения, молодые коллеги создают свою информационную базу, к которой впоследствии смогут обратиться.

Классный журнал:



Пример работы с текстом и систематизации материала:



Использование облачных технологий имеет большой потенциал для улучшения обучения, расширения доступа к знаниям и создания более гибкой и современной образовательной среды. Но при использовании этого инструмента необходимо учитывать вопросы безопасности данных и конфиденциальности, необходимо соблюдать этические и правовые нормы.

СЕКЦИОННАЯ ЧАСТЬ

УДК 377

Р.М. Абушахмина,
заведующая кафедрой экономических
и гуманитарных дисциплин
ГБПОУ Уфимский колледж радиоэлектроники,
телекоммуникаций и безопасности,
преподаватель русского языка и литературы
г. Уфа РБ

ОПЫТ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В УФИМСКОМ КОЛЛЕДЖЕ РАДИОЭЛЕКТРОНИКИ, ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ И БЕЗОПАСНОСТИ

Аннотация. Учитывая стремительное развитие технологий, в связи с чем есть необходимость лицензирования новых специальностей, особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов. Работа наставничества в нашем колледже организуется в соответствии с приказом о наставнике и наставляемых и положением «Школа молодого педагога».

Реализация системы наставничества в деятельности нашего колледжа позволяет ускорить процесс внедрения в профессию каждого нового специалиста и повысить эффективность его работы в оптимально короткое время, повысить профессиональную мотивацию как опытных специалистов (наставников), так и подопечных, снизить текучесть кадров.

Ключевые слова: наставничество, колледж, технологии, специальности, опыт, кафедра, педагог.

Abushakhmina R.M.

Mentoring system experience at Ufa college
of radioelectronics, telecommunications and security

Abstract. Considering the rapid development of technology, in connection with which there is a need to license new specialties, the problem of attracting and

anchoring young professionals in educational institutions acquires special importance. The work of mentoring in our college is organized according to the order on the mentor and mentors and the regulation «School of young teacher».

Implementation of the mentoring system in the work of our college allows to accelerate the process of introduction into the profession of each new specialist and increase the efficiency of its work in an optimal short time, enhance professional motivation as experienced specialists (mentors), as mentees, to reduce staff turnover.

Keywords: mentoring, college, technology, specialties, experience, department, teacher.

Учитывая стремительное развитие технологий, в связи с чем есть необходимость лицензирования новых специальностей, особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в образовательных учреждениях молодых специалистов. Как известно, получение диплома вовсе не означает то, что начинающие педагоги уже являются профессионалами. И не секрет, что в системе среднего профессионального образования молодые люди начинают работать, не имея педагогического образования (кроме педагогических колледжей), только в последующем проходя переподготовку в качестве педагога. Молодым людям предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации. Именно этот период сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Помочь педагогам осознать себя способными, сделавшими правильный профессиональный выбор, способными показывать высокие результаты труда, а также демонстрировать лучшие профессиональные качества – важная задача любого образовательного учреждения. Начиная с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и опытные коллеги. Именно поэтому одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров – наставничество.

Работа наставничества в нашем колледже организуется в соответствии с приказом о наставнике и наставляемых и положением «Школа молодого педагога». За молодым педагогом закрепляется наставник из числа заведующих кафедрами в зависимости от того, к какой кафедре примыкает новый преподаватель. С первого ж дня наставник оказывает ему методическую помощь. Основными принципами формирования системы наставничества в нашем образовательном учреждении являются:

- добровольное участие наставника;

- доброжелательность и взаимное уважение;
- высокий уровень профессиональной компетентности наставника.

Помощь молодому (вновь прибывшему) педагогу осуществляется комплексная. Она не ограничивается только деятельностью закрепленного наставника. Помощь в адаптации оказывается и со стороны администрации, психолога, социального педагога, коллег, библиотекаря, а также немаловажную роль играет методическая служба колледжа. Методическая служба придерживается выработанного алгоритма и руководствуется приказом о закреплении наставников за молодыми педагогами и другими нормативными актами. На начальном этапе профессиональной деятельности молодого педагога с ним проводятся беседы по выявлению уровня методической, педагогической грамотности педагога. Поэтому работа с каждым молодым преподавателем исключительно индивидуальная.

Проектируя процесс наставничества в начале учебного года, методическая служба составляет график заседаний «Школы молодого педагога», где доводится общая информация об особенностях работы с электронным журналом (у нас это в системе 1С), с методическими материалами, содержащимися на облачном хранилище и на сайте колледжа и т.п. Далее в обязательном порядке методической службой реализуются следующие мероприятия: знакомство с руководителями структурных подразделений и с требованиями, предъявляемыми к педагогу; изучение нормативно-правовой документации; ознакомление с требованиями к ведению отчетно-планирующей документации; ознакомление с системой работы методической службы.

В целом, работа в Школе молодого педагога реализуется по направлениям: организация профессиональной коммуникации; мотивация самообразования; ориентация педагогов, имеющих среднее специальное образование на получение высшего образования; контроль за деятельностью молодых специалистов.

Молодым специалистам обязательно посещение Школы молодого педагога, заседаний кафедры, собрания кураторов, открытых уроков, мастер-классов и внеклассных мероприятий. На первых порах занятия молодых педагогов посещают только наставники с целью подсказать, направить, но ни в коем случае не критиковать их работу.

Профессиональное становление молодого специалиста сегодня немыслимо без использования современных информационных технологий. Благо, что современное поколение молодых педагогов в совершенстве владеет всеми фор-

мами информационных технологий. Современный уровень информатизации нашего колледжа позволяет побуждать не только молодых педагогов, но и старшее поколение к участию в сетевых формах организации обучения, вебинарах, обеспечить дистанционное обучение (мы это делаем на платформе Zoom, LMS Moodle, Сферум и др.).

Хочется отметить, что наиболее эффективной формой обучения молодых педагогов, формирующей у них деятельностьную позицию, является участие в конкурсном движении. Ежегодно мы проводим внутриколледжский конкурс педагогического мастерства «Профессионал года». Здесь отражается и педагогическая компетентность, и презентация педагогических находок, и владение современными информационными технологиями. Также интересным является конкурс «Массовый онлайн курс», который демонстрирует уровень знаний и уровень владения опять-таки информационными технологиями в условиях дистанционного обучения. Ежегодный конкурс «Воспитать человека» способствует молодым кураторам быстрее познать основы воспитательной работы в колледже и решить те задачи, которые поставлены в программах воспитания по специальностям.

Чтобы обеспечить самостоятельную деятельность молодых педагогов по профессиональному становлению, оказать помощь в практическом применении знаний и умений, полученных ранее для решения конкретных профессиональных задач, методической службой были разработаны различные методические рекомендации, инструкции, памятки и положения, шаблоны методических разработок.

В целом положительные результаты целенаправленной системной работы по профессиональному становлению молодых специалистов можно увидеть по результатам педагогической деятельности: участия и победы в конкурсах (например, наш выпускник, молодой мастер производственного обучения в 2024 году стал победителем республиканского этапа конкурса «Мастер года-2024»), результатам аттестации на первую квалификационную категорию, продолжения образования в вузах.

Реализация системы наставничества в деятельности нашего колледжа позволяет ускорить процесс внедрения в профессию каждого нового специалиста и повысить эффективность его работы в оптимально короткое время, повысить профессиональную мотивацию как опытных специалистов (наставников), так и подопечных, снизить текучесть кадров.

Г.У. Аллаярова,
старший воспитатель
МАДОУ детский сад «Белоснежка»,
с. Старобалтачево, МР Балтачевский район РБ

РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАБОТЕ СТАРШЕГО ВОСПИТАТЕЛЯ

Аннотация. Статья посвящена анализу деятельности дошкольной образовательной организации по реализации наставничества, о значимости его введения и опыта применения в системе дошкольного образования, способы осуществления работы наставника и наставляемого на основе индивидуального подхода с учетом выбора наставника.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, модель педагог – педагог, ИКТ-компетентность.

Allayarova G.U.

Implementation of the mentoring system
in the work of the senior teacher

Abstract. The article is devoted to the analysis of the activities of a preschool educational organization in the implementation of mentoring, the importance of its introduction and experience in the preschool education system, the ways in which mentors and mentees work on the basis of an individual approach, taking into account the choice of mentor.

Keywords: mentoring, mentor, mentored, teacher – teacher model, ICT-competence.

Сегодня наставничество становится неотъемлемым компонентом в современной системе образования. Именно наставничество позволяет сформировать внутри учреждения (в нашем случае в дошкольном учреждении) дошкольного образования сообщество педагогов, обучающихся и родителей, как среду для раскрытия потенциала каждого.

Что же включает в себя понятие наставничество?

Наставничество – процесс целенаправленного формирования личности, ее интеллекта, физических сил, духовности, подготовки ее к жизни в целом, к активному участию в трудовой деятельности [1, 12].

Под системой наставничества в детском саду понимают систематическую индивидуальную работу опытного педагога детского сада (наставника) с начинающим специалистом, направленную на развитие его профессиональных компетенций, в ознакомлении с коллективными традициями, общими правилами, профессиональными особенностями работы и педагога с высоким уровнем ИКТ-компетентности с педагогами с трудностями в этой области.

Модель «педагог – педагог» – это комплексный вид наставничества, включающий несколько форм наставничества [3, 5].

Наставник – педагог, который владеет ИКТ-технологиями и опытный педагог.

Наставляемый – педагог старшего поколения, который испытывает трудности в освоении компьютерной грамотности [1, 13];

молодые педагоги, не имеющие трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях [3, 6];

педагоги, не имеющие квалификационной категории;

педагоги, которые хотят внедрить в свою работу с детьми педтехнологии (например, ИКТ, ТРИЗ, и т.д.) [2, 17].

Преимущество такого формата – взаимообмен знаниями и опытом между наставниками и наставляемыми.

Опытные педагоги несильны в ИКТ, но владеют методикой и знают возрастные особенности детей дошкольного возраста. Молодые педагоги внедряют современные цифровые технологии, но забывают о принципе дошкольной педагогики. Опытные педагоги помогают молодым коллегам, чтобы вместе грамотно использовать ИКТ в образовательном процессе детского сада.

Наставник помогает наставляемому освоить компьютер, учит его работать на интерактивной доске, с мультимедийной установкой, искать нужную информацию на профессиональных сайтах, создавать образовательные продукты с использованием ИКТ и электронных ресурсов. В результате педагог получает возможность реализовать себя, повысить свою самооценку, учиться организовывать образовательный процесс с помощью ИКТ и наполнять его новым содержанием.

Для активного участия воспитателей в инновационной методической работе я использую продуктивные формы методической работы, которые активизируют воспитателей на повышение профессиональной компетентности.

Цель – познакомить с передовым педагогическим опытом, авторскими находками работы с дошкольниками.

Основной направленностью интерактивных форм, которые я использую, является индивидуальная поддержка воспитателей, стремящихся к профессионально-личностному росту, повышение эффективности своей работы, активизация и развитие их творческого мышления, беспрепятственный выход из проблемной ситуации.

Оказываю методическую и практическую помощь: подбор методической литературы; проведение семинаров-практикумов; мастер-классов; консультирование по составлению календарных планов работы; участие наставляемого в мероприятиях различного уровня, конкурсах профессионального мастерства.

Я использую следующие формы работы с педагогами: семинарские творческие занятия, которые направлены на формулирование идей для создания инновационных проектов работы с детьми, групповые дискуссии, мозговые атаки, выставка-ярмарка педагогических идей, где создаются условия для публичного представления лучших образцов их профессиональной деятельности, появления новых идей, расширения деловых и творческих контактов с коллегами, мастер-классы различного статуса.

Уровень методической подготовки воспитателей, их способности к профессиональному совершенствованию изучались мною методами тестирования и анкетирования. Результаты тестирования показали, что педагоги ДОО испытывают трудности в овладении ФОП ДО, новыми программами, в организации сюжетно-ролевой игры, установлении личностно-ориентированного взаимодействия с воспитанниками.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику.

Литература

1. Вагин И.О. Наставничество. – Студия АРДИС. – Москва. – 2014.
2. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОО. – М. – 2004.
3. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании / А.В. Крылов // Педагогическая диагностика. – 2013. – № 4.

Л.Г. Асрарова,
учитель русского языка и литературы
МОБУ СОШ д. Штанды МР Балтачевский район РБ

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В МОЕЙ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКЕ

Аннотация. В статье представлен опыт МОБУ СОШ д. Штанды по внедрению методологии наставничества «педагог – педагог»: обмен опытом и профессиональное развитие учителей-филологов.

Ключевые слова: наставничество, педагогическая практика.

Asrarova L.G.

The role of mentoring in my teaching practice

Abstract. The article presents the experience of municipal educational budgetary institution secondary comprehensive school of the village of Shtandy in implementation of the teacher – teacher mentoring methodology: exchanging of experience and professional development of teachers of philology.

Keywords: mentoring, pedagogical practice.

«Наставничество – это цветок, который расцветает,
когда мы делимся своими знаниями с другими».

Ричард Фишер

Наставничество – это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Наставник – это человек, имеющий достаточный опыт в достижении профессионального результата. Он готов делиться своим опытом работы с другим человеком, готовым к совершенствованию своих навыков и умений. Прав Ричард Фишер, сказав, что наставничество – это цветок, который расцветает, когда мы делимся своими знаниями с другими. Делиться с опытом может только равнодушный, отзывчивый человек. Наставник берет на себя ответственность, которая требует не только профессиональных знаний, но и личностных качеств.

Существуют разные формы наставничества: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик», «работодатель – студент». Каждая форма имеет свои цели, задачи, модели, ожидаемые результаты.

Я остановлюсь на такой форме наставничества как «учитель – учитель». Цель: повышение профессионального потенциала и уровня учителя, нуждающегося в этом, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне. Задачи взаимодействия: способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности; развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса; ориентировать педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности; оказать методическую поддержку по конкретному предмету. В МОБУ СОШ д. Штанды разработано Положение о наставничестве в школе, имеется Программа «Мы вместе», графики взаимопосещения уроков.

Наставников в моей жизни и педагогической деятельности было немного. Еще со школы первым моим наставником и учителем был мой классный руководитель, учитель родного языка и литературы Линева Фидусовна, которая сейчас является директором школы, где я работаю. Её мудрые советы, хорошее отношение к ученикам, понимающий взгляд, большой опыт до сих пор помогают мне в жизни и в работе. К ней можно обратиться за любой помощью: она всегда выслушает и поможет. Именно она привила любовь к профессии учителя. Линева Фидусовна – профессионал своего дела. Об этом говорят её заслуги: в 2003 году награждена нагрудным знаком «Отличник образования Республики Башкортостан», в 2003 году – Благодарственным письмом Президента Республики Башкортостан, в 2006 году стала победителем конкурса лучших учителей Российской Федерации в рамках реализации Приоритетного национального проекта «Образование» и стала обладателем гранта. В 2020 году награждена Почетной грамотой Министерства образования и науки Российской Федерации и медалью «90 лет Балтачевскому району». Начиная с 2007 года, я работаю под её руководством, преподаю русский язык и литературу. 3 года работала заместителем директора по воспитательной работе. За эти годы наставник научила любить детей и свою работу, быть трудолюбивой, стремиться к самосовершенствованию. Она грамотно контролировала выполнение моих обязанностей, показывая личный пример безупречной работы.

Линева Фидусовна – учитель и моей дочери Юлии, которая учится в 11 классе. Второй год подряд она готовила Юлию к олимпиаде по родному языку и литературе. Два года под руководством Линева Фидусовны Юлия стала призером республиканского этапа, призером межрегионального этапа в г. Казань и

участником международного этапа олимпиады по родному языку и литературе в Казани. Юлия тоже хочет идти по стопам своего наставника и выбрать профессию учителя родного языка и литературы. В этом, конечно же, большая роль наставника и педагога.

Ещё одним наставником я считаю ведущего учителя русского языка и литературы нашей школы Фассахову Альбину Заляфовну. С первых дней моей работы учителем русского языка и литературы она стала моим советником, другом, наставником. Методическая грамотность, вдумчивость, творческий подход к обучению и воспитанию школьников, заинтересованность в результате и качестве своего труда являются отличительными качествами этого педагога. Альбина Заляфовна награждена нагрудным знаком «Отличник образования Республики Башкортостан». Из года в год ее ученики достойно представляют школу, район в республике и становятся победителями, призерами муниципального, республиканского, межрегионального и всероссийского уровней предметных олимпиад и конкурсов. Альбина Заляфовна возглавляет районное методическое объединение учителей русского языка и литературы, прилагает большие усилия для роста профессиональной компетенции учителей. Альбина Заляфовна делится своим передовым педагогическим опытом на заседаниях педагогических и методических советов, на заседаниях районного методического объединения учителей. С первых дней работы я нашла с ней общий язык. Сначала я ходила на её уроки, внеклассные мероприятия. Альбина Заляфовна посещала мои уроки и давала ценные советы, учила, делала замечания, помогала планировать уроки, отбирать методы и приемы обучения. Профессионализм и опыт работы позволяет учителю принимать участие в работе экспертной группы по разработке и проверке районных репетиционных ЕГЭ и ОГЭ. Именно она включила меня в экспертную комиссию по проверке работ ОГЭ и ЕГЭ, научила правильно оценивать работы учащихся. Фассахова А.З. дала мне бесценный опыт в работе учителя русского языка и литературы.

Наставничество в разных формах взаимодействия занимает достойное место в образовательном пространстве МОБУ СОШ д. Штанды. При формировании системы наставничества важным является не столько подготовка локальных нормативных документов, программ, положений, сколько создание благоприятной, комфортной среды взаимодействия наставников и наставляемых вне зависимости от формы наставничества.

Литература

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся в образовательные организации РБ:

ГАУ ДПО Институт развития образования Республики Башкортостан. – Уфа, 2020.

2. Эффективные практики организации наставничества: сборник / Автор-сост.: И.И. Гулевич. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023.

© Асрарова Л.Г., 2025

УДК 37.08

Р.А. Асфаганова,
учитель англ. яз.
МБОУ СОШ с. Ургала
МР Белокатайский р-н

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК МЕХАНИЗМ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Аннотация. Тема наставничества является одной из центральных в Национальном проекте «Образование». Создание мобильной системы наставничества способствует оптимизации процесса адаптации и профессионального становления молодого педагога. В данной статье рассмотрены некоторые профессиональные проблемы молодого педагога и пути их решения с помощью налаженного механизма наставничества в образовательном учреждении. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, наставник, наставляемый, молодой педагог, адаптация, форма наставничества, дорожная карта, образовательное учреждение, навыки и умения, проблемы.

Asfaganova R.A.

Mentoring as a mechanism
for adaptation of young teachers

Abstract. The topic of mentoring is one of the central issues in the national project «Education». The creation of a mobile mentoring system helps to optimize the

process of adaptation and professional problems of a young teacher and ways to solve them with the help of an established mentoring mechanism in an educational institution. Pedagogical mentoring involves systematic individual work of an experienced teacher to develop the necessary skills and abilities in conducting pedagogical activity of a young specialist.

Keywords: pedagogical mentoring, mentor, mentee, young teacher, adaptation, form of mentoring, roadmap, educational institution, skills and abilities, problems.

Во все образовательные учреждения в настоящее время приходят молодые специалисты, обладающие достаточным багажом знаний, но у них недостаточно практических умений, профессионально значимых качеств. Начиная педагогическую деятельность в школе, молодые специалисты сталкиваются с проблемами, связанными с их профессиональным становлением и личностным развитием. Молодой педагог испытывает трудности с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Основные трудности – это составление рабочей программы по предмету, ведение учебной документации, способность активизировать деятельность обучающихся на уроке, выстраивание отношений с учениками, их родителями и коллегами. Особенностью труда начинающего педагога является то, что он с первого дня своей работы имеет те же обязанности и несёт такую же ответственность за свой профессионализм, что и остальные педагоги со стажем. «Педагог – это лицо, ведущее практическую работу по воспитанию, образованию и обучению детей и молодежи, имеющий специальную подготовку в этой области». Это определение в полной мере относится и к молодым специалистам. Но проблемы возникают оттого, что начинающий педагог владеет достаточными теоретическими знаниями, а практических умений на начальном этапе работы еще недостаточно. С целью безболезненной адаптации, профессионального становления молодого специалиста в педагогическом коллективе создаётся система наставничества в рамках ОУ. «Наставничество – не дань моде и не инновация, а достаточно традиционный, но при этом эффективный метод адаптации педагогов к новым условиям».

Проблема становится особенно актуальной в связи с переходом на ФГОС, так как возрастают требования к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста. Начинающему педагогу нужна профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей.

Существуют различные формы наставничества. Одна из них – «опытный педагог – молодой специалист». «Цель наставничества модели «Опытный педагог – молодой специалист»: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального

потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри учебного заведения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне» (Национальный проект «Образование»).

«Это классический вариант поддержки опытным педагогом-профессионалом молодого педагога для приобретения им организационных, предметных, коммуникационных профессиональных навыков. На первый план выходит не столько перечень необходимых для освоения компетенций и предметных знаний, сколько воодушевляющий и вдохновляющий пример успешного наставника. Методами работы с молодыми и начинающими педагогами являются беседы, тренинги, встречи с опытными учителями, взаимопосещение уроков, участие в различных очных и дистанционных мероприятиях, профессиональных конкурсах. В случае успеха молодой педагог закрепляется не только в профессии, но и в данной образовательной организации, спустя три-пять лет проходит аттестацию и стремится к дальнейшему профессиональному росту».

Педагог-наставник объясняет, как действовать в различных ситуациях, указывает на ошибки, помогает выявлять их причины, пути их устранения. Наставник помогает в работе с документацией (заполнение журналов, сдача различных форм отчётности), проводит индивидуальные консультации, посещает уроки молодого специалиста, разбирает их, показывает уроки, совместно с молодым специалистом конструирует различные фрагменты урока, помогает получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Работа с молодыми специалистами в нашей школе является одной из важных составляющих методической работы.

Система наставничества в нашей школе играет важную роль в приобретении молодыми специалистами необходимых навыков под руководством опытных педагогов, которые могут оказать им необходимую практическую и теоретическую помощь. «Наставничество сегодня – и популярный тренд, и осознанная необходимость». С целью успешного закрепления на месте работы молодого специалиста, повышения его профессионального потенциала и уровня, а также создания внутри образовательного учреждения комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне, в школе составлена дорожная карта системы наставничества, которая предполагает реализацию трёх основных этапов: организация наставничества; прохождение наставничества; завершение наставничества.

При этом решаются следующие задачи:

1. Обеспечить адаптацию молодых педагогических работников в коллективе.

2. Обеспечить повышение профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых педагогических работников с учетом их потребностей, затруднений, достижений.

3. Способствовать планированию карьеры молодых педагогических работников, повышению мотивации к росту квалификационного уровня.

4. Приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре школы, способствовать объединению в высокопрофессиональную работоспособную команду на основе школьных традиций.

5. Обеспечить работу наставника с молодым педагогом на основе прохождения необходимых этапов:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого педагогического работника, проводит диагностику профессиональных затруднений с целью разработки индивидуальной программы наставничества.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник совместно с подопечным разрабатывает и реализует индивидуальную программу адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагогического работника, помогает выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагогического работника, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей, отчитывается о проделанной работе.

Ожидаемые результаты для молодого педагогического работника: активизация практических, индивидуальных, самостоятельных навыков профессиональной деятельности; повышение профессиональной компетентности в вопросах педагогики и психологии; появление собственных продуктов педагогической деятельности (публикаций, методических разработок, дидактических материалов и т.д.); эффективное участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, фестивалях; наличие портфолио у каждого молодого педагога; успешное прохождение процедуры аттестации.

Ожидаемые результаты для педагога-наставника: эффективный способ самореализации; рост педагогического мастерства; достижение высоких результатов в области аттестации.

Ожидаемые результаты для ОУ: успешная адаптация молодых педагогических работников; стабильно развивающийся, высокопрофессиональный,

обеспечивающий достижение высоких образовательных результатов педагогический коллектив.

В школе проводятся следующие практики наставничества: Час общения «Расскажи о себе»; знакомство молодых специалистов с традициями школы, правилами внутреннего распорядка, уставом; круглый стол «Основные проблемы молодого преподавателя»; практикум «Методика проведения внеклассных мероприятий и праздников»; час психологии «Основные проблемы начинающего педагога в период адаптации в школе. Вопрос – ответ»; подведение итогов работы по наставничеству, семинар или аукцион педагогических идей, методическая выставка достижений молодого педагога; разработаны памятки для молодого педагога и для наставника.

Успех системы наставничества зависит от привлечения хороших наставников. Каким же должен быть наставник? Конечно же, ответственным, коммуникабельным, компетентным, умеющим давать объективную оценку.

Принимая на себя роль наставника, можно выделить ряд преимуществ. Во-первых, наставничество помогает увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности; во-вторых, молодёжь оказывает помощь педагогам постарше в овладении новыми информационными технологиями.

Наставничество – это лучший способ передачи опыта через личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений.

Литература

1. Бим-Бад Б.М. Педагогический энциклопедический словарь. – М., 2002. – 186 с.
2. Баширова Э.В. Типы, формы и виды наставничества педагогических работников в образовательных организациях общего, среднего профессионального и дополнительного образования / Э.В. Баширова. – Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГБПОУ УМПК. – Уфа, 2023 г. – 11 с.
3. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.

Л.Р. Бадертдинова,
педагог-психолог МАДОУ детский сад «Белоснежка»
с. Старобалтачево, МР Болтачесвкий РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ: «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»

Аннотация. Статья посвящена проблеме профессионального становления молодого педагога в дошкольном образовательном учреждении. В статье описывается работа с молодыми специалистами, раскрываются цели, задачи и формы работы наставничества.

Ключевые слова: наставник; молодой специалист; педагогический опыт.

Badertdinova L.R.

Mentoring in preschool educational organizations: «teacher – teacher»

Abstract. The article is devoted to the problem of professional development of a young teacher in a preschool educational institution. The article describes the work with young professionals, reveals the goals, objectives and forms of mentoring.

Keywords: mentor; young specialist; pedagogical experience.

В современной литературе существует много различных толкований понятия наставничества.

Так в словаре В. Даля понятие «наставник» рассматривается как учитель, а наставничество как «звание, должность, дело наставника». Также рассматривается понятие «наставник» и в толковом словаре русского языка С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведовой. В Советском энциклопедическом словаре под редакцией А.М. Прохорова «наставничество определяется как форма коммунистического воспитания и профессиональной подготовки молодежи на производстве, в профессионально-технических училищах и т.д. передовыми опытными рабочими, мастерами, инженерно-техническими работниками. Итак, педагог-наставник – это человек, который компетентен в той или иной области и готов передавать накопленный опыт другим людям.

Перед педагогом-наставником ставятся нелёгкие задачи: привить интерес к профессии воспитателя, ускорить процесс профессионального роста, помочь адаптироваться в новом коллективе.

Какими же качествами должен обладать наставник? Перечислим некоторые из них:

- педагог-наставник должен быть примером, для своего ученика;
- педагог-наставник – это профессионал своего дела;
- педагог-наставник должен привлекать своего ученика к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы;
- педагог-наставник должен воспитывать в своем ученике потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Что же представляет собой наставничество «педагог-педагог», а в частности процесс наставничества педагога-психолога.

За годы своего функционирования в учреждение происходит смена кадров, меняется педагогический состав. На смену более пожилому поколению приходит молодое поколение. С первых дней начала своего профессионального пути молодые кадры встречаются с большими трудностями связанные с адаптацией в новом коллективе, с нехваткой опыта взаимодействия с детьми и их родителями и введением документации. В помощь в такие минуты приходит педагог. Первоочередная задача педагога-наставника наметить трудности и проблемы молодого кадра, далее составить план мероприятий способствующих успешной адаптации своего подопечного в коллективе, далее проводить это комплекс мероприятий.

Рассмотрим работу педагога-наставника, в частности психолога ДОУ. С первых дней работы, психолог наблюдает за новым работником, во время занятий, во время взаимодействия с детьми и их родителями, проводит анкетирования с целью выявления трудностей. Далее педагог намечает план работы, исходя из трудностей начинающего педагога. И следующим этапом реализует эти мероприятия на практике и завершающим этапом является контрольно-оценочный этап, где они вместе со своим учеником анализируют успехи и неудачи в работе молодого специалиста.

Что бы процесс адаптации нового кадра в коллективе прошел успешно, психолог проводит тренинги. На таких мероприятиях, выполняя игровые упражнения, участники лучше узнают друг друга, также идет тесный контакт нового работника с коллективом. Также педагог-психолог проводит индивиду-

альные беседы по запросам, на которых они детально разбираю проблему педагога касательно взаимодействия с тем или иным ребенком и их родителями. Выслушав все трудности, оценив проблему с разных точек зрения, психолог помогает педагогу прийти к решению данной проблемы. Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра. Педагогу-наставнику важно помнить, что похвала и поощрение начинающего педагога – это самое важное в работе наставника. На завершающем этапе, педагог-наставник анализирует работу своего ученика и, исходя из этого, дает рекомендации.

Таким образом, использование в дошкольном учреждении системы наставничества позволяет педагогу быстро адаптироваться к работе в детском саду, наладить плодотворное сотрудничество с коллегами, проявить себя грамотным педагогом. Не меньше пользы приносит эта система и наставнику. Как говорил китайский мудрец Конфуций «Учитель и ученик растут вместе». Работа с молодыми специалистами помогает повысить свою профессиональную компетенцию: педагог старается следить за новинками методической литературы, участвует в педагогических конкурсах, конференциях, использует в работе инновационные технологии. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новые взгляды на развитие и воспитание детей.

Литература

1. Адаптация персонала в образовательном учреждении. URL: <http://www.menobr.ru/materials/370/4712/#q1>.
2. Аржаных Е.В. Роль института наставничества в профессиональном становлении молодых педагогов / Е.В. Аржаных // Психологическая наука и образование. – 2017. – Т. 22. – № 4. – С. 27–35.
3. Балагурова М.С. Наставничество как условие профессионального становления начинающих педагогов / М.С. Балагурова // Инновационные педагогические технологии: материалы VII Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2017 г.). – Казань: Бук, 2017. – С. 38–40.
4. Бараник М. Наставничество как форма передачи управленческого опыта / М. Бараник // Детский сад от А до Я. – 2019. – № 4. – С. 80–87.
5. Батышев А.С. Управление наставничеством / Методические рекомендации. – М: Госпрофобр, 1983.

Ф.И. Бронникова,

к. ф.-м. н., учитель информатики МБОУ лицей
г. Янаул РБ

РОЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ РАЗВИТИИ МОЛОДОГО ПОКОЛЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ

Аннотация. В данной статье рассматриваются вопросы наставничества молодых педагогов в школах. Рассматриваются преимущества и цель эффективного наставничества. Приводятся разные трудности, с которыми встречаются молодые педагоги при входе в профессию. Даются пояснения о том, как именно наставник может помочь коллеге справиться с трудностями, какую помощь может оказать наставник, чему может научиться сам наставник у наставляемого. Освещаются существующие проблемы наставничества, связанные с недостаточностью форм его исполнения.

Ключевые слова: наставничество, преимущества наставничества, цель наставничества, трудности профессии.

Bronnikova F.I.

The role of mentoring in the professional development
of young teachers' generation

Abstract. This article discusses the issues of mentoring young teachers in schools. The advantages and purpose of effective mentoring are considered. Various difficulties that young teachers face when entering the profession are given. It explains exactly how a mentor can help a colleague cope with difficulties, what kind of help a mentor can provide, and what the mentor himself can learn from the mentee. The existing problems of mentoring related to the lack of forms of its implementation are highlighted.

Keywords: mentoring, the benefits of mentoring, the purpose of mentoring, the difficulties of the profession.

Наставничество в образовании – это комплексный процесс, в рамках которого более опытный педагог, который назначается наставником, помогает менее опытному коллеге в его профессиональном развитии и адаптации в

сложной образовательной среде. Наставник в ходе взаимодействия передает знания, навыки и опыт к наставляемому, при этом наставник сам может развиваться и учиться, отражая и анализируя свой опыт.

Преимуществами эффективного наставничества являются:

1. Передача знаний и опыта: Наставник делится своими знаниями, что позволяет молодым специалистам быстрее освоить профессиональные навыки и допускать меньше ошибок, могут предоставлять обратную связь по урокам, делиться методическими рекомендациями и помогать в планировании учебного процесса, что способствует профессиональному росту молодых учителей.

2. Личное развитие: Наставничество помогает развивать ключевые личностные качества, такие как уверенность, критическое мышление и способность к самоанализу.

3. Ведение карьерного пути: Наставничество помогает молодым педагогам определить свои сильные стороны и области для развития, а также строить планы на будущее в карьере.

4. Формирование профессиональных связей: Молодые учителя часто сталкиваются с трудностями в адаптации к новым условиям работы и корпоративной культуре школы. Наставник может выступать в роли связующего звена помогать им освоиться, освоить распорядок и завести знакомства.

5. Поддержка в самоопределении: Наставничество может способствовать осознанию собственных карьерных целей и стремлений, а также помочь в их достижении. И профессия учителя может быть очень стрессовой, особенно для новичков. Наставники могут оказать эмоциональную поддержку и рекомендации по управлению стрессом.

Цель школьного наставничества состоит в том, чтобы предоставить молодым учителям поддержку и ресурсы, необходимые для успешного профессионального становления.

С какими трудностями могут встретиться молодые педагоги при входе в профессию? Вот некоторые из них:

1. Неопределенность и страх: Высокие ожидания со стороны администрации школы, со стороны родителей могут навести на нового сотрудника страх и сомнения.

2. Стресс от новой роли: Нехватка опыта молодого педагога и множество новых обязанностей влекут за собой психологическую нагрузку, ведь нужно успевать и провести урок и обеспечить дисциплину в классе.

3. Проблемы с взаимоотношениями: Знакомство с новым коллективом и взаимодействие с учениками может вызвать трудности, особенно если случаются конфликты или недопонимания.

4. Недостаток поддержки: без должной поддержки со стороны более опытных педагогов, молодые учителя могут чувствовать себя изолированными и ненужными, что может негативно сказаться на их самооценке.

Чтобы помочь молодым педагогам справиться со всеми этими трудностями, для формирования успешных и уверенных педагогов очень важна поддержка именно на ранних этапах карьеры. Ведь повышение педагогического мастерства молодых учителей под руководством опытного педагога-наставника значительно может улучшить качество обучения школьников. Попробуем продемонстрировать, как эта связь работает:

- повышение квалификации учителей: это когда наставники делятся своими наработанными методами и приемами для лучшего усвоения материала учениками;

- развитие уверенности в себе: поддержка опытного наставника помогает молодым педагогам чувствовать себя увереннее, снижается уровень стресса и они лучше сосредотачиваются на качестве обучения, также улучшается взаимодействие с учениками, они могут лучше взаимодействовать с классом.

- обмен опытом: наставничество помогает избежать многих ошибок. Молодые учителя могут учиться на примерах наставника, что предотвращает возможные ошибки в преподавании. Регулярная обратная связь с наставником побуждает молодых педагогов анализировать свою работу, находить свои ошибки и стремиться к улучшениям.

В МБОУ лицей города Янаул педагогический состав ежегодно пополняется молодыми учителями и особое внимание уделяется проблеме наставничества. В качестве наставников выбираются опытные учителя, готовые поделиться опытом и навыками с другими учителями, у каждого из них разработаны свои методики для проведения и составления планов. Лучшей наградой для наших наставников является участие молодых педагогов в различного вида профессиональных конкурсах, например, «Учитель года».

Становление молодого педагога как профессионала является заслугой и наставника, потому что именно он выступает в роли примера.

Современной школе очень необходимы молодые кадры, которые способны сделать мир добрее и благороднее, стремящиеся к вершинам профессионального мастерства и творческим открытиям. Профессия учителя сложна и требует призвания, раскрыться которому помогает опытный педагогический коллектив школы.

Литература

1. Качина Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути поня-

тия и многообразие наставничества / Т.В. Качина // Методист. – 2022. – № 7. – С. 2–4.

2. Ушинский К.Д. Избранные труды. Кн. 1. Проблемы педагогики / К.Д. Ушинский. – Москва: Дрофа, 2005. – 638 с.

3. Сорокова Г.Н. Содержание и формы организации наставничества (на примере Школы Совместной деятельности – МБОУ СОШ № 49 г. Томска) / Г.Н. Сорокова, С.И. Поздеева // Методист. – 2022. – № 8. – С. 64–65.

© Бронникова Ф.И., 2025

УДК 371.2

Г.М. Булатова,
куратор целевой модели наставничества,
г. Стерлитамак, РБ

ОСОБЕННОСТИ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ПЕРСОНАЛИЗИРОВАННОЙ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПЕДАГОГА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Аннотация. В статье автор раскрывает особенности персонализированной программы наставничества с учетом профессиональных дефицитов и разработки ИОМ.

Ключевые слова: наставничество, персонализированная программа наставничества, индивидуальный образовательный маршрут.

Bulatova G.M.

Features of designing a personalised mentoring program
of a teacher of an educational institution

Abstract. In the article the author reveals the features of a personalized mentoring program taking into account professional deficits and the development of individual educational route.

Keywords: mentoring, personalized mentoring program, individual educational route.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнооб-

разные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты.

Важнейшей особенностью системы наставничества является то, что она носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного педагога и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы, имеет гибкую структуру учета особенностей преодоления затруднений наставляемого и интенсивность решения тех или иных запросов.

Наставничество имеет смысл только при наличии выявленных и конкретно сформулированных профессиональных дефицитов, поэтому прежде, чем формировать план реализации наставничества необходимо провести диагностику профессиональных дефицитов.

Индивидуальный образовательный маршрут наставляемого – это образовательная программа профессионального самосовершенствования педагогического работника в рамках дополнительного профессионального образования, реализуемая на основе мотивированного выбора образовательных альтернатив [1, 5].

Алгоритм разработки индивидуального образовательного маршрута как образовательной технологии предусматривает следующие позиции.

1. Самоопределение (саморефлексия) педагога – описание идеального, желаемого образа самого себя как состоявшегося профессионала в целях предотвращения «слепого» копирования чужого опыта.

2. Диагностика (самодиагностика) достижений, достоинств и личностных ресурсов педагога в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся).

3. Диагностика (самодиагностика) профессиональных затруднений и дефицитов в педагогическом контексте конкретной образовательной организации такие как научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методические (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся.

4. Составление дорожной карты ИОМ, включающей:

а) график обучения по программам дополнительного профессионального образования;

б) осуществление инновационных для данного педагога пробно-поисковых действий, реализуемых в совместной с обучающимися педагогической деятельности;

в) участие в разработке и реализации инновационных программ и педагогических проектов; исследовательская деятельность, которая становится необходимой частью профессии;

г) комплекс и последовательность конкретных мер и мероприятий в целях достижения желаемого результата.

5. Реализация дорожной карты (фиксируются достижения педагога по каждому из мероприятий в виде конкретного педагогического продукта (пакет педагогических диагностик, методические рекомендации, технологии, методики, разработки занятий, сценарии воспитательных мероприятий и т.д.), а также отражается субъективное отношение к достигнутым результатам.

6. Корректировка дорожной карты (параллельно с ее реализацией) – дополнения и изменения, вносимые в дорожную карту под влиянием изменений, происходящих в образовании, изменений запросов, интересов и потребностей самого педагога и участников образовательного процесса конкретной общеобразовательной организации.

7. Рефлексивный анализ эффективности ИОМ (самооценка как способ обучения, рефлексия процесса достижения и достигнутых результатов по каждому из дефицитов, рефлексия степени приближения к желаемому образу педагога-профессионала).

ИОМ педагога должен быть рассчитан не на простой прирост знаний, умений, навыков, компетенций, а на главное – приобретение педагогического работника – осмысление своего личностного потенциала, мотивацию к непрерывному профессиональному развитию [2, 1].

В пояснительной записке персонализированной программы наставничества определяются конкретные параметры взаимодействия наставника и наставляемого: описание проблемы, цели и задачи наставничества, описание возможного содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч и т.д.

Важным компонентом персонализированной программы наставничества является план мероприятий, в которых отражаются основные направления наставнической деятельности, требующие особого внимания наставника в педагогическом контексте конкретной образовательной организации (научно-теоретические, нормативные правовые, предметно-профессиональные, психолого-педагогические (ориентированные на обучающихся и их родителей), методиче-

ские (содержание образования, методики и технологии обучения), ИКТ-компетенции, цифровизация образования, внеурочная и воспитательная деятельность, здоровьесбережение обучающихся.

Здесь же предлагаются конкретные меры и формы мероприятий по устранению профессиональных затруднений наставляемого, указываются ориентировочные сроки достижения промежуточных и конечных (для данной программы наставничества) результатов.

При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником вносит изменения в программу или план мероприятий, в том числе по вопросу ее продления или сокращения сроков в случае обоюдного желания как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Вся работа строится в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник оценивает уровень готовности молодого педагога к профессиональной деятельности, его теоретические знания и практические навыки, чтобы разработать совместный план работы.

2-й этап – мотивационный. Совместная реализация разработанного плана наставничества, при которой происходит корректировка профессиональных умений и навыков молодого специалиста.

3-й этап – самоанализ. Наставник оценивает уровень педагогических навыков начинающего профессионала во время выполнения им своих профессиональных обязанностей.

Персонализированная программа наставничества является важным инструментом развития профессиональных навыков и компетенций в области образования. Эта программа позволяет наставляемому расширить свои педагогические знания, овладеть новыми методиками и подходами к обучению, повысить уровень профессионализма и подготовиться к вызовам современного образования. Кроме того, молодой педагог может расширить свои профессиональные контакты, обменяться опытом с коллегами, а также получить поддержку и ресурсы для дальнейшего профессионального роста.

Важно отметить, что персонализированная программа приносит значительный вклад в повышение качества образования информирование лучших практик в педагогике.

Литература

1. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд, 2016. – С. 25–37.

2. Колобова А.В. Индивидуальный образовательный маршрут педагога как инструмент системы наставничества (из опыта работы) [Электронный ресурс] / А.В. Колобова // Молодой ученый. – 2023. – № 29 (476). – Т. 1. – С. 26–27. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/476/104985/>. Дата обращения: 22.03.2025.

© Булатова Г.М., 2025

УДК 37.013

С.М. Ванюшина,
учитель начальных классов высшей категории
МБОУ лицей
г. Янаул РБ

ОПЫТНЫЙ НАСТАВНИК – МОЛОДОЙ СПЕЦИАЛИСТ

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

А.С. Макаренко

Аннотация. В статье представлено наставничество как профессиональная помощь молодым специалистам. Перечислены цели и задачи. Так же рассматривается наставничество, как профессиональная помощь молодым специалистам.

Ключевые слова: наставник, наставничество, цели и задачи, молодой специалист.

Vanyushina S.M.

An experienced mentor is a young specialist

Abstract. The article presents mentoring as a professional help for young teachers. The goals and objectives are listed. Mentoring is also considered as professional assistance for young professionals.

Keywords: mentor, mentoring, goals and objectives, young specialist.

Молодые педагоги, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя.

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной профессиональной и личностной состоятельности.

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник.

Школьное наставничество – разновидность индивидуальной воспитательной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Целью наставничества является: оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении.

Основными задачами программы наставничества являются:

- развитие имеющихся у молодых специалистов знаний и умений в области предметной специализации, методики преподавания, оказание им помощи в преодолении профессиональных затруднений, развитие способностей самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него на занимаемой должности;
- ускорение роста начинающего педагогического работника в педагогическом коллективе;
- содействие профессиональному становлению начинающего педагогического работника, формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности;
- формирование мотивации начинающего педагогического работника к стабильному профессиональному саморазвитию и самообразованию;

- знакомство с особенностью образовательного процесса и методической работы;
- консультации по составлению учебно-плановой документации (тематического плана, учебной программы, учебно-методического обеспечения образовательного процесса, контрольно-оценочных средств и т.д.), помощь в подборе тематики и методическое обеспечение организации самостоятельной работы обучающихся;
- оказание методической помощи в планировании и подборе дидактических материалов, наблюдении за работой, контрольных работах и т.д.;
- посещение занятий с последующим тщательным анализом (не менее 1 занятия в месяц).

Наставничество играет особенно важную роль в работе с молодыми специалистами. Это обеспечивает им необходимую поддержку и руководство в начале их карьеры, помогает преодолеть первоначальные трудности и развивать необходимые профессиональные компетенции.

С помощью наставничества молодые педагоги могут освоить педагогическую деятельность, получить ценный опыт и научиться успешно справляться с вызовами образовательной среды.

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

Таким образом, использование системы наставничества позволяет молодому педагогу быстро адаптироваться к работе, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить сотрудничество с коллегами.

Литература

1. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>. – Дата обращения: 03 марта 2025.
2. Шишкина Л.Н. Роль наставничества в моей педагогической практике / Л.Н. Шишкина // Электронный ресурс. – Режим доступа: https://урок.рф/library/rol_nastavnichestva_v_moej_pedagogicheskoy_praktik_205809.html. – Дата обращения: 27 февраля 2025.

П.Д. Васильева,
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной
технический университет»,
Институт экосистем бизнеса и креативных индустрий
Н.А. Садыкова,
канд. филол. наук,
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный нефтяной
технический университет»
г. Уфа

РОЛЬ НАСТАВНИКОВ В РАЗВИТИИ СТУДЕНЧЕСКОГО ТУРИЗМА

Аннотация. Программа студтуризма открывает молодым людям двери к путешествиям, образованию и культурному обмену в различных регионах России и за ее пределами. Ключевую роль играют наставники, помогающие адаптации, и амбассадоры, продвигающие программу. Участники получают доступ к экскурсиям, форумам и нетворкингу. Студенты могут путешествовать бюджетно, принимать участие в проектах и мероприятиях, а также познакомиться с учеными и специалистами.

Ключевые слова: студтуризм, наставник, программа, путешествие, студенты, амбассадор.

Vasilyeva P.D., Sadykova N.A.

The role of tutors in the development of student tourism

Annotation. The programme of students' tourism opens doors for young people to travel, education and cultural exchange in different regions of Russia and beyond. Mentors play a key role in helping with adaptation and ambassadors promoting the program. Participants have access to excursions, forums and networking. Students can travel on a budget, take part in projects and events, and meet academics and professionals.

Keywords: student tourism, mentors, program, travel, students, ambassador.

В современном мире, где путешествия становятся последовательной частью образовательного процесса, программа Студтуризм, разработанная Министерством науки и Высшей Федерацией образования Российской Федерации,

открывает новые горизонты для студентов и молодых специалистов. Я являюсь Амбассадором этой программы в УГНТУ. В данной статье я расскажу о возможностях, которые обеспечивают студтуризм, а также о том, как можно путешествовать бюджетно и с пользой.

Программа истории и развития «Студтуризм» была запущена в 2021 году в пилотном формате и охватила лишь три летних месяца. Однако уже в 2022 году она перешла на круглогодичную работу, что свидетельствует о её востребованности. С 2023 года программа интегрирована в экосистему Росмолодежи «Больше, чем путешествие», что позволяет расширить свои возможности и охват.

Сегодня студенты могут привлечь более 200 вузов-партнеров в 83 субъектах России, что постепенно растет по сравнению с 15 вузами в 2021 году. Количество участников программы увеличилось почти в 12 раз, что обеспечивает ее известность и актуальность.

Доступные возможности. Студтуризм предлагает уникальные условия для студентов: размещение в общежитиях вузов-партнеров по доступным ценам, от 80 до 100 рублей за ночь. Это позволяет молодым людям не только экономить на проживании, но и активно знакомиться с культурой и научной инфраструктурой различных регионов России. В настоящее время доступны для посещения 189 объектов научных работников, включая лаборатории и обсерватории.

Специальные проекты. Одним из наиболее интересных аспектов программы являются специальные проекты, такие как «Блог-туры Студтуризма». В рамках этого проекта команда тревел-блогеров исследует неизведанные регионы и сообщества своими впечатлениями в социальных сетях. Это не только популяризирует программу, но и привлекает внимание к особенностям менталитета и культуры различных регионов.

Кроме того, проект «Амбассадоры Студтуризма» активно развивается. На данный момент в программе задействовано более 160 амбассадоров и медиамбассадоров, которые помогают студентам адаптироваться в новых регионах и предоставляют информацию о возможных перспективах.

Наставники в «Студтуризме» – это ключевые фигуры, которые делают поездку студентов незабываемой. Они не только помогают участникам, но и создают дружескую атмосферу, благодаря которой программа становится популярной и полезной для молодежи.

Адаптация новичков – многие студенты впервые едут в другой город и могут испытывать стресс. Наставник помогает им освоиться, объясняет правила программы и подсказывает, как провести время с пользой.

Организация мероприятий – наставники координируют экскурсии, квесты, нетворкинги и другие активности, чтобы поездка была насыщенной.

Поддержка и мотивация – они отвечают на вопросы, помогают решать бытовые проблемы и вдохновляют студентов на участие в программе.

Связь между участниками и организаторами – наставники передают обратную связь от студентов и помогают улучшать программу.

Задача наставников заключается в знакомстве студентов с городом и программой пребывания; организации встреч и экскурсий; контроле соблюдения правил программ; помощь в решении конфликтных и бытовых ситуаций; обмен опытом участия в программе «Студтуризм».

Наставников, как и амбассадоров, выбирают по заявкам, по их опыту, чем они могут научить новых членов команды. Выбираются 2–3 наставника из каждого федерального округа России, сроком на 1 сезон программы.

Международное сотрудничество. С недавнего времени программа расширила свои горизонты и открыла международный трек стран, что позволило студентам путешествовать не только по России, но и по ЕАЭС и странам СНГ, таким как Беларусь, Армения, Казахстан и Узбекистан. Это создает дополнительные возможности для обмена культурным опытом и научного сотрудничества.

Участие в программе. Программа открыта для всех обучающихся вузов, включая иностранных студентов, а также для молодых ученых и специалистов до 35 лет. Участники могут не только путешествовать, но и принимать участие в уникальных мероприятиях, таких как экскурсии, фестивали и научные форумы.

Алгоритм участия. Для участия в программе необходимо пройти регистрацию на сайте студтуризм.рф, выбрать интересующий регион и университет, забронировать место в общежитии и подать заявку на участие в мероприятиях. В течение 3-5 дней участник получит подтверждение и сможет начать планировать свое путешествие.

Личный опыт. Как амбассадор программы, мне предоставилась возможность принять участие в летней кемп-школе «Балтийский маршрут» в Калининграде. Это был один из самых ярких и запоминающихся событий в моей жизни. Организация была на высшем уровне, и я смог не только улучшить благосостояние региона, но и познакомиться с новыми людьми и узнать много нового.

В ноябре я посетила форум «Студтуризм ПФО 2024», на котором были подведены итоги развития туризма в приволжских регионах, поставлены цели на следующий, 2025 год. Так же, впервые собрались все наставники округа, мы близко познакомились, составили свои цели и задачи по развитию студтуризма в Башкортостане, Татарстане и Свердловской области.

В декабре я вошла в «топ 50 лучших амбассадоров и медиамбассадоров» и посетила Международный форум-фестиваль «СТУДТУРИЗМ 2024» на Федеральной территории «Сириус». Программа форума была посвящена объедине-

нию студентов и ведущих специалистов образовательных организаций Российской Федерации и дружественных стран через уникальные возможности путешествий, обмен культурным опытом и развитие навыков, а также укрепление образа студенческих путешествий как перспективных, доступных и современных.

Программа «Студтуризм» предоставляет уникальные возможности для студентов и молодых специалистов, позволяет им путешествовать по России и своим увлечениям, знакомиться с культурой и наукой, а также развивать свои навыки и знания. Я призываю всех студентов воспользоваться научными возможностями и открыть для себя мир новых впечатлений и знаний. Если у вас возникнут вопросы, я буду рада ответить на них и помочь в планировании вашего путешествия!

Литература

1. Агейкин Т.М Студенческий туризм 2021 / Т.М. Агейкина // Студенческий вестник. – 2021. – № 34-1(179). – С. 20–21.
2. Денисова Д.А Ретроспективный анализ понятия «Образовательный туризм» / Д.А. Денисова // Вестник магистратуры. – 2015. – № 1(40). – Т. I. – С. 102–105.
3. Ханина А.В Современный студенческий туризм: особенности и перспективы развития. – 2022 –Т. 16. – № 4. – С. 18–27.

© Васильева П.Д., Садыкова Н.А., 2025

УДК 371.398

М.А. Гареева,
педагог дополнительного образования
МАОУ ДО ДД(Ю)Т
г. Туймазы РБ

КРИТЕРИИ УСПЕШНОСТИ ПЕДАГОГА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ КАК ОСНОВНЫЕ ОРИЕНТИРЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. Статья посвящена описанию опыта использования критериев успешности педагога дополнительного образования как основных ориентиров

наставнической деятельности. Рассматриваются преимущества данного подхода в наставническом сопровождении молодого специалиста и описываются механизмы его осуществления.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, наставничество, сохранность контингента, информационная открытость, результативность, интеллект-карта.

Gareeva M.A.

Criteria for the success of an additional education teacher
as the main guidelines for mentoring activities

Abstract. The article describes the experience of using the criteria of success of a teacher of additional education as the main guidelines for mentoring activities. The advantages of this approach in mentoring a young specialist are considered and the mechanisms of its implementation are described.

Keywords: mentor, mentored, mentoring, safety of the contingent, information openness, effectiveness, intelligence card.

Современный мир предъявляет высокие требования к педагогу, особенно в сфере дополнительного образования. Педагог дополнительного образования играет ключевую роль в развитии личности ребенка через творческое самовыражение, углубление знаний и развитие талантов. Поэтому участие в программах наставничества является для молодых специалистов важной частью их профессионального роста и адаптации на новом рабочем месте. Наставничество помогает молодым специалистам быстрее освоить профессиональные навыки, лучше понять корпоративную культуру и интегрироваться в коллектив.

Каждый опытный педагог в своей наставнической деятельности имеет определенный «арсенал», который включает различные приемы, методы, алгоритмы и ориентиры.

Рассмотрим в качестве основных ориентиров наставнической деятельности по модели «педагог – педагог» критерии успешности педагога дополнительного образования [2].

Мы все понимаем, что основными критериями успешности деятельности педагога дополнительного образования являются: охват и сохранность контингента, результативность освоения дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, информационная открытость и ведение документооборота.

Началом любой наставнической деятельности является установление контакта с молодым специалистом. Для этой цели можно использовать ролевые

игры и психологические тренинги. Например, «Открытый микрофон», «Зеркало», «Разговор через стекло» и др. Использование таких игр и тренингов позволяет преодолеть трудности в общении между наставником и наставляемым.

Основой любого образовательного процесса является занятие. В дополнительном образовании нет «готовых» детей и групп, как например, в школе или детском саду. Охват и сохранность контингента объединения дополнительного образования являются ключевыми показателями эффективности работы педагога-наставника. Эти показатели отражают степень вовлеченности учащихся в образовательный процесс и стабильность состава участников объединений.

С молодым педагогом сначала проводится работа по обучению составлению технологической карты и планирования занятия. Затем применяются такие формы взаимопосещения занятий:

1. Посещение занятий наставляемого наставником. При данной форме взаимопосещения занятий лучше всего использовать приём «Дорисовывания сильных сторон наставляемого». Смысл приема в том, чтобы замечать сильные стороны наставляемого, даже если они только проклёвываются, и осознанно дорисовывать их. Это помогает не разочароваться наставляемому на старте, не сломить его и со временем вырастить хорошего специалиста [3].

2. Посещение занятий наставника наставляемым. Одним из приемов, используемых в данной форме взаимопосещений занятий является – «Обмен ролями». Выбирается небольшой фрагмент занятия наставника и предлагается его провести молодому специалисту, который заранее об этом осведомлен и подготовлен. Этот прием особенно полезен для формирования уверенности в себе наставляемого и способствует повышению доверия между наставнической парой.

3. Совместное посещение занятий других опытных коллег вместе с наставляемым. Дворец детского (юношеского) творчества г. Туймазы – учреждение многопрофильное. Здесь реализуются дополнительные общеобразовательные общеразвивающие программы разных направленностей. Поэтому использование междисциплинарного подхода позволяет расширить многообразие применяемых форм и методов дополнительного образования, избежать шаблонного подхода к реализации программы.

4. Посещение занятий между наставляемыми. Посещение занятий молодого специалиста другими молодыми специалистами создают атмосферу взаимопомощи и поддержки. Они могут делиться проблемами, искать совместные решения и вдохновляться успехами друг друга, что способствует более полному раскрытию потенциала наставляемых.

Охват и сохранность контингента объединения дополнительного образования являются важнейшими индикаторами успешности работы педагога-на-

тавника. Наставническая деятельность, направленная на привлечение и удержание участников, способствует созданию устойчивых и продуктивных образовательных сообществ, где учащиеся могут реализовать свой потенциал и достичь значимых результатов.

Снова обратимся к критериям успешности деятельности педагога дополнительного образования – информационная открытость.

Информационная открытость объединения дополнительного образования играет важную роль в обеспечении эффективного взаимодействия всех заинтересованных сторон: педагогов, учащихся, родителей и общественности. Она выступает одним из основных ориентиров в наставнической деятельности, поскольку обеспечивает прозрачность процессов, доверие и понимание целей и задач образовательного процесса. Данный критерий предполагает совместное оформление страницы объединения в социальных сетях, работу в родительских чатах на образовательной платформе Сферум, разработку проектов родительских собраний, сценариев мероприятий с родителями. Все это способствует информированию общественности о деятельности объединения, а также служит платформой для получения отзывов и обратной связи.

Следующий ориентир наставнической деятельности и критерий эффективной работы педагога дополнительного образования – ведение документооборота. Этот критерий предполагает своевременную работу с нормативными документами – электронным журналом, программой дополнительного образования. Документооборот педагога дополнительного образования играет значимую роль в общей структуре образовательного процесса и является неотъемлемой частью профессиональной деятельности. Обучение наставником молодого специалиста правильному ведению документации помогает упорядочить работу, систематизировать данные и организовать эффективное взаимодействие с учащимися, их родителями и коллегами.

Одним из основных ориентиров наставнической деятельности выступает критерий эффективности деятельности педагога дополнительного образования – результативность. Основными показателями результативности являются: достижения учащихся и профессиональное развитие молодого специалиста.

Учащиеся наставляемых показывают высокие результаты в конкурсах и фестивалях технического направления, становясь победителями и призерами. За период с 2019 по 2025 гг. они приняли участие в 12 Всероссийских, 23 Республиканских и более 40 конкурсах муниципального уровня. Также они являются участниками волонтерского движения, активистами движения Первых МАОУ ДО ДД(Ю)Т г. Туймазы.

Результативность педагога дополнительного образования служит важнейшим ориентиром для наставнической деятельности. Она позволяет не толь-

ко оценить текущее положение дел, но и определить направления для дальнейшего развития.

После завершения программы наставничества важно обеспечить дальнейшее сопровождение и поддержку молодого специалиста. Поэтому в МАОУ ДО ДД(Ю)Т г. Туймазы работает творческая группа по поддержке и сопровождению молодых специалистов. Наставник продолжает работу с несколькими наставляемыми и на первый план выступает групповое флеш-наставничество [1].

Такой формат работы дает свои результаты.

Все наставляемые молодые специалисты успешно закрепились в ДД(Ю)Т и продолжают свою педагогическую деятельность. Батыргалин Р.Р. вот уже второй год выступает главным экспертом регионального этапа Чемпионата движения «Профессионалы» и организатором по реализации Национальной киберфизической платформы «Берлога». Мазитова А.С. – призер Республиканского конкурса «Панорама педагогических идей» и куратор по внедрению целевой модели наставничества в учреждении. Лазнова В.Ф. – куратор первичного отделения Российского движения детей и молодежи «Движения Первых», а Хусаинова Э.Р. – стала призером Республиканского конкурса «Методист PRO».

Таким образом, использование критериев успешности педагога дополнительного образования в качестве ориентиров наставнической деятельности представляет собой эффективный способ для формирования высокопрофессиональных кадров и улучшения качества образовательного процесса. Наставничество в данном контексте представляет четкий план действий, направленный на передачу опыта, знаний и навыков молодым специалистам, что позволяет им быстрее адаптироваться к профессиональным требованиям и успешно выполнять свои обязанности.

Литература

1. Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 N МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»).

2. Развитие системы наставничества в деятельности организаций дополнительного образования детей. Методическое пособие для учреждений дополнительного образования. – Тюмень: ТОГИРРО, 2021. – 68 с.

3. Рогалева Н.М. Эффективные приемы наставничества или как помочь в профессиональной и должностной адаптации молодых специалистов [Электронный ресурс] / Педагогические таланты России// Всероссийский информационно-образовательный портал профессионального мастерства педагогических работников. – Режим доступа: <https://педталант.рф/> Дата обращения: 01.04.2025.

© Гареева М.А., 2025

УДК 37.04

И.В. Даутова,

учитель-логопед

МБДОУ детский сад № 1 «Улыбка»

г. Благовещенск РБ

Е.Е. Сергеева,

учитель-дефектолог

МБДОУ детский сад № 1 «Улыбка»

г. Благовещенск РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО В РАБОТЕ АДАПТИРОВАННОЙ ДЕТСКОЙ МУЛЬТСТУДИИ ДЛЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Аннотация. В статье раскрываются модель наставничества «педагог – родитель – воспитанник». Описан проект реализации работы адаптированной мультстудии с детьми с ОВЗ «БлагоМульт».

Ключевые слова: наставничество, волонтеры, мультстудия.

Dautova I.V., Sergeeva E.E.

Mentoring in the work of an adapted children's cartoon studio
for children with disabilities

Abstract. The article reveals the «teacher – parent – pupil» mentoring model. The project of implementing the work of an adapted cartoon studio with children with disabilities «Blagomult» is described.

Keywords: mentoring, volunteers, cartoon studio.

А вы знали, что бабушки 55+ мечтают быть полезными?

Анализ опыта работы показал, что:

- пожилые люди – далеко не всегда значит «нуждающиеся в помощи», часто многие из них способны внести значительный вклад в работу общественных организаций;

- семьям, воспитывающим детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – дети с ОВЗ), нужна поддержка, особенно мамам, именно они занимаются лечением и уходом за ребенком с ОВЗ, часто оказываются в вынужденной изоляции и потери круга общения, а передышка от своих тяжелых обязанностей им необходима. Но оставить своего ребенка на время, под присмотром квалифицированной сиделки можно только в индивидуальном порядке и за немалую плату, средств на сиделок, часто не хватает, поэтому наш детский сад №1 «Улыбка» г. Благовещенска совместно с АНО ЦСОН «Благо» взяли на себя инициативу по развитию данного направления и привлечь в качестве волонтеров граждан 55+, так появился проект «Поиграй со мной, бабушка! Перезагрузка». При поддержке Фонда грантов Главы Республики Башкортостан, мы создали Адаптированную детскую мультстудию для детей с ОВЗ, где обученные волонтеры 55+ оказывают бесплатные услуги по присмотру, уходу и развитию детей с ОВЗ, даря возможность их мамам заняться собой. Идею создания мультстудии подсказали нам сами бабушки, которые работая с детьми, часто рассказывая сказки, готовят мини-представления, где герои сказок слеплены из пластилина, нарисованы или связаны из ниток. Такие «ожившие сказки» очень понравились детям, потому что они напоминают добрые советские мультфильмы.

Занятия в мультстудии дают ребёнку с ОВЗ возможность попробовать разные виды деятельности и выбрать занятия по душе, ведь процесс создания мультфильма – это игра, позволяющая ребенку думать и говорить образами, понимать себя и окружающий мир, развивать мелкую моторику, память, мышление, речь, все это определяет целостность и ценность этого удивительного современного искусства. Кроме того, создание мультстудии позволит волонтерам 55+ получить дополнительный опыт в сфере новых технологий (работа с компьютерными программами, камерой и пр.), положительно скажется не только на уровне их социальной активности и информационной грамотности, но и улучшит качество их жизни в современном обществе.

В данном проекте применяется модель наставничества «педагог – родитель – воспитанник». Педагоги являются наставниками для волонтеров 55+, помогая и обучая волонтеров работе с техническими средствами, а также оказывают помощь в составлении и проведении занятий по имеющемуся плану. Волонтеры работают с видеоаппаратурой, фотоаппаратурой, программами монтажа видео, программами звукозаписи.

Волонтеры в свою очередь являются наставниками для воспитанников. Они помогают развивать речь, воображение, внимание, воспитывать взаимопонимание и дружелюбие, формировать коммуникативные навыки, с помощью игр снижают напряжение, тревожность и повышают уверенность в себе. А самым главным в работе волонтеров и воспитанников является создание авторских терапевтических мультфильмов.

Воспитанники тоже являются наставниками для волонтеров и педагогов. Дети учат их открытости, пониманию, творчеству и активности. Сценарии придумывают сами дети, изготавливают декорации, героев, тем самым показывая волонтерам свое видение, и учат их смотреть на мир по-новому.

Литература

1. Велиева С.В. Теория и практика наставничества молодого педагога: учебное пособие / С.В. Велиева. – Чувашский государственный педагогический университет им. И.Я. Яковлева. – 2021. – С. 80.

2. Головицина Ю. Клуб «Профессиональный дуэт» как одна из форм работы с молодыми специалистами / Ю. Головицина // Методист. – 2016. – № 7. – С. 17–22.

3. Мультипликация // Википедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://clck.ru/3ERvaU> (дата обращения: 05.03.2025).

© Даутова И.В., Сергеева Е.Е., 2025

УДК 37.013.42

С.В. Демидова,
преподаватель ЦНППМПР
ГБПОУ Уфимский многопрофильный
профессиональный колледж,
г. Уфа, РБ

ПОДДЕРЖКА НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ: КОМПЛЕКСНАЯ ПРОГРАММА НАСТАВНИЧЕСТВА В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

Аннотация. В статье представлены результаты исследования системы сопровождения молодых педагогов в возрасте до 35 лет в первые три года профессиональной деятельности в Республике Башкортостан. На основе анализа данных 4400 участников программы выявлена эффективность комплексного

подхода, сочетающего диагностику компетенций, индивидуальное наставничество и методическую поддержку. Результаты демонстрируют повышение уровня профессиональной адаптации с показателем вовлеченности 78 %, рост педагогического мастерства, выраженный в участии более 700 педагогов в профессиональных конкурсах, а также улучшение показателей удержания кадров.

Ключевые слова: молодые педагоги, наставничество, профессиональная адаптация, методическая поддержка, Республика Башкортостан.

Demidova S.V.

Support for beginning teachers:
complex program of mentoring in the Republic of Bashkortostan

Abstract. The study examines the effectiveness of a support system for early-career teachers under 35 years old during their first three years of professional practice in Bashkortostan. The analysis of 4,400 participants demonstrates the success of the integrated approach combining competency assessment, individual mentoring and methodological support. Results show improved professional adaptation with 78 % engagement rate, teaching skills development evidenced by participation of over 700 teachers in professional competitions, and better retention rates.

Keywords: early-career teachers, mentorship, professional adaptation, methodological support, Republic of Bashkortostan.

Современная система образования предъявляет повышенные требования к профессиональной подготовке педагогов. Особое значение приобретает вопрос сопровождения начинающих специалистов в критический период первых трех лет работы, что подтверждается исследованиями. В Республике Башкортостан данная проблема актуальна для 12 % педагогического состава, что составляет более 4400 учителей в возрасте до 35 лет.

Цель исследования заключалась в анализе эффективности региональной программы поддержки, включающей диагностику профессиональных компетенций, систему наставничества, методическое сопровождение и формирование профессионального сообщества.

Исследование проводилось в 2024–2025 учебном году с использованием смешанных методов. Количественный анализ охватывал показатели участия в программах поддержки (78 % молодых педагогов), количество участников профессиональных конкурсов (более 700 человек) и результаты диагностики компетенций (600 учителей). Качественные методы включали анализ обратной связи с форумов и вебинаров, экспертную оценку методических материалов и изучение кейсов успешных практик адаптации.

В рамках организационных результатов была создана «Школа молодого педагога» с ежемесячными вебинарами, проведено 4 мастер-класса от учителей-наставников и организовано 3 круглых стола с победителями профессиональных конкурсов.

В сфере профессиональных достижений 160 педагогов повысили квалификацию по обновленным ФГОС, 85 % участников отметили улучшение навыков проектирования уроков, а активность в профессиональных конкурсах увеличилась в 2,3 раза.

Реализованная программа демонстрирует эффективность трехуровневой модели, включающей диагностику, индивидуальный маршрут развития и методическое сопровождение. Особое значение имеет муниципальная координация для обеспечения равного доступа к поддержке. Вместе с тем, выявлена необходимость развития цифровых компетенций как нового приоритетного направления.

Среди ограничений программы отмечается разный уровень готовности наставников и неравномерное распределение ресурсов между городскими и сельскими школами.

На основании проведенного исследования предлагается разработать программу подготовки наставников с акцентом на цифровые технологии, создать единый региональный банк лучших практик сопровождения и внедрить систему мониторинга отдаленных результатов профессиональной адаптации.

Перспективы исследования связаны с разработкой критериев оценки долгосрочного влияния программ поддержки на карьерную траекторию педагогов.

© Демидова С.В., 2025

УДК 371.213.3

Н.Т. Диарова,
заведующий МАДОУ ДС № 1 с. Кармаскалы
МР Кармаскалинский район РБ

Ф.Ф. Шайбакова,
старший воспитатель МАДОУ ДС № 1 с. Кармаскалы
МР Кармаскалинский район РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. Статья посвящена проблеме организации наставничества в ДОУ. Содержит информацию о работе с молодыми специалистами, раскрывает

цели, задачи и формы работы наставничества. Представлен опыт работы ДООУ по данному вопросу.

Ключевые слова: наставник, педагог, молодой специалист, педагогический опыт, наставничество.

Diarova N.T., Shaibakova F.F.

Mentoring in a preschool educational institution

Abstract. The article is devoted to the problem of the organization of mentoring in preschool institutions. It contains information about working with young professionals, reveals the goals, objectives and forms of mentoring. The work experience of preschool institutions on this issue is presented.

Keywords: mentor, teacher, young specialist, pedagogical experience, mentoring.

В настоящее время к профессии педагога ДООУ предъявляются большие требования. Реализация образовательной программы дошкольного образования ДООУ предполагает опору на профессиональную компетенцию педагога. Профессионализм специалистов необходим для эффективной организации образовательного процесса в дошкольном образовательном учреждении.

Период вхождения начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. Молодые воспитатели, поступающие в ДООУ, сталкиваются с различными проблемами. Задача руководителя, старшего воспитателя – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути. Молодые воспитатели должны получать поддержку от коллег и администрации, чувствовать себя уверенными и востребованными. Решать данную проблему в нашем ДООУ помогает наставничество. В детском саду работают 32 педагога с большим трудовым стажем. Есть и молодые специалисты, которые начали свою педагогическую деятельность недавно. За каждым молодым педагогом закрепляется опытный воспитатель, и он работает с поддержкой наставника. Работа в ДООУ по наставничеству регламентируется положением, приказом заведующего о назначении наставника, утвержденным планом работы с наставляемым. Наставниками являются педагоги с высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики воспитания и развития детей дошкольного возраста по реализации образовательной программы ДООУ в соответствии с ФГОС ДО и с богатым опытом организации работы с родителями детей.

Целью работы в качестве наставника является создание условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению проблем адаптации и его успешному вхождению в профессиональную деятельность. Данная цель предполагает следующие задачи

- оказать методическую помощь молодому педагогу в повышении уровня организации воспитательно-образовательной деятельности;
- создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- развивать потребность и мотивацию в непрерывном самообразовании,
- совместно планировать работу с молодым педагогом.

Закрепление за молодым педагогом наставника позволяет ему получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, используя разнообразные формы взаимодействия друг с другом. Наставник в начале работы проводит собеседование, которое помогает выбрать наиболее подходящие формы работы с молодым педагогом и его содержанием. Опираясь на данные, полученные в ходе собеседования, и наблюдая за работой педагога, он составляет план работы с молодым специалистом. Используются разные формы работы: педагог – наставник предлагает совместно планировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении планирования занятий; рекомендует методическую литературу; посещает режимные моменты, анализирует их; организует открытые демонстрации выполнения режимных моментов, организацию прогулок, занятий и других мероприятий с обсуждением увиденного; проводит консультации, собеседования; знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь в подготовке консультативного материала для родителей; помогает в самообразовании, подготовке к педсоветам. На протяжении многих лет наши опытные педагоги ДООУ были наставниками для молодых специалистов. Наставники чувствуют большую ответственность за выполнение этой задачи. От этого зависит, прежде всего, будущий профессионализм молодого педагога. В своём профессиональном становлении молодой специалист проходит несколько этапов. Самым сложным этапом в работе, как молодого специалиста, так и наставника, является первый этап – стажировка. В это время необходимо эмоционально поддержать молодого специалиста, укрепить веру в свои силы, найти взаимопонимание. Наставник знакомит молодого специалиста с ведением документации, в то же время молодой воспитатель может контролировать выполнение режимных процессов, прогулок, и других видов деятельности (игры, работа и т.д.). Демонстрация активности осуществляется таким образом, что воспитатель постепенно вовлекается в работу, набираясь опыта в общении с детьми. Когда молодой специалист начинает работать на своей группе, наставник посещает отдельные моменты режима, занятия. Затем вместе с молодым специалистом они анализируют, об-

суждают, какие ошибки были допущены, как их устранить. В дальнейшем молодой специалист изучает не только опыт наставника, но и других коллег. Молодого специалиста приглашают на методические объединения воспитателей, привлекают к работе в творческих группах, для подготовки педагогических советов. А так же они активно привлекаются к трансляции занятий на уровне детского сада, детских праздников и развлечений. По мере того, как молодой специалист начинает все больше и больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Ежедневно молодой воспитатель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. У молодого специалиста складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии. На завершающем этапе проводится анализ результатов работы, отмечаются сильные и слабые стороны профессиональных позиций, подводятся итоги, выводы и определяются перспективы дальнейшей работы. Подход к каждому педагогу имеет дифференцированный характер. И время прохождения всех этапов индивидуально, так как профессиональные качества во многом зависят от характера, темперамента, темпа восприятия и переработки получаемой информации.

Таким образом, система работы с молодыми специалистами содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышение его профессиональной компетентности. Наставник также развивает свои деловые качества; повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения. Наставничество оказывает положительное влияние на всех участников образовательных отношений. Оно способствует повышению культурного и профессионального уровня подготовки кадров. Происходят совершенствование, саморазвитие, формируется устойчивый интерес к профессии, желание повышать своё образование и квалификационную категорию. Так из 32 педагогов нашего ДООУ 28 имеют высшую квалификационную категорию. В нашем детском саду проходят педагогическую практику студенты педагогических колледжей и БГПУ им. М. Акмуллы. Сегодняшними руководителями филиалов детского сада являются бывшие наши воспитатели. Многие помощники воспитателей, проработав с детьми, принимают решение повысить свое образование и поступают в учебные заведения. Так, пятеро наших помощников воспитателей после окончания учебы успешно работают воспитателями. А среди молодых специалистов есть педагоги, которые получили высшее дошкольное образование и стали мастерами своего дела. Они активные, целеустремленные, принимают участие в конкурсах различного уровня и показывают хорошие результаты. Участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах, проектах выражает их максимальную творческую самореализацию. Наши педагоги неоднократно стали победителями муниципального этапа конкурса «Педагог года» и участвовали на республиканском этапе. Педагоги-наставники стали по-

бедителями муниципального конкурса в номинации «Наставник в дошкольном образовании» (2024 г.) и регионального конкурса «Наставник» среди педагогов образовательных организаций и воспитателей дошкольных образовательных организаций Республики Башкортостан (2023 г.). Своих воспитанников педагоги привлекают к активному участию в конкурсах различного уровня. В муниципальных конкурсах «Шашки и шахматы», «Осенний кросс», «Конкурс рисунков», «Лыжня дошколят», «Парад дошколят», на муниципальном этапе республиканской Олимпиады для детей старшего дошкольного возраста «Мы Гагаринцы» дошкольники ежегодно занимают призовые места. На базе нашего ДООУ проходят районные семинары, круглые столы, где педагоги делятся своим опытом работы по использованию инновационных технологий, показывают мастер-классы, открытые мероприятия. Молодые специалисты приобретают навыки работы с использованием интернет-ресурсов, создают мультимедийные презентации, буклеты, образовательные проекты. Так молодым воспитателем был создан пластилиновый мультфильм с детьми старшего дошкольного возраста, и он выступил с презентацией своего опыта работы перед коллегами. Педагоги находятся в постоянном поиске, в работе с детьми используют современные инновационные технологии, такие как игровые, здоровьесберегающие технологии, технологии проектной деятельности, легоконструирование, лепбук, геокешинг, квест-игра, нетрадиционные техники рисования, технологии исследовательской деятельности, информационно-коммуникационные технологии, мнемотехнологии, элементы ТРИЗ и др.

Руководителями методобъединения воспитателей, учителей-логопедов и педагогов-психологов, музыкальных руководителей, инструкторов по физической культуре являются наши педагоги с большим опытом работы. Таким образом, использование системы наставничества в дошкольном учреждении позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, доказать, что эта система приносит наставнику не меньшую пользу. Общаясь с молодыми коллегами, наставник приобретает новый взгляд на развитие и воспитание детей.

Литература

1. Вакуленко Л.С. Наставничество как фактор становления профессиональной деятельности молодых специалистов ДОО / Л.С. Вакуленко, Ю.В. Ахтырская, О.А. Кернер // Дошкольная педагогика. – Санкт-Петербург, 2018.
2. Сурьянинова Т.А. Наставничество – эстафета знаний и опыта. Модель организации наставничества, реализуемая в дошкольном учреждении. – 2023. – № 29 (476). – С. 34–39.

Т.Н. Исправникова,
ФГКОУ «Кронштадтский морской кадетский военный корпус
Министерства обороны РФ,
г. Кронштадт, г. Санкт-Петербург, РФ
Д.А. Садыков,
ФГКОУ «Кронштадтский морской кадетский военный корпус
Министерства обороны РФ,
г. Кронштадт, г. Санкт-Петербург, РФ

УЧИТЕЛЬ И УЧЕНИК: ПРИЕМЫ ПОСТРОЕНИЯ УСПЕШНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

Аннотация. В данной статье исследуется проблема взаимодействия учителя и ученика в современном образовании. Целью исследования является выявление ключевых факторов, влияющих на успешное сотрудничество между учителем и учеником, а также разработка рекомендаций для улучшения этого взаимодействия. Используя методы анализа литературы, анкетирования и наблюдения, мы приходим к выводу о важности индивидуализации обучения, создания позитивной атмосферы и активного использования коммуникационных технологий в образовательном процессе.

Ключевые слова: учитель, ученик, успешное сотрудничество, образовательный процесс, методы взаимодействия, мотивация, коммуникация.

Ispravnikova T.N., Sadykov D.A.

Teacher and student:
Techniques for Building Successful Cooperation

Abstract. This article investigates the problem of teacher-student interaction in modern education. The aim of the study is to identify key factors influencing successful cooperation between teachers and students and to develop recommendations for improving this interaction. Using methods of literature analysis, survey, and observation, we conclude the importance of individualized learning, creating a positive atmosphere, and actively using communication technologies in the educational process.

Keywords: teacher, student, successful cooperation, educational process, interaction methods, motivation, communication.

В современном образовательном процессе взаимодействие учителя и ученика играет ключевую роль в достижении образовательных целей и личностного роста обеих сторон. Эффективное сотрудничество между учителем и учеником не только способствует успешному усвоению знаний, но и влияет на мотивацию, психологическое благополучие и долгосрочное развитие учеников. Несмотря на значимость этого аспекта, многие образовательные системы сталкиваются с проблемами неэффективного взаимодействия, что приводит к снижению качества образования и удовлетворенности участников образовательного процесса.

Современное образование находится в постоянном развитии и требования меняются и к учителям, и к ученикам. В условиях цифровизации, глобализации и растущей конкуренции на рынке труда, образовательные учреждения не только передают знания, но и развивают у учеников навыки, необходимые для успешной адаптации в меняющемся мире. Это включает критическое мышление, коммуникативные навыки, способность к самостоятельному обучению и эмоциональный интеллект. Взаимодействие учителя и ученика предполагает совместный процесс обучения, в котором учитель выступает в роли наставника, мотиватора и партнера.

Несмотря на важность сотрудничества, многие образовательные системы сталкиваются с проблемами:

- недостаток индивидуализации – программы не учитывают особенности учеников, что снижает мотивацию и эффективность;
- отсутствие активных методов – традиционные лекционные методы не способствуют глубокому пониманию знаний;
- недостаток коммуникации – ограниченное взаимодействие может вызывать непонимание ожиданий.
- эмоциональное выгорание – высокие требования и стресс приводят к выгоранию учителей и учеников, негативно влияя на качество взаимодействия.

Обратимся к теоретическим и практическим основам взаимодействия учителя и ученика:

– теоретические аспекты – взаимодействие учителя и ученика является основой образовательного процесса. В Древнем Египте, Греции и Риме обучение основывалось на личном контакте между наставником и учеником. В средневековье образование формализовалось с созданием университетов, акцент смещался на индивидуализацию. В XX веке психология и педагогика представили теории взаимодействия, такие как теория мотивации Маслоу и Макклелланда и концепция зоны ближайшего развития Льва Выготского.

– психологические аспекты – эффективное взаимодействие зависит от учета психологических факторов, особенно мотивации. Учитель создает условия для внутренней мотивации через интересные задачи и позитивную атмо-

сферу. Эмоциональный интеллект также важен: учителю необходимо уметь управлять и своими эмоциями и эмоциями учеников, предотвращая конфликты.

Индивидуализация обучения становится ключевым аспектом. Учитель готов адаптировать свои методы к потребностям учеников через дифференцированный подход. Методики активного обучения, такие как проектное и проблемное обучение, а также групповая работа, способствуют вовлеченности учеников и помогают им развивать навыки.

Методы взаимодействия. Коммуникация между учителем и учеником является ключевым аспектом. Учитель важно уметь ясно и эффективно передавать информацию и активно слушать учеников. Использование современных коммуникационных технологий, таких как электронная почта и онлайн-платформы, способствует поддержанию прямой связи и обратной.

Ключевыми факторами успешного взаимодействия являются:

- индивидуализация обучения – учет способностей и интересов учеников;
- активные методы обучения – групповые занятия и проектное обучение для повышения вовлеченности;
- позитивная атмосфера – создание уважительной среды в классе.

© Исправникова Т.Н., Садыков Д.А., 2025

УДК 37.091.3

Т.Н. Исправникова,
ФГКОУ «Кронштадтский морской кадетский военный корпус
Министерства обороны РФ,
г. Кронштадт, г. Санкт-Петербург, Россия
Дж.А. Садыков,
ФГКОУ «Кронштадтский морской кадетский военный корпус
Министерства обороны РФ,
г. Кронштадт, г. Санкт-Петербург, Россия

СИНЕРГИЯ ЗНАНИЙ: СОВМЕСТНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ МЕЖДУ УЧИТЕЛЕМ И УЧЕНИКОМ

Аннотация. Статья посвящена синергии знаний в диаде «учитель – ученик» при обучении русскому языку. Показано как совместное исследование, проектирование и рефлексия трансформируют вертикальную модель обучения в горизонтальное партнёрство, где оба участника становятся соавторами позна-

ния. Акцент сделан на доверии, диалоге и взаимной ответственности, позволяющих адаптировать методику под индивидуальные потребности учащихся. Рассматриваются практические формы – от совместного анализа ошибок до рефлексивных дневников. Подчёркивается, что синергия рождается не из простого сотрудничества, а из глубокого интеллектуального и эмоционального вовлечения, ведущего к качественному скачку в понимании языка. Также обозначены барьеры перехода к такой модели и пути их преодоления через создание безопасной, творческой среды.

Ключевые слова: синергия знаний, совместное исследование, учитель и ученик, методы обучения русскому языку, партнёрство, рефлексия, диалогическая педагогика, культура ошибки, метаязыковое сознание, адаптивное обучение.

Ispravnikova T.N., Sadykov Dz.A.

Synergy of Knowledge: Collaborative Research on Methods
of Teaching Russian Language between Teacher and Student

Abstract. The article focuses on the synergy of knowledge in the teacher-student dyad in the context of teaching Russian. It demonstrates how collaborative research, design, and reflection transform the vertical model of teaching into a horizontal partnership, where both participants become co-authors of knowledge. The article emphasizes the importance of trust, dialogue, and mutual responsibility, which allow for the adaptation of teaching methods to the individual needs of students. It explores practical forms of collaboration, from joint error analysis to reflective journals. It is emphasized that synergy is not born from simple cooperation, but from deep intellectual and emotional involvement, leading to a qualitative leap in understanding the language. The barriers to transitioning to such a model are also identified, as well as ways to overcome them through creating a safe and creative environment.

Keywords: knowledge synergy, collaborative inquiry, teacher and student, Russian language teaching methods, learning partnership, reflection, dialogic pedagogy, culture of error, metalinguistic awareness, adaptive learning.

Обучение русскому языку сегодня переживает тихую, но глубокую революцию – переход от модели «учитель даёт – ученик принимает» к модели совместного исследования, где оба становятся партнёрами в познании языка. В этом пространстве возникает синергия знаний – эффект, когда результат совместных усилий превосходит сумму индивидуальных вкладов. Для русского языка, требующего не только знания правил, но и чувствования, осмысления и

творчества, такая синергия становится ключом к подлинному овладению предметом.

Совместное исследование означает, что ученик не просто выполняет задания, а вместе с учителем задаётся вопросами: зачем это нужно? как лучше понять? что интересно именно мне? Учитель, в свою очередь, перестаёт быть «хранителем истины» и становится исследователем наравне с учеником – он наблюдает, слушает, адаптирует, импровизирует. Это требует от него не меньше профессионализма, но иного – открытого, гибкого, готового к диалогу. В этом отказе от жёсткой структуры рождается педагогическая свобода – свобода творчества и открытия.

Доверие – основа синергии. Ученик должен чувствовать, что его мнение важно, а ошибка – не провал, а точка роста. Учитель должен доверять ученику как субъекту познания – способному мыслить, гипотезировать, предлагать. Это доверие строится постепенно: от вопроса «Почему здесь “нн”?» – к совместному созданию памятки, которую использует весь класс. Так ученик перестаёт быть исполнителем и становится конструктором знания – а это меняет его отношение к предмету и к себе.

Рефлексия – сердцевина процесса. Учитель и ученик вместе задают: что мы хотели? как действовали? что получилось? почему? как улучшить? Эта рефлексия живая, искренняя, часто эмоциональная. Она особенно важна для русского языка – явления динамичного, культурного, многогранного. Только через совместное осмысление можно научить не «писать по правилам», а чувствовать язык, понимать его логику, красоту и подводные течения. Рефлексия связывает учебник с жизнью.

Культура ошибки – ещё одна сторона синергии. Ошибка здесь – не повод для стыда, а источник знания. Когда учитель и ученик вместе исследуют, почему возникла ошибка, они не ищут виноватого, а вскрывают систему представлений. Например, если путаются «не с глаголом» и «не с причастием», совместный анализ может выявить семантическое непонимание – и тогда вместо заучивания создаются ассоциации, схемы, примеры из любимых книг. Так формируется метаязыковое сознание – способность видеть за формой – смысл.

Совместное исследование открывает пространство для творчества: «языковые лаборатории», «лингвистические дневники», создание собственных учебных материалов. Ученик развивает ответственность и инициативу, учитель получает уникальную обратную связь – и методика становится живой, персонализированной. Учитель остаётся профессионалом, но его роль меняется: он не директивный инструктор, а фасилитатор, направляющий, но не подавляющий. Ученик – не «маленький учитель», а полноценный участник, чей опыт заслуживает уважения. Это особенно ценно для подростков – их стремление к автономии находит выход в образовательном пространстве.

Барьеры на этом пути реальны: инерция учителя, страх потери контроля, нехватка времени, неготовность учеников брать ответственность. Преодоление требует постепенности: начать с одного вопроса, одного мини-проекта, одной рефлексивной беседы. Ключ – создание безопасной среды, где ученик уверен: его идею не высмеют, ошибку не накажут, вопрос не проигнорируют. Учитель уверен: ему позволено экспериментировать, менять план, ошибаться. Безопасность – не отсутствие требований, а уверенность, что трудности будут преодолены вместе.

Практические формы могут быть простыми, но эффективными. При изучении однородных членов – собрать примеры из литературы, проанализировать, как они создают ритм и образ – и вывести не правило, а художественную функцию. При работе с лексикой – исследовать контексты, создать «карту смыслов». При подготовке сочинения – вместе выработать критерии оценки. Так развиваются не только языковые, но и универсальные навыки: анализ, аргументация, критическое мышление.

Рефлексивные дневники – мощный инструмент. Ученик пишет: что понял, что вызвало трудность, какие стратегии пробовал. Учитель – что заметил, что сработало, что проверить дальше. Дневники становятся основой для личного диалога. Это позволяет строить индивидуальную траекторию, учитывающую не только знания, но и стиль мышления, интересы, эмоции. Особенно ценно для детей – для них это путь к восстановлению веры в себя.

Синергия эффективна для всех типов учеников. Сильные получают пространство для углубления и творчества, отстающие – возможность двигаться в своём темпе, без стыда, находя свои стратегии. Учитель перестаёт «тянуть всех» и начинает «идти рядом с каждым», помогая подняться до планки через индивидуальный путь.

В перспективе совместное исследование формирует у ученика установку на самостоятельное познание, критическое мышление, ответственность за выбор. Для учителя – это источник профессионального роста и вдохновения. Образование становится не заучиванием, а совместным творчеством, не обязанностью, а приключением.

Синергия знаний между учителем и учеником – не методика, а философия. Она требует внутренней перестройки: учитель учится доверять и отпускать контроль, ученик – брать ответственность и задавать вопросы. Путь непростой, но именно на нём рождается подлинное образование – через диалог, через слово, через совместное становление. Через русский язык учитель и ученик учатся не только писать и говорить – они учатся понимать друг друга, уважать различия, быть людьми.

А.Ф. Исхакова,
преподаватель
ГБПОУ Кушнаренковский многопрофильный
профессиональный колледж
имени Д.Б. Мурзина

**СТУПЕНИ МАСТЕРСТВА: РЕАЛИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ
НАСТАВНИЧЕСТВА В КУШНАРЕНКОВСКОМ
МНОГОПРОФИЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ КОЛЛЕДЖЕ
ИМЕНИ Д.Б. МУРЗИНА ПО МОДЕЛИ «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»**

Аннотация. Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Ключевые слова: наставник, педагог-педагог, модель, результат, программа.

Iskhakova A.F.

Skill levels: implementation of the mentoring system at D.B. Murzin
Kushnarenkovsky multidisciplinary professional college based
on the “teacher – teacher” model

Abstract. Mentoring seems to be a universal model of building relationships within any educational organization as a technology of intensive personal development, transfer of experience and knowledge, formation of skills, competencies, meta-competencies and values.

Keywords: mentor, teacher-teacher, model, result, program.

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества подготовки кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования. Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся преподаватель. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности, необходимостью ведения огромного объема доку-

ментооборота, в том числе в электронном виде. Поэтому молодой педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал. Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям. Наставничество в ГБПОУ Кушнаренковский многопрофильный профессиональный колледж имени Д.Б. Мурзина – разновидность индивидуальной работы с впервые принятыми педагогическими работниками, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности, или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы.

Наставник (опытный педагог) – опытный работник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания. Наставник – ключевая фигура в воплощении системы наставничества. Именно наставник определяет пути совершенствования и механизмы сопровождения профессиональной деятельности молодого специалиста. Молодой специалист – начинающий педагогический работник, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе вуза (среднего специального учебного заведения), проявивший желание и склонность к дальнейшему совершенствованию своих навыков и умений. Он повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога/специалиста/администратора по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации, методики преподавания, воспитания и др.

Центральное звено в организации помощи молодому преподавателю – предварительная работа с ним. Направления работы: требования к организации учебного процесса; требования к ведению учебной документации; формы и методы организации внеурочной деятельности, досуга студентов.

Составляется индивидуальный план развития начинающего педагога, определяется круг его обязанностей и полномочий, проводится анкетирование, по результатам которого разрабатывается план. Для дальнейшей более эффективной работы начинающему специалисту предлагаются различные рекомен-

дации и памятки, которые предварительно обсуждаются с педагогом-наставником, педагогом-психологом, методистом колледжа. В случае возникновения проблем в работе начинающего педагога и его ошибок в общении со студентами проводятся индивидуальные консультации с педагогом-психологом, во время которых разбирается каждый шаг молодого специалиста. Основной, проективный. Проводится работа над темой самообразования, осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается сбор сведений для портфолио. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого специалиста, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. Большое внимание следует уделить вопросам педагогической этики и развития педагогической техники. Управление программой Программа должна помочь непрерывному процессу развития профессионального опыта молодого педагога, который включает в себя социально-психологическое и профессиональное самоопределение личности, управление этим процессом. Реализация программы требует согласованного участия всех структур образовательной организации. Руководство деятельностью наставников осуществляет методист. Наставник закрепляется за молодым специалистом на срок реализации программы – один учебный год.

© Исхакова А.Ф., 2025

УДК 372.8

Г.З. Карамова,
учитель биологии МБОУ СОШ с. Ямады
МР Янаульский район РБ

Л.Ш. Гизетдинова,
учитель географии МБОУ СОШ с. Ямады
МР Янаульский район РБ

РАБОТА УЧИТЕЛЕЙ БИОЛОГИИ И ГЕОГРАФИИ В ФОРМАТЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация. Процесс становления педагога продолжительнее, сложнее, чем других специальностей, потому, что педагогическое образование не гарантирует мгновенный успех специалисту. Педагог – это не профессия, это образ жизни. Современная жизнь требует от нас непрерывного профессионального

роста, творческого отношения к работе, самоотдачи. Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания. Важную роль играют и личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы.

Ключевые слова: наставник, наставляемый, добровольность, учебная мотивация, коммуникативность, сотворчество, толерантность.

Karamova G.Z., Gizetdinova L.Sh.

The work of biology and geography teachers in the mentoring format

Abstract. The process of becoming a teacher is longer and more complicated than other specialties, because pedagogical education does not guarantee instant success for a specialist. Teaching is not a profession, it is a way of life. Modern life requires continuous professional growth, a creative attitude to work, and dedication. A real teacher has professional pedagogical skills and is proficient in innovative teaching and upbringing technologies. Personal qualities also play an important role: pedagogical position, attitude to life, colleagues, children and people in general. All these professional skills and character traits are primarily inherent, of course, to a teacher with many years of work experience.

Keywords: mentor, mentored, volunteerism, learning motivation, communication, co-creation, tolerance.

Национальный проект «Образование», определяющий основные стратегии модернизации российского образования на период до 2025 года, направлен на достижение национальной цели Российской Федерации, определённой Президентом России Владимиром Путиным, – обеспечение возможности самореализации и развития талантов, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Наставничество – отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции.

Наставляемый – обучающийся, который при взаимодействии с наставником решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Целью такой формы наставничества является внедрение новой формы работы учителя-предметника.

Задачи: изучить функции учителя-наставника; составить план наставничества; мониторинг реализации индивидуального образовательного маршрута учащихся.

Вся работа построена на принципах наставничества: добровольность; гуманность; соблюдение прав наставляемого; соблюдение прав наставника; конфиденциальность; ответственность; искреннее желание помочь в преодолении трудностей; взаимопонимание; способность видеть личность.

Поскольку наставничество направлено на развитие всей личности, в нем могут быть применены самые разнообразные техники, чтобы дать надлежащий результат. Различные техники могут быть использованы в зависимости от ситуации, типа мышления наставляемого. Наставничество помогает в развитии талантов, профориентации, профессиональной подготовке, учебной мотивации, реализации индивидуальных образовательных маршрутов.

Наставник выполняет различные роли:

- мотиватор – создает высокий уровень мотивации как залог успешной работы над проектом;
- наблюдатель – отслеживает психолого-педагогический эффект, формирование новых УУД, личностных качеств, самооценки, рефлексии;
- консультант – организует участникам проекта доступ к различным информационным ресурсам;
- эксперт – анализирует результат выполнения проекта на разных этапах работы;
- руководитель – организует различные способы преодоления трудностей.

Как педагоги, стараемся передавать обучающимся не только творческий, профессиональный, но и личный опыт, личные качества. Атмосфера, складывающаяся на уроках и занятиях, во многом может определить в каком направлении пойдет формирование характера, нравственность сегодняшних школьников. Наставник должен «видеть» взаимоотношения, наблюдать за поведением обучающихся, выявлять в этом поведении скрытый смысл. Индивидуальные черты проявляются во взгляде ребенка, в действии, поступке, жесте, эмоциях. Педагог «читающий» по лицам детей, по их настроению, по темпу работы, по реакции на требование, по выражению глаз и характеру улыбок, способен приступить к процессу наставнической деятельности. От педагога-наставника во многом зависит планирование и организация общественно-полезных действий. Как учителя, помогаем обучающимся развивать свои творческие способности, понимание необходимости бережного отношения к природе, воспитывать нравственные черты, активную жизненную позицию, развитие познавательного интереса.

Наставническая работа осуществляется по следующим направлениям:

- Всероссийское общественное движение «Волонтеры- экологи»;
- Проектная деятельность;
- ОГЭ и ЕГЭ;
- Олимпиады различного уровня;
- Научно-исследовательская работа;
- Всероссийский конкурс для учащихся сельских школ и малых городов «АгроНТРИ» (направления АгроБИО, Агрометео).

В течение учебного года обучающиеся принимают участие в различных конкурсах, проектной деятельности, культурно-массовых мероприятиях, акциях, марафонах, флешмобах, виртуальных школах, мастер-классах, в разных конкурсах, научно-практических конференциях и олимпиадах на муниципальном, региональном и всероссийском уровнях. Главным критерием всех творческих работ является грамотное сотворчество педагога и обучающегося. Для реализации многих творческих работ необходимо обращать внимание на культурную, социальную принадлежность обучающихся. Давать обучающимся личные поручения, совместно организовывать подготовительную работу, готовиться к выступлению или выставочным работам. Проводятся групповые, коллективные, индивидуальные и онлайн формы взаимодействия, которые выстраиваются на принципах партнерства, творчества, деятельностном подходе.

Хорошим показателем наставничества является результативность обучающихся в различных конкурсах, научно-исследовательских конференциях и олимпиадах, а также переход к самостоятельным решениям учебных творческих задач.

Индивидуальная форма предполагает сопровождение наставником обучающегося, с учетом индивидуальных образовательных дефицитов и других индивидуальных особенностей последнего.

Групповая – наставник охватывает весь численный состав объединения.

Коллективная – организация наставничества в работе с коллективом обучающихся, обладающих различными типами образовательных дефицитов.

В связи с режимом введения карантина из-за пандемии коронавируса, затронувшего все сферы жизнедеятельности, в образовательной среде так же произошел ряд изменений. Получила широкое распространение и стала довольно востребована такая форма, как онлайн – поддержка обучающихся, находящихся в удаленном доступе, с использованием интернет-технологий (социальные сети, скайп, Дискорд, Zoom).

В процессе работы придерживаюсь нескольких принципов:

- создание на занятиях атмосферы сотрудничества и сотворчества, изначальное признание «партнеров» по общению и уникальности каждого в его творческом самовыражении;

- принцип системности, необходимость применения всестороннего анализа и применения системы мероприятий, адекватных выявленной проблематике;
- принцип оптимистичности – вера в обучающегося;
- принцип коммуникативности – способность к быстрому и оперативному общению, налаживанию связей и координации со всеми субъектами взаимодействия;
- принцип толерантности – понимание того, что современная цивилизация должна базироваться на интеллектуальной и нравственной солидарности человечества, а также на требовании ко всем людям проявлять терпимость и жить вместе, в мире друг с другом, как добрые соседи.

Сегодня, в эпоху реформы системы образования, приходится быстро адаптироваться в новой образовательной среде с применением цифровых технологий. Найти такого специалиста, который смог бы приступить к работе без адаптационного периода или специально организованного сопровождения, практически невозможно, и наставничество является наиболее эффективным методом решения этой проблемы. Мы, совместно с учителем географии Гизетдиновой Людмилой Шарафисламовной, работаем в тесном тандеме. Проводим недели экологии, биологии, географии. Проводим открытые уроки по предметам биологии, географии, экологии на уровне муниципалитета. Вместе с ребятами собираем информацию о птицах, растениях, насекомых, обитающих на территории нашей школы. Участвуем в акциях «Зеленая Башкирия». Собираем макулатуру в формате акции «Береги дерево».

Участвуем в научно-практических конференциях с исследовательскими работами. Стали призерами во всероссийском конкурсе для учащихся сельских школ и малых городов «АгроНТРИ».

Подводя итоги сказанного выше, хочется вернуться к основному вопросу – так в чем же заключается роль наставника в школе? Думаем, что основополагающим фактором в формировании успеха наставляющих и подопечных обучающихся являются реальные люди, благодаря которым формируется новое поколение лидеров, готовых менять нашу страну к лучшему. Мы думаем, что наставник должен помогать не только молодому специалисту, но и работать с опытными учителями, для того, чтобы помочь легче ориентироваться в реалиях современной школы. Именно на наставника ложится задача по раскрытию личностного потенциала, наставляемого в выбранном им направлении.

Литература

1. Блинов В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании / В.В. Никитина // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2013. – № 6. – С. 50–56.

© Карамова Г.З., Гизетдинова Л.Ш., 2025

УДК 374

Н.Н. Кожепарова,

методист МБОУ ДО «Дворец творчества «Орион»,
г. Уфа

Н.Н. Топольникова,

к.п.н., доцент ФГБОУ ВО «БГПУ им. М. Акмуллы»,
г. Уфа

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ
ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА
(на примере дворца творчества «Орион» г. Уфа)**

Аннотация. В статье рассматривается роль наставничества в развитии профессионального потенциала педагогов в системе дополнительного образования. На примере опыта Дворца творчества «Орион» г. Уфа анализируются формы и методы реализации программы наставничества, а также оцениваются ее результаты и перспективы.

Ключевые слова: наставничество, дополнительное образование, педагогические кадры, профессиональное развитие, молодые специалисты, педагогический опыт, образовательные технологии.

Kozheparova N.N., Topolnikova N.N.

Mentoring as a development tool of pedagogical potential
(on the example of the «Orion» palace of creativity in Ufa)

Abstract. The article examines the role of mentoring in developing the professional potential of teachers in the system of additional education. Based on the experience of the Orion palace of creativity in Ufa the forms and methods of implementing the mentoring program are analyzed, as well as its results and prospects are evaluated.

Keywords: mentoring, additional education, teaching staff, professional development, young professionals, teaching experience, educational technologies.

В условиях модернизации системы образования, ориентированной на развитие личности и раскрытие потенциала каждого обучающегося, особое значение приобретает профессиональное развитие педагогических кадров. Наставничество, как эффективный инструмент передачи опыта и профессиональных знаний, становится неотъемлемой частью кадровой политики образовательных учреждений. Значимость данного направления подтверждается рядом нормативно-правовых актов.

Наставничество в системе дополнительного образования имеет свою специфику, обусловленную многообразием направлений деятельности, разнообразием образовательных программ и индивидуальным подходом к каждому обучающемуся. Основные цели наставничества в дополнительном образовании:

- адаптация молодых педагогов к специфике работы в учреждении дополнительного образования;
- совершенствование профессиональных компетенций педагогов;
- развитие творческого потенциала педагогов;
- повышение качества образовательного процесса;
- формирование благоприятной рабочей атмосферы.

Дворец творчества «Орион» Демского района ГО город Уфа Республики Башкортостан (далее – Дворец) является значимым учреждением дополнительного образования в городе. Он охватывает 32 % школьников района, включая детей с ограниченными возможностями здоровья. Во Дворце реализуются 48 образовательных программ по различным направлениям, таким как художественное, физкультурно-спортивное, техническое, естественнонаучное, туристско-краеведческое и социально-гуманитарное. Учреждение активно внедряет современные педагогические технологии и стремится к повышению качества образования, что делает наставничество особенно актуальным для его педагогического коллектива. В учреждении работает 42 педагогических работника, среди которых 14 % – молодые специалисты и 16 % – педагоги предпенсионного и пенсионного возраста. Анализ кадровой ситуации выявил необходимость внедрения системного подхода к наставничеству. С этой целью была разработана и реализована программа наставничества, направленная на:

- максимальное раскрытие потенциала наставляемого;
- передачу опыта от опытных педагогов молодым специалистам;
- адаптацию молодых педагогов к современным образовательным реалиям;
- повышение качества образовательного процесса.

Программа включала следующие ключевые элементы:

- отбор наставников и наставляемых на основе их профессиональных качеств и личных характеристик;
- планирование и разработка совместных мероприятий, включающих мастер-классы, открытые занятия, семинары и практические занятия;
- регулярные встречи и обсуждения, направленные на анализ результатов работы и решение возникающих проблем;
- обратная связь и оценка результатов, позволяющие корректировать подходы и методы работы.

Формы наставничества: «педагог – педагог», «педагог – молодой специалист», «опытный методист – методист». Срок реализации программы – 1 год.

При реализации программы наставничества возникли ряд сложностей, такие как нехватка времени у наставников и наставляемых, ограниченность ресурсов; различия в характерах, интересах, стилях работы участников пар; недостаточность компетенций у наставников; нежелание педагогов принимать новые подходы.

В процессе работы эти сложности были преодолены путем применения следующих шагов:

- тщательная планировка программы, определение четких целей и задач;
- обеспечение достаточного количества времени и ресурсов для реализации программы.
- тщательный отбор и подготовка наставников, учитывая их профессиональные и личностные качества;
- установка четких критериев оценки эффективности программы и регулярный анализ результатов;
- создание благоприятной атмосферы для взаимодействия между наставниками и наставляемыми;
- обеспечение поддержки со стороны руководства учреждения.

Мониторинг реализации программы показал положительные результаты:

- 100 % участников выразили позитивные отзывы о программе;
- наставничество способствовало передаче опыта, совместному решению проблем, раскрытию скрытых ресурсов, адаптации в коллективе и работе в команде;
- в учреждении повысилось качество образовательных программ, расширился охват дополнительным образованием, улучшилось управление образовательным процессом и укрепился позитивный имидж.

В дальнейшем планируется во Дворце планируется реализовать следующие направления:

- внедрение модели «дети – детям»;

- разработка и реализация программ наставничества для разных категорий педагогов;
- расширение использования информационно-коммуникационных технологий в процессе наставничества.

Реализация программы наставничества в Дворце творчества «Орион» доказала свою эффективность. Системный подход к реализации программ наставничества позволяет достичь значимых результатов в повышении качества образовательного процесса и профессиональном росте педагогов.

Литература

1. Нугуманова Л.Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. – 2021. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogoobrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii-pedagoga/viewer>.

2. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-методические материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – Казань: ИРОРТ. – 2020. – 51 с.

3. Шестухина И.В. Наставничество в системе дополнительного образования детей / И.В. Шестухина // Ежемесячный научно-методический журнал Дополнительное образование и воспитание. – 2023. – № 10 (288). – С. 3–8.

© Кожепарова Н.Н., Топольникова Н.Н., 2025

УДК 37.06

Л.Р. Максютова,
педагог дополнительного образования МБОУ ДО ДДЮТ
МР Мелеузовский район, РБ

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Аннотация. В статье рассматривается развитие системы наставничества в дополнительном образовании на примере муниципального бюджетного учреждения «Дворец детского (юношеского) творчества» в Мелеузовском районе. Описываются цели, задачи, формы и направления наставничества, а также его

промежуточные и планируемые результаты. Подчёркивается роль наставничества в профессиональном росте молодых специалистов и повышении качества образовательного процесса. Особое внимание уделяется принципам реализации персонализированной программы наставничества и мониторингу её эффективности.

Ключевые слова: наставничество, дополнительное образование, профессиональный рост, персонализированная программа наставничества, молодые специалисты, профессиональное развитие.

Maksyutova L.R.

Development of a mentoring system in additional education

Abstract. The article examines the development of a mentoring system in additional education using the example of the municipal budget institution “Palace of children's (youth) creativity” in the Meleuzovsky district. It describes the goals, objectives, forms and directions of mentoring, as well as its interim and planned results. The role of mentoring in the professional growth of young professionals and improving the quality of the educational process is emphasized. Special attention is paid to the principles of implementing a personalized mentoring program and monitoring its effectiveness.

Keywords: mentoring, additional education, professional development, personalized mentoring program, young professionals, professional development.

В современном мире наставничество приобретает все большее значение, особенно в сфере дополнительного образования. Оно не только способствует профессиональному росту обучающихся, но и значительно повышает качество образовательного процесса. Это особенно актуально в условиях быстро меняющегося рынка труда, где от молодых специалистов требуется гибкость, адаптивность и владение современными навыками.

Согласно Федеральному Закону РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», наставничество рассматривается как одна из форм индивидуальной поддержки обучающихся, направленная на их профессиональное и личностное развитие. Закон предусматривает возможность интеграции наставничества в образовательные программы дополнительного образования, что позволяет достигать целей, поставленных государством и обществом.

Рассмотрим более детально, как система наставничества развивается в сфере дополнительного образования на примере муниципального бюджетного

образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» в Мелеузовском районе.

Наше учреждение активно использует систему наставничества, которая помогает талантливым молодым специалистам успешно интегрироваться в коллектив, получать необходимые знания и умения, а также способствует их профессиональному и личностному развитию. Для каждой пары наставник – наставляемый разрабатывается персонализированная программа наставничества (https://ddut-meleuz.ucoz.ru/2024-2025/personalizirovannaja_programma_nastavnichestva.pdf).

В программе чётко обозначены цели и задачи, формы и виды наставничества, а также промежуточные итоги и ожидаемые результаты.

Целью наставничества во Дворце творчества является создание условий для эффективного обучения и развития молодых специалистов, повышение их профессионального уровня и обмен знаниями между поколениями. Программа наставничества направлена на установление партнёрских отношений между опытными наставниками и молодыми специалистами, что позволяет не только передать опыт, но и создать благоприятную атмосферу для взаимного роста.

Основные задачи программы включают в себя установление доверительных отношений, создание условий для профессионального и личностного развития, а также передачу знаний и навыков от наставника к наставляемому.

Участниками программы становятся опытные педагоги, готовые делиться своими знаниями, и молодые специалисты, только начинающие свой путь в выбранной сфере.

Направления наставничества зависят от специализации педагога: это могут быть художественное, техническое, спортивное или иные направления.

В программе прописаны разнообразные формы наставничества: от индивидуального до смешанного типа, сочетающего формальное и неформальное общение.

Принципы реализации персонализированной программы наставничества включают: добровольность; индивидуальный подход; обратную связь; профессиональное развитие; взаимное уважение; гибкость; оценку эффективности и поддержку; наставник должен мотивировать наставляемого, помогать в сложных ситуациях и поддерживать стремление к саморазвитию.

Основные направления работы включают знакомство и установление контакта, планирование занятий, обмен опытом, поддержку и мотивацию, оценку прогресса, помощь в профессиональном развитии и общение с коллегами.

Учитывая запросы и потребности наставляемого, составляется индивидуальный план работы.

Мониторинг и оценка эффективности системы наставничества являются ключевыми элементами её успешного функционирования. Важно использовать прозрачные и объективные методы оценки, такие как анкетирование, тестирование и анализ результатов учебной деятельности.

Промежуточные результаты программы становятся сразу заметны, так как молодые специалисты быстрее интегрируются в коллектив, получая знания и умения от своих наставников. Опытные педагоги делятся своим опытом, что способствует появлению новых идей и подходов. Организация создаёт систему поддержки, что помогает снизить текучесть кадров и укрепить кадровый потенциал.

Планируемые результаты программы наставничества: повышение уровня профессиональных навыков, улучшение отношений между наставником и наставляемым, а также формирование позитивного отношения к наставничеству. Это способствует дальнейшему развитию системы поддержки молодых специалистов и укреплению профессиональной среды.

Для повышения мотивации наставников разработаны механизмы стимулирования, включая материальное вознаграждение, предоставление дополнительных возможностей для профессионального роста и признание заслуг, **организация совместных мероприятий** с другими организациями дополнительного образования, **поддержка инициатив** наставников.

Для создания эффективной системы наставничества во Дворце детского (юношеского) творчества предусмотрено активное участие всех сторон образовательного процесса: родителей, педагогов и обучающихся. Такой подход позволяет учесть интересы и потребности каждого, а также способствует гармоничному развитию личности.

Таким образом, система наставничества во Дворце детского (юношеского) творчества муниципального района Мелеузовский район является эффективным инструментом для подготовки молодых специалистов. Она способствует развитию их профессиональных навыков, созданию благоприятной атмосферы для обмена опытом и знаний, а также укреплению кадрового потенциала организации.

Наставничество играет ключевую роль в формировании профессиональных качеств молодого специалиста. Наставник, который смог бы не только передать технические навыки, но и открыть двери к подлинному искусству, помочь найти и раскрыть уникальный творческий потенциал, становится незаменимым помощником на пути к успеху. Наставник должен создавать атмосферу доверия и взаимопонимания. Он должен уважать индивидуальность и сильные стороны своего подопечного, чтобы помочь ему развиваться как в профессиональной, так и в личной жизни. Кроме того, наставник должен способствовать

развитию лидерских качеств: умению работать в команде, брать на себя ответственность и принимать решения. Эти навыки полезны не только в профессиональной деятельности, но и в повседневной жизни.

Таким образом, развитие системы наставничества в дополнительном образовании, основанное на современных подходах и учитывающее индивидуальные потребности, как наставника, так и наставляемого позволяет не только повысить качество обучения, но и создать условия для раскрытия творческого потенциала и формирования лидерских качеств.

Литература

1. Наставничество: стратегии и формы обучения, воспитания и развития. Вып. 2(6) / под редакцией Д.М. Шакировой; коллектив авторов: Н.Н. Исланова [и др.]. – Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ. – 2020. – 76 с.
2. Сегина И.М. Организация наставничества как формы социального партнёрства ДООУ и школы / И.М. Сегина // Молодой ученый. – 2023. – № 46 (493). – С. 414–416.
3. Шаронин Ю.В. Психология наставничества / Ю.В. Шаронин, Е.Г. Ряхимова, И.П. Гречникова // Инновационные проекты и программы в образовании. – 2023 – № 3 (87). – С. 71–74.

© Максютова Л.Р., 2025

УДК 371.12

Э.М. Меньщикова,

педагог дополнительного образования
МОБУ ДО «Уфимский районный ДДТ»

МР Уфимский район РБ

И.И. Загидуллина,

методист МОБУ ДО «Уфимский районный ДДТ»

МР Уфимский район РБ

РАЗВИТИЕ ЦИФРОВЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ СТАРШЕГО ПОКОЛЕНИЯ: СТРАТЕГИИ И ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Аннотация. В статье рассматривается проблема адаптации педагогов старшего поколения к современным цифровым технологиям через систему наставничества. Представлен практический опыт реализации персонализиро-

ванной программы «Путь к успеху», направленной на развитие цифровых компетенций педагогов.

Ключевые слова: наставничество, цифровые компетенции, профессиональное развитие педагогов, персонализированная программа, видеомонтаж, искусственный интеллект, цифровизация образования, педагог-новатор, межпоколенческое взаимодействие.

Zagidullina I.I., Menshchikova E.M.

Developing the digital competencies
of older teachers: mentoring strategies and practices

Abstract. The article examines the problem of adaptation of teachers of the older generation to modern digital technologies through a mentoring system. The practical experience of implementing the personalized “Path to Success” program aimed at developing teachers' digital competencies is presented.

Keywords: mentoring, digital competencies, professional development of teachers, personalized program, video editing, artificial intelligence, digitalization of education, teacher-innovator, intergenerational interaction.

Современная система образования находится в процессе глубокой трансформации, обусловленной стремительным развитием цифровых технологий и их интеграцией во все сферы жизни общества.

Национальный проект «Образование» и федеральный проект «Цифровая образовательная среда» ставят перед педагогическим сообществом задачу формирования цифровых компетенций, необходимых для эффективной профессиональной деятельности в современных условиях. Однако темпы цифровой трансформации образования существенно опережают скорость адаптации педагогических кадров к новым технологическим вызовам. Особенно остро эта проблема проявляется в отношении педагогов старшего поколения, которые испытывают значительные трудности при освоении цифровых инструментов.

В данном контексте наставничество выступает как эффективный механизм преодоления цифрового разрыва между поколениями педагогов. Методология наставничества, закреплённая в Распоряжении Министерства просвещения Российской Федерации России № Р-145 от 25.12.2019 г., предполагает персонализированное сопровождение, направленное на развитие профессиональных компетенций педагогов. Особую ценность приобретает модель «педагог-новатор – консервативный педагог», позволяющая организовать передачу цифровых навыков от технологически продвинутых специалистов к коллегам, нуждающимся в поддержке при освоении цифровых инструментов.

Наставничество как форма профессионального развития имеет глубокие исторические корни в отечественной педагогике. В современных условиях оно приобретает новое звучание, становясь эффективным инструментом адаптации педагогов к цифровой образовательной среде.

Нормативно-правовая база наставничества в Российской Федерации представлена рядом документов, среди которых ключевыми являются:

- Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;
- Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации России № Р-145 от 25.12.2019 г. «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;
- Национальный проект «Образование» (2019–2024 гг.);
- Указ Президента Российской Федерации от 10 октября 2019 г. № 490 «О развитии искусственного интеллекта в Российской Федерации».

Персонализированная программа наставничества «Путь к успеху», реализуемая в Уфимском районном Доме детского творчества (с. Михайловка, Уфимский район, Республика Башкортостан), направлена на развитие цифровых компетенций педагогов старшего поколения. Программа имеет модульную структуру, адаптируемая под индивидуальные потребности, реализуется через индивидуальные консультации, мастер-классы, семинары, взаимопосещения занятий, проектную деятельность и дистанционное сопровождение.

Модуль по видеомонтажу в CapCut стал одним из наиболее востребованных в программе обучения педагогов. Выбор данного направления обусловлен растущей популярностью видеоконтента в образовательном процессе и интуитивно понятным интерфейсом программы.

По результатам входной диагностики была сформирована группа из 5 начинающих педагогов без опыта работы с видеоредакторами.

Программа CapCut предоставляет широкие возможности для создания качественных образовательных видеоматериалов. Занятия проводились в малых группах под руководством наставника. По завершении обучения был сформирован банк лучших практик для дальнейшего использования в образовательном процессе.

Содержание адаптировалось под уровень подготовки участников.

Все участники (100 %) успешно освоили программу. Создано 2 итоговых проекта. Три педагога начали регулярно использовать CapCut в работе. Средний прирост цифровых компетенций составил 68 %. Произошло внедрение видеоконтента в образовательный процесс. Сформировалось профессиональное

сообщество педагогов. 92 % участников выразили удовлетворенность модулем, 88 % планируют продолжить использование CapCut.

Второй модуль программы посвящен освоению технологий искусственного интеллекта и нейросетей в учебной деятельности педагогов дополнительного образования.

Программа включала введение в искусственный интеллект, работу с текстовыми нейросетями, интеграцию искусственного интеллекта в образовательный процесс, вопросы безопасности и проектную работу.

В модуле участвовали 5 педагогов старшего поколения. 94 % освоили работу с текстовыми нейросетями, 78 % научились создавать визуальный контент, 83 % внедрили учебные материалы с искусственным интеллектом. Все наставляемые педагоги отметили повышение цифровой грамотности, 89 % продолжают использовать нейросети. Качественные результаты: преодоление технофобии, формирование критического подхода, развитие творческого потенциала и повышение профессиональной мотивации.

Опыт реализации программы «Путь к успеху» подтверждает эффективность наставничества как ресурса развития цифровых компетенций педагогов старшего поколения. Результаты исследования показывают, что персонализированное сопровождение позволяет преодолеть цифровой разрыв между поколениями педагогов и обеспечить успешную интеграцию современных технологий в образовательный процесс.

Таким образом, наставничество выступает эффективным механизмом профессионального развития педагогов в условиях цифровой трансформации образования, обеспечивая преемственность педагогического опыта и интеграцию инновационных технологий в образовательный процесс.

Литература

1. Кларин М.В. Современное наставничество: новые черты традиционной практики в организациях XXI века / М.В. Кларин // ЭТАП: экономическая теория, анализ, практика. – 2016. – № 5. – С. 92–112.
2. Сергеева М.Г. Наставничество как технология сопровождения профессионального развития педагогов / М.Г. Сергеева, И.С. Андрющенко // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 65-2. – С. 213–216.
3. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала / И.А. Эсаулова // Вестник Университета. – 2017. – № 5. – С. 98–105.

М.Е. Мякинникова,
учитель русского языка и литературы
АНОО «Президентский Лицей «Сириус»,
РФ

МОДУЛЬНЫЙ ПРИНЦИП ВАРИАТИВНОЙ ЧАСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ РАБОТЫ С ОДАРЁННЫМИ ДЕТЬМИ В ЦЕНТРЕ «СИРИУС»

Аннотация. Образовательный центр поддержки одарённых детей в России «Сириус» был создан в 2015 году на базе Олимпийского парка как модель образовательного комплекса, реализующего инновационные интегрированные образовательные программы, позволяющие раскрыть талант каждого обучающегося.

Спектр вариативной части образовательных программ, представленных Образовательным центром, достаточно широк. Разработанную совокупность различных курсов, предлагаемых на выбор учащимся, можно рассматривать и как пример модульного обучения, несмотря на их небольшой объем.

Было разработано несколько тематических курсов, представляющих собой образовательные модули – структурные элементы программы, направленной на формирование одной компетенции или группы компетенций учащихся.

Ключевые слова: Образовательный центр «Сириус», вариативность образовательных программ, модульный принцип.

Myakinnikova M.E.

The modular principle of the variable part of educational programs
for working with gifted children at the Sirius Center

Abstract. The Sirius Educational Support Center for Gifted Children was established in 2015 on the basis of the Olympic Park as a model of an educational complex that implements innovative integrated educational programs that allow each student to discover their talents.

The range of the variable part of the educational programs presented by the Educational Center is quite wide. The developed set of various courses offered to students to choose from can also be considered as an example of modular learning, despite their small volume.

Several thematic courses have been developed, representing educational modules – structural elements of the program aimed at forming one competence or group of competencies of students.

Keywords: Sirius Educational Center, variability of educational programs, modular principle.

Термин «вариативность» как изменчивость, результат выбора из двух или нескольких вариантов является относительно молодым в образовании и до того, как данное понятие стали связывать с обучением и воспитанием, имело широкое звучание.

Понятие вариативности в образовании в педагогическом энциклопедическом словаре раскрывается и конкретизируется как один из основополагающих принципов и направление развития современной системы образования в России; следствие осознания государством, обществом, образовательным сообществом необходимости преодоления господствовавшей в школе до конца 80-х гг. унификации и единообразия образования.

Результат реализации принципа и политики развития вариативности образования – свойство, способность системы образования (от федеральной системы до образовательного учреждения) предоставлять учащимся достаточно большое многообразие полноценных, качественно специфичных и привлекательных вариантов образовательных траекторий, спектр возможностей (осмысленного и адекватного запросам учащихся) выбора такой траектории [1; 3].

Вариативность образования, в конечном счёте, нацелена на обеспечение максимально возможной степени индивидуализации образования. Реализация идей осуществляется различными путями и способами: через создание более широкого многообразия образовательных программ и реализующих их образовательных учреждений.

Образовательный центр поддержки одарённых детей в России «Сириус» был создан в 2015 году Образовательным Фондом «Талант и успех» по инициативе президента России Владимира Путина на базе Олимпийского парка как модель образовательного комплекса, реализующего инновационные интегрированные образовательные программы, позволяющие раскрыть талант каждого обучающегося для обеспечения готовности страны к большим вызовам.

Спектр вариативной части образовательных программ, представленных Образовательным центром, достаточно широк, в том числе и набор дополнительных курсов. Разработанную совокупность различных курсов, предлагаемых на выбор учащимся, можно рассматривать и как пример модульного обучения, несмотря на их небольшой объем (6 академических часов). На предлагаемых курсах (модулях) учащиеся более самостоятельно или полностью самостоя-

тельно могут работать по программам различной направленности, так как каждый модуль включает в себя целевую программу действий, банк информации и методическое руководство по достижению поставленных целей. При этом функции педагога варьируют от информационно-контролирующей до консультативно-координирующей [2]. Образовательный модуль – самостоятельный целостный блок, самостоятельная учебная единица знаний, объединенных определенной целью, которая является методическим руководством по изучению этого модуля и контролем за его освоением [1; 3].

Учащимся предлагаются различные курсы по выбору, которые являются частью общего образования. Занятия отличаются максимальной гибкостью содержания и высокой степенью свободы преподавателя в выборе форм и методов обучения.

Мною было разработано несколько тематических курсов, представляющих собой образовательные модули – структурные элементы программы, направленной на формирование одной компетенции или группы компетенций учащихся: «Литературная алхимия»; «Литературные измы»; «Символы России». Кроме этого, совместно с коллегами – межпредметные курсы: «По следам Робинзона Крузо» и «Ботаническое искусство, или искусство ботаники (точный расчёт или вдохновение?)».

Курс предусматривает 3 занятия по два академических часа за всю программу. Каждый из разработанных курсов условно можно разделить на три блока: общий – в формате лекции или беседы; дискуссионный; мотивационное задание.

Так, модуль «Литературная алхимия» на первом занятии предусматривает основной акцент педагога на общую информацию по теме курса. Второе занятие включает в себя совместный поиск ответов на вопросы: какие компоненты необходимы для того, чтобы стать настоящим Мастером своего дела? Что делает похожими великих и таких разных Леонардо да Винчи и Альберта Эйнштейна, Альбрехта Дюрера и Михаила Ломоносова и что объединяет выдающихся Давида Ойстраха и Франсуа-Андре Филидора, Льва Толстого и Макса Планка?

Заключительное, третье занятие – выполнение мотивационного задания, представляющего базовую идею модуля на том или ином примере, – в свою очередь, может быть вариативным в зависимости от того, на каком направлении слушатели проходят обучение – наука, спорт или искусство – и в какой из образовательных программ принимают участие.

Система заданий разработана таким образом, что к общим целям можно прийти разными путями. Так, в том же модуле учащимся предлагаются следующие темы заключительного задания: «Менделеевские среды»; Антуан де Сент-Экзюпери: «Мы всегда будем в ответе за тех, кого приручили. И ты отве-

чаешь за свою розу...»; библиотека графа Воронцова М.С.; С.С. Прокофьев: «Шахматы – это музыка мысли»; Сад А.П. Чехова; А. Эйнштейн: «Искусство и наука – это ветви одного и того же дерева»; Конфуций: «Ты считаешь меня многоученым? ...Нет, – я лишь связываю всё воедино»; Льюис Кэрролл «История с узелками».

Кроме этого, учащимся дается возможность самостоятельно сформулировать тему итогового задания в контексте базовой идеи модуля и определиться с возможностью его выполнения (индивидуального или командного).

Так, например, при выполнении задания по итогам курса «По следам Робинзона Крузо» участники образовательной программы «Литературное творчество» предложили написать фантастический рассказ, используя идею пьесы Михаила Булгакова «Иван Васильевич», и успешно справились с задачей, отправив Робинзона Крузо в путешествие во времени и пространстве. Причем пространственные перемещения главный герой осуществлял именно в те регионы, из которых приехали участники образовательной смены.

Эту идею несколько трансформировали обучающиеся одной из интенсивных спортивных программ – «Хоккей», решившие познакомить всех с историей своих команд, для чего им пришлось, потомка Робинзона Крузо сделать большим поклонником своего вида спорта и отправить в путешествие по России.

Дополнительным мотивационным фактором при выполнении итогового задания для учащихся является возможность включения своих результатов в общие материалы курса, а также возможность познакомить учащихся, приехавших из разных городов, с историей, достопримечательностями или выдающимися людьми своего региона.

Вариативное обучение с каждым годом становится все популярнее. Оно позволяет обучающимся получить углубленные знания по выбранному направлению. Вариативная часть может быть включена в очные и заочные программы. Практика показывает, что ученики, выбравшие предметы самостоятельно, относятся к учебе с большим энтузиазмом и демонстрируют успехи. Об этом говорят и результаты рефлексии, которые педагоги получают по итогам образовательных смен.

Использование дидактического контента в рамках модульного вариативного блока предоставляет обучающимся более широкую самостоятельность в усвоении новых объемов знаний посредством выбора индивидуальных траекторий обучения по совокупности образовательных дисциплин той или иной направленности [3].

Широкий набор предметов дает возможность менять основной учебный набор, делать его более актуальным, подстраиваясь под текущие реалии и соб-

ственные потребности. Обучающийся может самостоятельно выбрать модуль по тому направлению, которое нравится ему.

Вариативная часть невозможна без основной. Все разработанные программы курсов опираются на знания, которые уже имеются у учащихся и интегрируются с базовыми образовательными программами.

Литература

1. Атаева М.Д. Понятие «вариативное образование» как педагогическая проблема / М.Д. Атаева, Д.Я. Шарипова // Вестник Таджикского государственного педагогического университета имени Садриддина Айни. – 2018. – № 3 (75). – С. 11–19.
2. Голованова Ю.В. Модульность в образовании: методики, сущность, технологии / Ю.В. Голованова // Молодой ученый. – 2013. – № 12 (59). – С. 437–442.
3. Мусаева Н.Н. Сущность модульного обучения / Н.Н. Мусаева // Вестник науки и образования. – 2022. – № 1 (121). – С. 99–101.

© Мякинникова М.Е., 2025

УДК 57

М.В. Петрова,
учитель биологии МБОУ СОШ с. Бишкаин
МР Аургазинский район РБ

РЕГИОНАЛЬНЫЙ МЕТОДИЧЕСКИЙ АКТИВ ПО БИОЛОГИИ: ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ И ОБЕСПЕЧЕНИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация. В современной педагогической практике учителя сталкиваются с целым рядом профессиональных затруднений. Решать эти проблемы необходимо за счет профессионального развития педагогов, предоставления им возможности получать дополнительное образование, участвовать в профессиональных сообществах и обмениваться опытом с коллегами.

Ключевые слова: профессиональные затруднения, профессиональный дефицит, индивидуальный образовательный маршрут.

Regional methodological asset in biology:
approaches to the formation and provision of activities

Abstract. In modern pedagogical practice, teachers face a number of professional difficulties. It is necessary to solve these problems through the professional development of teachers, providing them with the opportunity to receive additional education, participate in professional communities and share experiences with colleagues.

Keywords: professional difficulties, professional deficit, individual educational route.

Педагоги, ежедневно работают с самым ценным материалом – детьми, формируя в них личность. Именно поэтому задача наставничества заключается в помощи учителям в устранении профессиональных дефицитов, формирование у них особенного педагогического стиля, через индивидуальные образовательные маршруты развития.

Региональный методический актив предлагает новые формы взаимодействия между школами: межшкольные педагогические советы, семинары, практикумы, индивидуальные и групповые консультации.

Мы убеждены, что совместное изучение передового педагогического опыта помогает повышать научный и методический уровень преподавания, а также развивать профессиональное мастерство учителей.

Наша цель – помочь педагогам, имеющим профессиональные затруднения. Для этого мы:

- выявляем профессиональные затруднения педагогов в соответствии с ФГОС ООО, ФГОС СОО;
- проводим диагностическую и коррекционную работу с каждым педагогом, имеющим профессиональные затруднения.
- обеспечиваем активное участие каждого педагога в системе непрерывного повышения квалификации по предмету.

В современной педагогической практике учителя сталкиваются с целым рядом профессиональных затруднений. Решать эти проблемы необходимо за счет профессионального развития педагогов, предоставления им возможности получать дополнительное образование, участвовать в профессиональных сообществах и обмениваться опытом с коллегами [3].

По словам известного педагога В.А. Сухомлинского, трудности и сопротивления не должны парализовать учителя, а наоборот, закалять его и помогать развивать профессиональные навыки.

Основные профессиональные дефициты учителей:

1. Непонимание метапредметных результатов: педагоги затрудняются определить формы активности детей, которые позволили бы им достичь метапредметных результатов, а также не всегда различают метапредметные, предметные и личностные результаты.

2. Сложности с проектированием учебного процесса: учителя затрудняются в указании конкретного УУД, актуализирующего в учебной ситуации, и в проектировании форм учебной работы, способствующих формированию конкретного УУД. Для многих учителей неясна логика взаимосвязи предметного и метапредметного результата.

3. Недостаточная координация усилий: учителя недооценивают важность координации усилий всех педагогов, а также внеурочных ресурсов в достижении планируемых образовательных результатов.

4. Трудности с разработкой сценария урока: педагоги затрудняются в разработке сценария (а не жесткого плана) урока. Сценарный ход не предполагает от педагога чересчур подробного прописывания всех возможных шагов и направлений разворачивания урока. Сценарный ход требует указания ключевых точек урока, связанных с обнаружением знания/незнания, умения/неумения детей и диагностикой уровня класса в отношении формируемого способа действий.

5. Недостаток ресурсов для индивидуализации обучения: педагоги испытывают недостаток средств и технологий для включения в образовательный процесс всех обучающихся [1].

Решать эти проблемы необходимо в комплексе, обеспечив педагогам возможность профессионального развития, создавая благоприятные условия для их работы.

Важным фактором при формировании методического актива является доступность методической поддержки педагогов, адресное методическое сопровождение педагогических работников по приоритетным направлениям современного образования, повышение уровня профессионального мастерства и снижение уровня профессиональных дефицитов. Выстроить индивидуальный образовательный маршрут для каждого учителя, с учетом его профессиональных дефицитов [1].

Ключевые этапы повышения профессионального мастерства педагогов:

- анализ профессиональных дефицитов;
- разработка плана повышения профессионального мастерства;
- план устранения дефицитов профессиональной деятельности;
- непрерывность профессионального развития учителя.

Важно отметить, что только в процессе постоянного саморазвития учитель сможет овладеть педагогическим мастерством и стать настоящим мастером своего дела. Провести исследование профессиональных дефицитов у начинающих учителей начальных классов с разным уровнем базового педагогического образования.

Проанализировать подходы, методы и организационные условия, применяемые в различных образовательных организациях для профессионального развития учителей, их эффективность [3].

Определить, эффективна ли в настоящее время работа по совершенствованию профессиональной квалификации педагогов.

Разработать рекомендации по улучшению системы повышения квалификации учителей, учитывая особенности современного образования и проблемы, с которыми сталкиваются учителя.

Литература

1. Виноградова А.П. Исследование профессиональных затруднений учителей в построении образовательного процесса в основной школе / А.П. Виноградова. – Текст: электронный // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 4.
2. Кузьмина Н.В. Профессионализм педагогической деятельности / Н.В. Кузьмина, А.Л. Реан. – СПб.; Рыбинск: Научно-исследовательский центр развития творчества молодежи, 1993. – 54 с.

© Петрова М.В., 2025

УДК 378

Е.В. Полякова,
канд. филол. наук,
ФГБОУ ВО «Уфимский университет науки и технологий»,
г. Уфа, РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ СТУДЕНТОВ

Аннотация. В статье рассматривается актуальность развития наставничества в системе высшего образования в условиях современных вызовов и требо-

ваний рынка труда. Обосновывается значимость наставничества для повышения качества подготовки специалистов, их профессиональной самореализации и интеграции в учебно-производственную сферу. Подчеркивается необходимость разработки и внедрения целевых программ наставничества в вузах с учетом национальных культурных традиций и педагогических устоев.

Ключевые слова: наставничество, система образования, кадровая политика, рынок труда, профессиональная самореализация, подготовка кадров.

Polyakova E.V.

Mentorship as a factor of effective development
of professional competencies of students

Abstract. The article discusses the relevance of developing mentorship in higher education systems under modern challenges and labor market demands. It substantiates the importance of mentorship for enhancing specialists' training quality, their professional self-realization, and integration into educational and industrial spheres. The necessity is emphasized to develop and implement targeted mentorship programs at universities taking into account national cultural traditions and pedagogical foundations.

Keywords: mentorship, education system, personnel policy, labor market, professional self-realization, staff training.

В условиях стремительно развивающегося информационного общества и растущих требований к специалистам возникает острая потребность в повышении качества высшего образования. Образовательные учреждения сталкиваются с вызовами, связанными с формированием новой модели обучения, ориентированной на активное включение студентов в реальный рабочий процесс и развитие востребованных профессиональных навыков. Для решения этих задач особое значение приобретает реализация продуманной кадровой политики, предусматривающей системную работу с талантливыми студентами и квалифицированными преподавателями. В связи с этим наставничество как практическая деятельность становится приоритетом кадровой политики современной системы образования.

Наставничество играет решающую роль в достижении личной и профессиональной самореализации молодых специалистов, включая студентов, совмещающих учебу в вузе с работой и помогает глубже понять сущность будущей профессии во время производственной практики, дополняя преимущественно теоретические знания практическим опытом. Через наставничество

учащиеся имеют уникальную возможность значительно ускорить процесс накопления профессионального опыта, повысив его качество и степень готовности к самостоятельной деятельности [3].

Развитие идеи наставничества достижимо лишь при разработке и внедрении в каждом вузе целевых программ и детализирующих «дорожных карт». Эти меры станут центральным звеном систем, ориентированных на продуктивное развитие рынка труда. Формирование надежной модели наставничества в образовательных структурах занимает ведущую позицию, поскольку её успешная реализация способна заметно увеличить число квалифицированных специалистов и облегчить их интеграцию в учебно-производственную сферу, учитывая актуальные запросы трудового рынка[2].

Н.М. Ичетовкина подчеркивает важность учета национальных культурных традиций и педагогических устоев при создании систем наставничества. Автор обращает внимание на проблему недостаточности соответствующей информационно-методической базы, необходимой для составления локальных нормативных актов образовательных организаций в области наставничества [1].

Сегодня большинство учёных сходятся во мнении, что учебные планы необходимо лучше согласовывать с реальными запросами рынка труда, активно привлекая работодателей и опытных специалистов к образовательному процессу ради повышения конкурентоспособности будущих выпускников.

Таким образом, качественная система наставничества послужит эффективным решением множества острых проблем в подготовке кадров и гарантирует стабильное поступательное развитие всей образовательной системы нашей страны.

Создание качественно функционирующей системы наставничества представляется важнейшей стратегической целью современного российского образования. Эта система позволит решить целый ряд актуальных проблем, стоящих перед системой подготовки кадров, и обеспечит необходимое количество высокопрофессиональных сотрудников для различных отраслей экономики страны. Успешное воплощение идей наставничества невозможно без активной позиции всех заинтересованных субъектов – государства, академического сообщества, работодателей и самих студентов. Только совместными усилиями возможно достижение поставленных целей и обеспечение устойчивого развития отечественной системы образования.

Литература

1. Ичетовкина Н.М. Система педагогического наставничества и сопровождения процесса адаптации выпускников педвуза / Н.М. Ичетовкина // Преподаватель XXI века. – 2019. – № 1-1. – С. 95–103.

2. Руденко И.В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов / И.В. Руденко, И.В. Саркисова // Научный вектор Балкан. – 2021. – Т. 5, № 2(12). – С. 15–20.

3. Садыкова Н.А. Наставничество в вузе – ориентир в будущей профессии / Н.А. Садыкова, С.Р. Марванова // Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования: материалы Региональной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника, Уфа, 23 ноября 2023 года. – Уфа: Башкирский государственный аграрный университет, 2024. – С. 246–248.

© Полякова Е.В., 2025

УДК 37.01

А.А. Рябова,
заместитель директора по УВР,
МОБУ ООШ № 3 г. Благовещенска,
РБ

**ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПАР «ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ»
ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ШКОЛЕ
С НИЗКИМИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМИ РЕЗУЛЬТАТАМИ
С РИСКОМ «ВЫСОКАЯ ДОЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ
С РИСКАМИ УЧЕБНОЙ НЕУСПЕШНОСТИ»**

Аннотация. В статье говорится об опыте работы школы с низкими образовательными результатами с риском «высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности». Одним из направлений работы было выбрано взаимодействие наставнических пар «педагог – наставник – педагог». Какие ставились цели, в каких направлениях велась работа можно узнать из данного текста.

Ключевые слова: школы с низкими образовательными результатами, наставнические пары, молодые педагоги, риски, обмен опытом, механизмы реализации.

Ryabova A.A.

Interaction of teacher-teacher mentoring pairs to improve
the quality of education in schools with low educational outcomes at risk
«high proportion of students at risk of academic failure»

Abstract. The article talks about the experience of schools with low educational outcomes with the risk of «a high proportion of students with the risk of academic

failure». The interaction of mentor pairs «teacher-mentor-teacher» was chosen as one of the areas of work. You can find out what goals were set and in what areas the work was carried out from this text.

Keywords: schools with low educational outcomes, mentoring couples, young teachers, risks, exchange of experience, implementation mechanisms.

Для школ, получивших статус «ШНОР» (школа с низкими образовательными результатами) этот факт не является завидным, но тем не менее, данное положение дает стимул к пересмотру целей и задач работы, повышения уровня управленческой и педагогической деятельности. Наша школа попала в ШНОР с риском «высокая доля обучающихся с рисками учебной неуспешности» в 2023 году. Для повышения качества образования и выхода из ШНОР, нашей управленческой командой было принято решение сделать упор на взаимодействие наставнических пар «педагог – наставник – педагог». Данная работа помогла создать поддерживающую среду, где опытные педагоги делятся своими знаниями и опытом с менее опытными коллегами, способствуя улучшению профессиональных компетенций и методического мастерства всех участников образовательного процесса.

Основные цели взаимодействия наставнических пар:

1. Повышение квалификации педагогов: наставники помогают молодым специалистам адаптироваться к школьной среде, освоить современные методики преподавания и эффективно использовать образовательные технологии.

2. Поддержка мотивации и профессионального роста: наставничество способствует развитию чувства уверенности у молодых педагогов, стимулирует их интерес к профессиональному росту и самосовершенствованию.

3. Обмен опытом и лучшими практиками: обсуждение проблемных ситуаций, совместная разработка учебных планов и методик позволяет внедрять инновационные подходы в обучение.

4. Создание комфортной рабочей атмосферы: совместное решение проблем, поддержка и взаимопомощь создают благоприятную атмосферу внутри педагогического коллектива.

5. Индивидуализация подхода к обучению: опытные педагоги помогают коллегам разрабатывать индивидуальные программы для учеников с особыми потребностями, включая тех, кто находится в зоне риска академической неуспеваемости.

6. Мониторинг и оценка результатов: регулярный мониторинг успеваемости учащихся и корректировка образовательных стратегий позволяют своевременно реагировать на изменения и улучшать качество образования.

Механизмы реализации наставничества:

1. Выбор наставников: руководство школы внимательно подошло к выбору наставников среди опытных педагогов, учитывая их профессиональные достижения, личностные качества и готовность делиться своим опытом.

2. Планирование работы: разработан четкий план действий, включающий регулярные встречи, обсуждения, семинары и мастер-классы. Это помогает структурировать процесс и сделать его эффективным.

3. Регулярное общение: еженедельные или ежемесячные встречи между наставником и наставляемым педагогом способствуют обсуждению текущих вопросов, обмену идеями и обратной связи, пополнение методических навыков.

4. Оценка эффективности: периодическая оценка результатов работы наставнической пары позволяет выявить слабые места и внести необходимые коррективы.

Перед педагогами ШНОР стояла цель: снижение доли обучающихся с рисками учебной неуспешности за счет создания условий для эффективного обучения и повышения мотивации школьников к учебной деятельности. Задачи были следующие:

- Создание условий для самоопределения, выявления и реализации индивидуальных возможностей каждого ребенка с рисками учебной неуспешности.
- Обеспечение для обучающихся с особыми образовательными потребностями доступности к образовательным ресурсам.

Наставническими парами совместно с администрацией школы были разработаны следующие меры и мероприятия:

1. Разработан план работы с обучающимися, имеющими риски школьной неуспешности.

2. Проведены диагностики и анализ индивидуальных особенностей познавательных процессов обучающихся с трудностями в учебной деятельности.

3. Разработаны индивидуальные программы (маршруты) сопровождения групп обучающихся с рисками учебной неуспешности.

4. Проведен педагогический консилиум «Организация обучения с учетом индивидуальных психофизиологических особенностей обучающихся»

5. Организованы профилактические беседы обучающихся с социальным педагогом, педагогом-психологом.

6. Организованы индивидуальные беседы с родителями обучающихся с рисками учебной неуспешности.

7. Внедрены в практику проектная, исследовательская, творческая деятельности. Работа по профориентации, участие в проектах: «Билет в будущее», «Проектория»

Опыт работы показал, что наставнические пары играют ключевую роль в повышении качества образования, особенно в школах с низкими образовательными показателями и высоким уровнем рисков академической неуспешности. Эффективное внедрение этой модели, внимательный выбор наставников и регулярный мониторинг результатов помогли в решении поставленных задач и разработать эффективную модель управления образовательной организацией с акцентом на повышение качества образовательных услуг.

Литература

1. Матвиенко М.С. Профессиональное развитие педагога ШНОР: подходы, ресурсы, механизмы / Электронный ресурс. – Режим доступа: hrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://consortium.irooo.ru/images/files/emd/Матвиенко_M.pdf. – 2024.
2. Наставничество – что это такое: инструменты и виды наставничества // Многофункциональный многоязычный словарь-тезаурус / Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki>.

© Рябова А.А., 2025

УДК 374.73

Н.А. Садыкова,
канд. филол. наук,
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный
нефтяной технический университет»,
г. Уфа

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ К ЯЗЫКОВОЙ И КУЛЬТУРНОЙ СРЕДЕ РОССИЙСКОГО ВУЗА

Аннотация. Статья рассматривает наставничество как важный инструмент социокультурной адаптации иностранных студентов в российских вузах. Подчёркивается роль наставника не только в передаче знаний языка и культуры, но и в создании доверительной среды, способствующей успешной интеграции студентов в университетскую жизнь.

Ключевые слова: наставничество, адаптация иностранных студентов, языковая среда, культурная интеграция, межкультурная коммуникация, академическая поддержка, языковой барьер.

Sadykova N.A.

Mentoring as a factor in the successful adaptation of foreign students
to the language and cultural environment of a Russian university

Abstract. The article examines mentoring as an important tool for the sociocultural adaptation of foreign students in Russian universities. It emphasizes the role of a mentor not only in the transfer of language and cultural knowledge, but also in creating a trusting environment that promotes the successful integration of students into university life.

Keywords: mentoring, adaptation of foreign students, language environment, cultural integration, intercultural communication, academic support, language barrier.

Поступление в российский вуз для иностранного студента – это не просто академический вызов, но и глубокая личностная трансформация, сопровождающаяся необходимостью освоения новой языковой системы, адаптации к иной образовательной культуре и вхождения в чуждую социальную среду. Даже при наличии формального уровня владения русским языком, подтверждённого сертификатом, студент сталкивается с повседневной речью и правилами общения с преподавателями и однокурсниками. В этих условиях наставничество выступает как мягкий, но мощный инструмент поддержки, способный не только облегчить первые шаги студента, но и заложить основу для его долгосрочного успеха и психологического благополучия. В отличие от формализованных курсов по адаптации или языковой практике, наставничество строится на личном, доверительном взаимодействии, где студент получает живой опыт, примеры и поддержку.

Наставник, как правило, сам является студентом старших курсов или аспирантом, что создаёт особую атмосферу равенства и открытости. Он не воспринимается как фигура власти или контролёр, а скорее как старший товарищ, прошедший похожий путь и готовый поделиться своим опытом. Это особенно важно в первые месяцы, когда у студента ещё не сформированы устойчивые социальные связи, а чувство одиночества и тревоги может подавлять даже сильную академическую мотивацию. Наставник помогает не только с расписанием занятий или оформлением документов, но и с выбором места, где можно недорого поесть, с объяснением, как работает система сдачи зачётов, как при-

нято общаться с преподавателями, как реагировать на критику, как участвовать в студенческих мероприятиях. Эти, казалось бы, бытовые детали играют решающую роль в формировании чувства принадлежности к университетскому сообществу – без которого полноценная адаптация невозможна.

Языковая адаптация – одна из самых острых проблем, с которой сталкиваются иностранные студенты. Даже те, кто успешно сдал ТРКИ, часто испытывают трудности в реальном общении: быстрая речь преподавателей, сленг, региональные особенности произношения, непонимание иронии или культурных отсылок. Наставник в этом контексте становится «лингвистическим посредником» – он не учит языку в классическом смысле, но помогает расшифровывать живую речь, объясняет значение устойчивых выражений, корректирует речь в неформальной, ненавязчивой манере. Важно, что такая языковая практика происходит в естественной среде, что снижает тревожность и способствует более быстрому прогрессу. Студент не боится ошибиться, потому что знает – наставник не осудит, а поможет. Так формируется уверенность в себе, которая впоследствии позволяет активнее участвовать в семинарах, задавать вопросы, вступать в дискуссии.

Культурная адаптация не менее важна, чем языковая. Многие иностранные студенты сталкиваются с так называемым «культурным шоком» – ощущением дезориентации, вызванным столкновением с непривычными нормами поведения, ценностями, стилем общения. То, что в одной культуре считается вежливым, в другой может восприниматься как холодность или даже грубость. Наставник, обладая чувствительностью к этим различиям, помогает студенту интерпретировать происходящее, объясняет скрытые смыслы, смягчает конфликтные ситуации.

Успешное наставничество невозможно без подготовки самих наставников. Это не стихийная помощь, а продуманная система, требующая не только доброжелательности, но и базовых знаний в области межкультурной коммуникации, психологии адаптации, основ русского как иностранного. Важно, чтобы наставник понимал: его задача – не решать все проблемы за студента, а помогать ему находить собственные ресурсы и стратегии. Именно такой подход способствует развитию самостоятельности и ответственности у иностранного студента, что в долгосрочной перспективе гораздо ценнее, чем временное облегчение трудностей.

Особую роль наставничество играет в формировании мотивации к обучению. Когда студент чувствует поддержку, он охотнее преодолевает трудности, реже задумывается о возвращении домой, активнее включается в академическую и внеучебную жизнь вуза. Наставник часто становится первым человеком, с которым студент обсуждает свои успехи и неудачи, первым, кто замечает его

усилия и вдохновляет двигаться дальше. Эта эмоциональная поддержка особенно важна в периоды экзаменов, сдачи курсовых или при столкновении с академическими трудностями. Чувство, что «кто-то рядом и заинтересован в моём успехе», становится мощным психологическим ресурсом, компенсирующим отсутствие семьи и привычной среды.

Наставничество также способствует интеграции иностранных студентов в студенческое сообщество. Через наставника они узнают о клубах по интересам, волонтерских проектах, научных кружках, спортивных секциях – и получают «проводника», который поможет сделать первый шаг. Участие в таких мероприятиях не только расширяет круг общения, но и создаёт условия для естественной языковой практики, снижает уровень изоляции, формирует позитивный образ жизни в России. Многие иностранные студенты отмечают, что именно через неформальное общение с наставником и его друзьями они впервые почувствовали себя «своими» в новой стране.

Важно подчеркнуть, что эффективность наставничества напрямую зависит от институциональной поддержки со стороны вуза. Программа должна быть встроена в общую систему адаптации, иметь чёткие цели, регламент, систему обратной связи и мониторинга. Необходимо обеспечить наставников минимальными ресурсами – от методических материалов до возможности консультаций с кураторами или психологами. Также важно поощрять участие наставников – не обязательно материально, но хотя бы через официальное признание, включение в портфолио, рекомендательные письма, участие в международных проектах. Это повышает статус наставничества и привлекает более ответственных и мотивированных студентов.

Опыт показывает, что вузы, где наставничество стало не эпизодической инициативой, а устойчивой практикой, демонстрируют более высокие показатели удержания иностранных студентов, их академической успеваемости и удовлетворённости обучением. Более того, такие программы положительно влияют и на самих наставников – они развивают лидерские качества, межкультурную компетентность, эмпатию, учатся работать в многонациональной среде. Это делает их более конкурентоспособными на международном рынке труда и формирует у них чувство гордости за свой вуз и страну.

В заключение можно сказать, что наставничество – это не просто «помощь новичку», а сложный, многомерный процесс, в котором переплетаются языковая поддержка, культурная интерпретация, психологическая стабилизация и социальная интеграция. В условиях глобализации образования, когда вузы конкурируют за привлечение талантливых иностранных студентов, качество адаптационной среды становится одним из ключевых факторов привлекательности. Наставничество, построенное на принципах равенства, уважения и диа-

лога, позволяет не только снизить уровень стресса у студента, но и превратить его адаптацию в процесс взаимного обогащения – для самого студента, для наставника и для университетского сообщества в целом. Именно в этом – его главная ценность: оно не просто помогает выжить в новой среде, но и учит жить в ней полноценно, с интересом, достоинством и радостью открытий.

Литература

1. Садыкова Н.А. Формы наставничества в студенческой среде / Н.А. Садыкова, С.Р. Марванова // Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования: материалы Региональной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника, Уфа, 23 ноября 2023 года. – Уфа: Башкирский государственный аграрный университет, 2024. – С. 248–250.

© Садыкова Н.А., 2025

УДК 378.4

Н.А. Садыкова,
канд. филол. наук,
ФГБОУ ВО «Уфимский государственный
нефтяной технический университет»,
г. Уфа

ИНДИВИДУАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ОБУЧЕНИЯ РУССКОМУ ЯЗЫКУ: РОЛЬ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ-НАСТАВНИКА В СОПРОВОЖДЕНИИ ИНОСТРАННЫХ СТУДЕНТОВ

Аннотация. В статье рассматривается роль преподавателя-наставника в создании индивидуальной траектории обучения русскому языку для иностранных студентов. Отмечается, что эффективное сопровождение требует от преподавателя межкультурной компетентности, эмоциональной вовлеченности и педагогического творчества для превращения обучения в мотивированный и осмысленный процесс.

Ключевые слова: индивидуальная траектория, обучение русскому языку, преподаватель-наставник, межкультурная адаптация, языковая мотивация, педагогическое сопровождение, личностно-ориентированный подход.

Individual russian language learning pathway:
the role of a mentor teacher in supporting
international students

Abstract. The article examines the role of a mentor teacher in creating an individual Russian language learning pathway for international students. It is noted that effective support requires the teacher to have intercultural competence, emotional involvement, and pedagogical creativity to transform learning into a motivated and meaningful process.

Keywords: individual pathway, Russian language learning, mentor teacher, intercultural adaptation, language motivation, pedagogical support, and person-centered approach.

Каждый иностранный студент, приходящий в российский вуз, приносит с собой не только паспорт и документы, но и уникальную историю – мотивацию, связанную с карьерой, любовью, наукой или просто жаждой приключений; уровень владения языком, сформированный в разных образовательных системах; культурные установки, определяющие отношение к учёбе, авторитету, ошибке, времени. Стандартизированные программы обучения русскому языку, даже самые качественно составленные, неизбежно сталкиваются с ограничением: они рассчитаны на «среднего» студента, которого в реальности не существует. Именно поэтому всё большее значение приобретает идея индивидуальной траектории – пути освоения языка, выстроенного с учётом личных особенностей, темпа, интересов и целей конкретного обучающегося. В этом процессе ключевую роль играет преподаватель-наставник – не просто педагог, а сопровождающий, который видит в студенте не объект обучения, а субъект, способный к росту, поиску и трансформации.

Роль преподавателя-наставника выходит далеко за рамки традиционного урока. Он становится наблюдателем, диагностом, корректировщиком и вдохновителем одновременно. Его задача – не просто довести студента до следующего уровня по шкале ТРКИ, а помочь ему обрести уверенность в языке, научиться использовать его как инструмент для решения реальных задач – будь то участие в научной конференции, общение с соседом по общежитию или написание магистерской диссертации. Для этого наставник должен уметь слушать – не только речь студента, но и его молчание, его сомнения, его невысказанные трудности. Он должен замечать, когда студент «замирает» на определённой теме, когда теряет интерес, когда, напротив, загорается и готов двигаться дальше. Такое

наблюдение требует не только профессиональной чуткости, но и эмоциональной вовлечённости, готовности быть рядом не только в аудитории, но и за его пределами.

Особое значение в построении индивидуальной траектории имеет начальный этап – диагностика. Это не просто тест на знание грамматики или лексики, а глубокое интервью, в ходе которого выясняются цели студента, его страхи, предпочтения в обучении, опыт изучения других языков, стратегии запоминания, отношение к ошибке. На основе этой информации преподаватель-наставник совместно со студентом выстраивает маршрут: какие темы требуют приоритетного внимания, какие формы работы ему ближе – визуальные, аудиальные, игровые, проектные, как часто необходимы точки рефлексии и коррекции. Такой подход позволяет избежать формального «прохождения программы» и сосредоточиться на реальных потребностях студента, что резко повышает эффективность обучения.

Важнейшим элементом сопровождения становится рефлексивная практика. Преподаватель-наставник регулярно вовлекает студента в осмысление собственного прогресса: что получилось? что вызвало трудности? почему? какие стратегии работают, а какие нет? Такая рефлексия может принимать форму беседы, письменного дневника, аудиозаписи или даже художественного выражения – всё зависит от индивидуальных особенностей студента. Через рефлексию студент не просто фиксирует успехи, но и начинает осознавать себя как субъекта обучения того, кто способен влиять на процесс, выбирать методы, ставить цели. Это развивает метаязыковое сознание и формирует установку на самостоятельное обучение, которая остаётся с ним и после окончания курса.

Преподаватель-наставник также играет важную роль в преодолении языкового и культурного разрыва. Он помогает студенту интерпретировать не только грамматические конструкции, но и культурные коды, скрытые за ними. Например, почему в русском языке так много вежливых форм, которые на деле могут выражать дистанцию, а не уважение? Почему в академической среде принято говорить о себе в третьем лице? Почему «всё нормально» может означать и одобрение, и раздражение, и безразличие? Такие объяснения не входят в стандартные учебники, но без них студент рискует столкнуться с непониманием, а иногда и с академическими неудачами. Наставник становится «переводчиком» не только слов, но и смыслов, помогая студенту не просто выучить язык, а научиться в нём жить.

Эмоциональная поддержка – ещё одна незаменимая функция преподавателя-наставника. Изучение языка в чужой стране – это постоянный вызов самооценке. Студент сталкивается с чувством неполноценности, когда не может выразить мысль, с раздражением, когда правила кажутся бессмысленными, с тос-

кой, когда понимает, что далеко от цели. В такие моменты важно, чтобы рядом был человек, который не скажет «это легко», а признает трудность, не осудит за ошибку, а поможет её осмыслить, не будет торопить, а даст время на восстановление. Эта поддержка не отменяет требований – она создаёт условия, в которых студент сам захочет их выполнять, потому что чувствует: его усилия видят, ценят и разделяют.

Гибкость – ещё одно качество, без которого невозможно эффективное сопровождение. Жизнь иностранного студента непредсказуема: болезни, проблемы с документами, культурные кризисы, перемены в мотивации – всё это требует от преподавателя готовности менять планы, перестраивать методику, предлагать альтернативные пути. Иногда вместо грамматического разбора важнее поговорить о том, как справиться с одиночеством. Иногда вместо письменного задания – предложить создать видео или подкаст на русском языке, чтобы снять напряжение и вернуть интерес. Такая гибкость не означает отсутствие структуры – она означает, что структура служит студенту, а не наоборот.

В долгосрочной перспективе индивидуальная траектория, выстроенная при поддержке преподавателя-наставника, формирует у студента не просто языковые навыки, а целостную языковую личность – способную мыслить, чувствовать, выражать себя, отстаивать свою точку зрения, понимать других. Это особенно важно для тех, кто планирует остаться в России для работы или продолжения учёбы. Такой студент не просто знает язык – он владеет им как частью своей идентичности, как инструментом для построения жизни в новой культурной среде.

Для самого преподавателя такая роль – тоже вызов и возможность роста. Он учится отказываться от шаблонов, слышать другого, быть открытым к неожиданным решениям. Он перестаёт быть «носителем истины» и становится партнёром в исследовании языка – а это возвращает педагогике её подлинный смысл: не передачу знаний, а совместное становление через знание.

В заключение можно сказать, что индивидуальная траектория обучения русскому языку – это не роскошь, а необходимость в условиях глобального и разнообразного образовательного пространства. А преподаватель-наставник – не дополнительная фигура, а центральный агент, обеспечивающий связь между программой и личностью, между языком и жизнью, между культурой и человеком. Именно через его чуткое, гибкое, вовлечённое сопровождение иностранный студент находит свой путь в русском языке – не потеряв себя, но обогатившись новым опытом, новыми смыслами и новой возможностью быть собой на другом языке.

Н.А. Садыкова,

канд. филол. наук,

ФГБОУ ВО «Уфимский государственный

нефтяной технический университет»,

г. Уфа

Е.В. Полякова,

канд. филол. наук,

ФГБОУ ВО «Уфимский университет

науки и технологий»,

г. Уфа

**ИНСТИТУТ НАСТАВНИЧЕСТВА
В ВЫСШЕМ УЧЕБНОМ ЗАВЕДЕНИИ:
ТЕОРИЯ, ПРАКТИКА И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ**

Аннотация. В статье рассматривается институт наставничества как эффективный инструмент решения проблемы дефицита квалифицированных кадров. Обосновывается необходимость внедрения наставничества для адаптации молодых специалистов к современным требованиям рынка труда, развития их профессиональных и личностных компетенций. Анализируются этапы развития наставничества, различные модели его реализации, а также основные барьеры на пути его широкого распространения.

Ключевые слова: наставничество, квалифицированные кадры, профессиональные компетенции, онлайн-технологии, высшее образование, рынок труда.

Sadykova N.A., Polyakova E.V.

Institution of mentoring in higher education:
theory, practice, and development prospects

Abstract. The article examines the institute of mentoring as an effective tool for addressing the issue of a shortage of skilled workforce. The need for introducing mentoring to help young professionals adapt to current labor market requirements and

develop their professional and personal competences is justified. Various stages of mentoring development, different models of its implementation, as well as major barriers hindering its wide-scale introduction are analyzed.

Keywords: mentoring, skilled workforce, professional competences, online technologies, higher education, labor market.

Институт наставничества является одним из решений задач, которые связаны с дефицитом квалифицированных кадров, владеющих глубокими теоретическими знаниями и достаточным уровнем практических навыков. Современный специалист должен не только владеть предметными знаниями, но и уметь быстро адаптироваться к изменениям на рынке труда, демонстрировать способность к саморазвитию и профессиональному росту. Одним из решений данной проблемы может стать внедрение института наставничества, который предполагает предоставление начинающему специалисту личного консультанта, готового поделиться своим опытом, оказать поддержку и помощь в освоении профессиональных обязанностей.

Согласно научным источникам, наставничество рассматривается как механизм передачи накопленного опыта и профессиональных знаний от старшего коллеги младшему, сопровождающийся развитием личностных и социальных компетенций последнего. Современные исследователи выделяют три этапа развития наставничества:

- 1) фаза знакомства и установления контакта между наставником и стажёром;
- 2) период активного взаимодействия, в течение которого осуществляется передача знаний и навыков;
- 3) завершающий этап – закрепление приобретённых компетенций и переход стажера к самостоятельной профессиональной деятельности [2].

Реализация наставничества возможна различными способами. Наиболее распространены две модели: *формальная модель* – официально утвержденная программа наставничества, поддерживаемая руководством учреждения, с выделением штатных единиц для выполнения функций наставника; *неформальная модель* – основанная на личных отношениях и инициативе самих работников, где руководство лишь поощряет инициативу и создаёт благоприятные условия для совместной работы. Оптимальной считается смешанная форма, сочетающая оба подхода. Она позволяет избежать бюрократии формального варианта и одновременно обеспечивает должный уровень контроля над процессом.

Среди основных барьеров на пути широкого распространения института наставничества выделяют недостаточную осведомлённость администрации и персонала о целях наставничества и отсутствие необходимой инфраструктуры и правовых механизмов для полноценного осуществления наставнического процесса [1].

Важную роль в реализации идей наставничества играет привлечение представителей реального сектора экономики, поскольку они способны внести вклад в повышение качества подготовки специалистов, скорректировав программу обучения в сторону большей приближённости к нуждам конкретных компаний и производств.

Необходима также интеграция онлайн-технологий в процессы наставничества, позволяющие наладить дистанционную коммуникацию, обмениваться материалами и совместно решать задачи вне зависимости от территориальной удалённости. Так, организация качественного института наставничества позволяет существенно сократить период адаптации молодого специалиста к рабочим условиям, уменьшить вероятность ошибок и просчётов на первых этапах трудовой деятельности, а также снизить нагрузку на руководящий состав учреждений.

Развитый институт наставничества способен сформировать поколение профессионалов, свободно применяющих полученные знания на практике, готовых к конструктивному взаимодействию с коллегами и работодателями, стремящихся к непрерывному профессиональному росту и самосовершенствованию.

Таким образом, наставничество представляет собой важный элемент модернизации высшего образования, повышая привлекательность учебной среды и укрепляя авторитет учебных заведений в глазах студентов и работодателей.

Литература

1. Руденко И.В. Наставничество как форма научно-методического сопровождения профессионального развития будущих педагогов / И.В. Руденко, И.В. Саркисова // Научный вектор Балкан. – 2021. – Т. 5, № 2(12). – С. 15–20.
2. Садыкова Н.А. Наставничество в вузе – ориентир в будущей профессии / Н.А. Садыкова, С.Р. Марванова // Наставничество как инструмент решения приоритетных задач в области образования: материалы Региональной научно-практической конференции, посвященной Году педагога и наставника,

Уфа, 23 ноября 2023 года. – Уфа: Башкирский государственный аграрный университет, 2024. – С. 246–248.

© Садыкова Н.А., Полякова Е.В., 2025

УДК 37.013

Г.Ф. Салимгареева,
зам. директора по учебной работе
МАУ ДО ДЮЦ СТ,
г. Нефтекамск, РБ

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО РУКОВОДИТЕЛЯ

Аннотация. Сегодня наставничество в различных сферах деятельности и формах приобретает новый статус и значимость, о чем свидетельствует и проводимая в настоящее время политика. Возвращение в настоящее время к идеям наставничества в разных сферах деятельности, в том числе образовании, свидетельствует о его повышающейся роли и эффективности, в зависимости от модели, в достижении результатов сопровождения, адаптации, социализации, обучения, воспитания и мотивации педагогических работников и обучающихся. Наставничество в сфере образования является своего рода миссией по отношению к наставляемому. В процессе деятельности наставник передает определенные свои качества – духовные, физические, интеллектуальные, а иногда даже и материальные.

Ключевые слова: наставничество, обучение, социализация, мотивация, воспитание, процесс, результаты.

Salimgareeva G.F.

The role of a mentor in the development
of a young leader

Abstract. Today, mentoring in various fields of activity and forms is gaining a new status and importance, as evidenced by the current policy. The current return to the ideas of mentoring in various fields of activity, including education, indicates its

increasing role and effectiveness, depending on the model, in achieving the results of support, adaptation, socialization, training, education and motivation of teaching staff and students. Mentoring in the field of education is a kind of mission in relation to the mentee. In the process of activity, the mentor transmits certain of his qualities – spiritual, physical, intellectual, and sometimes even material.

Keywords: mentoring, training, socialization, motivation, upbringing, process, results.

Начало XX века было ознаменовано усилением роли наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения. Весомый вклад в развитие данного направления был внесен П.П. Блонским, Л.С. Луначарским, А.С. Макаренко. Во второй половине прошлого столетия (конец 50-х – начало 80-х годов) наставничество становится важным направлением в политике советского государства. Среди основных задач наставничества в этот период М.Ф. Зарецкий и Н.М. Таланчук выделяют наставление другого на путь истины и передачу своего жизненного и профессионального опыта [3, 11]. Принято считать, что именно в этот период понятие наставничество приобрело свою относительно современную трактовку как формы нравственного воспитания и профессиональной подготовки молодежи.

С распадом Советского Союза и развитием рыночной экономики в начале 90-х годов прошлого века роль наставничества в обществе существенно сократилась. Ситуация конкуренции, вызванная экономическим и политическим кризисом, вызывала опасения у людей за свое будущее, в том числе в профессиональной деятельности. Страх потерять свою работу отнюдь не стимулировал передачу профессиональных знаний и опыта деятельности, ценностных ориентиров более молодым. Сегодня же наставничество в различных сферах деятельности и формах приобретает новый статус и значимость, о чем свидетельствует и проводимая в настоящее время политика.

Среди изученной мною информации, тема возвращения в настоящее время к идеям наставничества в разных сферах деятельности, в том числе в образовании, свидетельствует о его повышающейся роли и эффективности, в зависимости от модели, в достижении результатов сопровождения, адаптации, социализации, обучения, воспитания и мотивации педагогических работников и обучающихся. Тема наставничества уникальна тем, что в ней существует многообразие подходов к пониманию наставничества в современном мире.

В таблице представлено многообразие подходов к пониманию наставничества:

Подход к рассмотрению наставничества	Пример определения отношений по поводу социального воспроизводства деятельности людей [2, 109; 115]
Как социальный феномен	Один из социальных институтов общества зрелого социализма, связанных со становлением оформленных способов непосредственного участия трудящихся в решении государственных и общественных дел
Как система	Система отношений и ряд процессов, когда один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому [1,192]
Как процесс	Процесс раскрытия профессионального потенциала и создания команды высококвалифицированных сотрудников, что является мощным инструментом любого учреждения для выполнения задач на высоком уровне
Как инструмент	Программа адаптации нового сотрудника, целью которой является помощь и поддержка новичков на первом этапе знакомства с работой
Как технология	Универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве
Как механизм	Механизм реализации научной, социально значимой и культурно-досуговой деятельности, конструктивных форм студенческой самоорганизации, что создает условия для эффективной профессиональной социализации будущего специалиста
Как ресурс	Это личностно ориентированный социально-педагогический процесс, направленный на формирование профессиональных знаний, умений и практических навыков молодого специалиста, осуществляемый высококвалифицированным специалистом-наставником, обладающим многолетним опытом, профессиональными компетенциями и корпоративной культурой, знающим ценности и коллективные достижения
Как форма	Форма обучения на рабочем месте, направленная на формирование корпоративных и развитие профессиональных компетенций молодых работников для преодоления информационных и ценностных барьеров в профессиональной деятельности и их социально-профессиональной адаптации, а также раскрытие потенциала молодых кадров с целью определения и сопровождения траекторией их индивидуального профессионального развития.
Как компонент педагогического взаимодействия (вид деятельности)	Особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей которого необходимы мотивирующая обучающая среда индивидуализированное сопровождение; характеризующее долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия; направленные на реализацию потенциала подопечного, реализуемые в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе

Таким образом, наставничество, используемая мною, как технология, это – передача опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве с моим подопечным. При этом, разработанная персонализированная программа «Наставник – молодой руководитель» помогает мне, как наставнику, опытному педагогу, имеющему устойчивые измеримые профессиональные достижения и успехи профессиональной деятельности, профессионалу, готовому и способному организовать движение молодого руководителя, только что пришедшего в профессию приобрести новый опыт, развивать необходимые навыки и компетенции, добиваться предсказуемых результатов по индивидуальному образовательному маршруту профессионального развития с учетом профессиональных дефицитов или затруднений. Основные правила – добровольность, взаимное согласие и доверие, взаимообогащение и открытый диалог.

Таким образом, опираясь на слова Сергея Кириенко ««Никакие знания и навыки не передаются иначе как от человека к человеку. За каждым успешным человеком в любой сфере деятельности всегда есть учитель, всегда есть наставник», хочу подчеркнуть, наставничество – это совместная работа, а не управление менее компетентным специалистом, ещё один эффективный способ вырасти в профессии, освоить хард- и софт-скиллы, научиться определять свои интересы, цели, оставаться на правильном пути и развиваться в нужном направлении.

Литература

1. Гарет Л. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний / пер. с англ. А.С. Шагоян. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2002. – С. 192.
2. Гаспаришвили А.Г. Наставничество как социальный феномен: современные вызовы и новые реалии / А.Г. Гаспаришвили, О.В. Крухмалева // Народное образование. – 2019. – № 5 (1476). – С. 109–115.
3. Челнокова Е.А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е.А. Челнокова, З.И. Тюмaseва // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6. – № 4 (25). – С. 11.

С.П. Саймойлова,
зам. директора по УВР
МАОУ ДО «Уфимский городской ДДТ им. В.М. Комарова»,
г. Уфа, РБ
Н.Н. Топольникова,
канд. пед. наук,
доцент ФГБОУ ВО «БГПУ им. М. Акмуллы»,
г. Уфа, РБ

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОНКУРС КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА: ОПЫТ НАСТАВНИКА

Аннотация. Статья посвящена анализу роли профессиональных конкурсов в развитии педмастерства. Опираясь на многолетний опыт наставнической работы в системе дополнительного образования, автор рассматривает профессиональные конкурсы как эффективный инструмент самоанализа, выявления профессиональных дефицитов и стимул к дальнейшему профессиональному росту педагогов.

Ключевые слова: профессиональный конкурс, наставничество, педагогическое мастерство, самоанализ, дефициты, мотивация.

Simoylova S.P., Topolnikova N.N.

Professional competition as a tool
for developing pedagogical skills: mentor's experience

Abstract. The article is devoted to the analysis of the role of professional competitions in the development of teaching skills. Based on many years of experience in mentoring in the system of additional education, the author considers professional competitions as an effective tool for self-analysis, identification of professional deficits and an incentive for further professional growth of teachers.

Keywords: professional competition, mentoring, pedagogical skills, introspection, deficits, motivation.

В современной системе образования профессиональные конкурсы играют важную роль в выявлении и распространении передового опыта, стимулирова-

нии профессионального развития и повышения престижа педагогической профессии. Конкурсы служат площадкой для обмена идеями, демонстрации инновационных подходов и, что немаловажно, выявления зон для дальнейшего профессионального совершенствования.

Более двух десятилетий работы в МБОУ ДО «УГДДТ им. В.М. Комарова» ГО г. Уфа РБ позволили накопить богатый опыт в подготовке педагогов к профессиональным конкурсам различного уровня. За этот период подготовлено 20 победителей таких конкурсов, как «Директор года», «Методист года», «Педагог года», «Сердце отдаю детям», «Панорама методических кейсов», «Педагог-мастер» и других. Важно отметить, что участие в конкурсах – это не только проверка компетенций, но и мощный стимул к самоанализу и выявлению профессиональных дефицитов.

Личный опыт работы в жюри профессиональных педагогических конкурсов (городского, республиканского и всероссийского уровней), включая очный этап Всероссийского конкурса «Сердце отдаю детям» в Казани (2021 г.), позволил сформировать целостное представление о требованиях к конкурсантам и критериях оценки их деятельности. Курсы повышения квалификации («Акселератор» ВЦХТ), стали важным ресурсом для развития компетенций наставника и совершенствования методик подготовки конкурсантов.

Наблюдения показывают, что прохождение через конкурс оказывает значительное влияние на профессиональную траекторию педагога. Участие стимулирует усиленную работу над собой, способствует карьерному росту, а в некоторых случаях приводит к кардинальным изменениям в профессиональной деятельности (смена профессии, открытие собственного дела).

Для участия в конкурсах отбора кандидатов происходит среди двух групп:

1. Педагоги, достигшие значительных результатов в профессиональной деятельности. Для этой категории конкурсантов участие является способом проведения глубокого анализа собственной деятельности, выявления областей, требующих развития, и определения дальнейших путей роста. Для опытных педагогов, стремящихся к победе и признанию, необходима особенно тщательная подготовка, направленная на предотвращение разочарования, обид и снижения мотивации в случае неудачи. Важнейшими аспектами работы с опытными конкурсантами являются мотивация, психологическая поддержка и детальная проработка конкурсных материалов.

2. Участие в конкурсе для начинающих специалистов рассматривается как «быстрый старт» в профессии, позволяющий за короткий период освоить цели, задачи, стратегию развития учреждения и системы образования в целом, а также определить направления для профессионального роста.

Независимо от категории, успех конкурсантов во многом зависит от поддержки наставника. Талантливый педагог, оставшись один на один с заданиями, часто совершает ошибки. Наставничество направлено на создание благоприятной среды, поддержку, предоставление необходимых знаний и опыта. Важно подчеркнуть, что главная цель участия в конкурсе – не победа любой ценой, а получение удовольствия от процесса самосовершенствования, приобретение новых компетенций и опыта.

Цель программы – обеспечение эффективной подготовки педагогов к профессиональным конкурсам через индивидуальное наставничество, направленное на раскрытие их потенциала и повышение профессиональной компетентности.

Задачи: разработка индивидуальных планов подготовки конкурсантов, обеспечение методической и консультационной поддержки конкурсантов, развитие навыков самопрезентации и публичных выступлений, выявление и устранение пробелов в профессиональной подготовке, мотивация конкурсантов к участию в профессиональных конкурсах и дальнейшему профессиональному развитию.

В таблице представлен примерный план-график стажировки потенциального наставляемого.

Сроки стажировки	Вопросы для изучения и ознакомления	Формы и методы взаимодействия наставника с наставляемым	Самостоятельная работа наставляемого
Май	Достижения профессиональной деятельности кандидата на участие в профессиональном конкурсе. Сильные и слабые стороны	Личная беседа	Изучение положения о конкурсах прошлых лет. Личные достижения – требования к образовательной программе и другой документации педагога
Август	Теоретические знания: – возрастные психолого-педагогические особенности обучающихся; – требования к образовательным программам в УДО; – государственная Программа развития дообразования до 2030 года	Беседа. Выдвижение кандидатуры на участие в конкурсе на педагогическом совете. Определение состава группы поддержки. Оформление приказа	Изучение материалов конкурсантов прошлых лет. Изучение методических рекомендаций по разработке образовательных программ. Изучение программ развития
Сентябрь	Практические умения: – переработка дополнительной образовательной программы в соответствии с конкурсными требованиями	Работа над программой, рецензирование	Работа над программой

Сроки стажировки	Вопросы для изучения и ознакомления	Формы и методы взаимодействия наставника с наставляемым	Самостоятельная работа наставляемого
Октябрь – январь	Профессиональные дефициты наставляемого: умение подготовить и провести занятие; умение разработать технологическую карту, конспект занятия; использование цифровых инструментов и сервисов на занятии; применение современных педагогических технологий; рациональное использование технических средств обучения	Тестирование, консультации, посещение и анализ занятий	Провести самодиагностику занятия. Самостоятельная работа с родителями, детьми. Отработка практических умений по подготовке конкурсного занятия
Май – январь	Создание видеопрезентации «Визитная карточка» по итогам педагогической деятельности. Личностные характеристики стажера (ценностные ориентации, мотивация, личностные качества и т.п.)	Мозговой штурм. Съёмка, консультирование	Сбор материалов. Создание сценарного плана. Провести самоанализ поведения, рефлекссию
Ноябрь – январь	Изучение теоретического материала по развитию системы дополнительного образования	Тестирование	Тренировка на прохождение разных тестов
Декабрь	Изучение требования к формированию 4К компетенций	Проигрывание на группе педагогов конкурсного испытания 4К	Изучение критериев конкурсного испытания. Подбор приемов и методик на командообразование и другие компетенции
Январь	Требования к проведению мастер-класса. Составление конспекта, технологической карты мастер-класса		Подбор материала для проведения мастер-класса
Февраль	Подведение итогов стажировки. Определение стратегии дальнейшего развития	Рефлексия. Анализ результатов	Анализ итогов участия в конкурсе

В заключение хочется подчеркнуть, что профессиональные конкурсы являются важным инструментом развития педагогического мастерства, стимулирующим самоанализ, выявление профессиональных дефицитов и стремление к постоянному росту. Эффективная подготовка, основанная на индивидуальном подходе и наставнической поддержке, позволяет не только повысить шансы на победу, но и получить ценный опыт, способствующий дальнейшему профессиональному развитию педагога. Работа наставника заключается в создании условий для раскрытия потенциала конкурсантов, помощи в освоении новых компе-

тенций и формировании позитивного отношения к участию в конкурсах как к возможности для личностного и профессионального роста.

Литература

1. Башарина О.В. Наставничество как стратегический ресурс повышения качества профессионального образования / О.В. Башарина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2018. – № 3(19). – С. 18–26.
2. Наставничество: эффективная форма обучения: метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.
3. Наставничество в дополнительном образовании. Материалы секции XXXI НПК «Развитие воспитания и дополнительного образования в Адмиралтейском районе. Опыт. Находки. Перспективы». – ГБУДО Дворец творчества «У Вознесенского моста», 2021. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ddtvm.ru/wp-content/uploads/2021/05/nastavnichestvo-v-dejstvii.pdf>.

© Самойлова С.П., Топольникова Н.Н., 2025

УДК 37.014.2

А.В. Селиванова,
учитель английского языка, педагог-наставник
МАОУ «Лицей № 1 им. В.И. Куликова»
г. Стерлитамак

НАСТАВНИЧЕСТВО – КЛЮЧ К ОБНОВЛЕНИЮ ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме подготовки и удержания молодых специалистов в сфере образования через систему наставничества. В статье подчеркивается, что наставничество выходит за рамки простого обучения профессиональным умениям и включает в себя глубокое взаимодействие, направленное на раскрытие потенциала молодого специалиста. Описаны различные формы работы наставников с молодыми учителями. Особое внимание уделено реверсивному наставничеству, позволяющему наставникам и молодым специалистам взаимно обогащать свои профессиональные компетенции.

Ключевые слова: наставничество, молодые специалисты, карьерный рост, образование, профессиональная адаптация, реверсивное наставничество, передача опыта, развитие компетенций, педагогическая поддержка.

Mentoring is the key to renewing school education

Abstract. The article is devoted to the urgent problem of training and retaining young professionals in the field of education through a system of mentoring. The article emphasizes that mentorship goes beyond simple professional skills training and includes deep interaction aimed at unlocking the potential of young specialists. Various forms of work of mentors with young teachers are described. Particular attention is paid to reverse mentoring, which allows both mentors and young professionals to mutually enrich their professional competencies.

Keywords: mentoring, young professionals, career development, education, professional adaptation, reverse mentoring, sharing experience, competence development, pedagogical support.

Как известно, в России за последнее время большое внимание уделяется учителям и созданы различные программы и формы для повышения статуса учителя. Общество и государство понимают ценность и важность роли учителя в современном обществе. Учитель это тот, кто закладывает ценности и формирует сознания будущего поколение страны. Однако мы осознаем, что существует большая потребность в молодых специалистах и качественной их подготовке. Даже если выпускник успешно заканчивает педагогическое учебное заведение, он не всегда стремится идти дальше по профессии, а если и идет, то покидает стены школы очень быстро. Именно наставничество играет ключевую роль в данной цепочке «вуз – молодой специалист – школа – успешная карьера» как инструмент решения приоритетных задач в области современного образования.

Наставничество – древнейшая форма передачи знаний и опыта, которое существовало еще с античных времен, когда мудрецы передавали свои знания ученикам. В современном мире наставничество приобретает огромное значение, особенно в условиях школы, когда молодые учителя не выдерживают натиск нашего общества и разочаровываются в профессии, теряют весь азарт и интерес, который был во время учебы в педагогическом вузе, так и не раскрыв свой потенциал.

Хочется верить, что само понятие «наставничество» – это нечто гораздо шире, чем просто передача профессиональных умений. Это призвание, желание помочь своим коллегам в развитии, продолжать гореть вместе с ними, освещая путь наших детей. Роль наставника – быть проводником, который помогает другим людям находить свой путь и стиль в работе. Важно отметить, что наставник не дает готовых решений, а скорее направляет своего подопечного, помогая ему самому прийти к правильному решению. Невероятно важно для

наставника разглядеть, в чем сильная сторона молодого учителя, помочь ему раскрыть ее, а так же возможно поделиться своими педагогическими находками. В нужное время найти нужные слова.

На практике, при работе с молодыми специалистами находят отклик такие формы работы как:

- анализ сильных сторон молодого специалиста и его интересов;
- посещение молодым учителем уроков опытного наставника и анализ его методики работы с возможной последующей интеграцией в свои идеи изученные приемы на практике;
- составление индивидуального профессионального плана развития молодого специалиста (с целью информирования о реальных возможностях в профессии и определения его личной точки роста т.к. возможностей много, но не все они известны для неопытного коллеги)
- проведение профессиональных консультаций для урегулирования сложностей, с которыми сталкивается молодой учитель
- содействие в получении возможности молодому специалисту брать ответственность на себя и проявлять себя через научную и внеурочную деятельность.

Наставник – это своего рода дипломат, умеющий урегулировать обе стороны образовательного процесса. Наставнику важно подарить детям методически подкованного учителя, а молодому учителю дать уверенность и помочь распрямить крылья для творческого полета.

Хотя основная цель работы «педагог – педагог» заключается в том, чтобы передать опыт и знания молодому учителю, безусловно, важно помнить, что наставник и наставляемый являются равноправными участниками образовательного процесса. Следует отметить уникальность данного сотрудничества двух коллег. Наставник сам получает возможность одновременно многому учиться у своего молодого коллеги. Современные молодые специалисты – это реальные люди поколения зумеров, т.е. это те, кто не понаслышке знает, что именно интересно и актуально для нынешних учеников в школе. Для молодых, амбициозных учителей важно иметь возможность проявлять себя, создавать что-то новое и в тоже время быть значимыми. Наставник же в свою очередь получает возможность взглянуть на мир глазами другого поколения, понять его ценности и стремления. Таким образом, реверсивное наставничество становится платформой для обмена мнениями и идеями между поколениями. Следует отметить, что молодой специалист может поделиться с опытным коллегой такими навыками как умение создавать видеоконтент для повышения мотивации учеников и разрабатывать цифровые кейсы по различным темам, а так же способностью провести анализ интересов и актуальных методов взаимодействия с учениками по причине того, что разница в поколениях не большая.

Более того, одним из важнейших аспектов наставничества является его влияние на личностный рост обоих участников. Наставник помогает своему подопечному развивать такие качества, как ответственность, целеустремленность и уверенность в себе. При этом сам наставник также растет как личность, совершенствуя свои лидерские качества и умение работать в команде. Уверена, что удовлетворение, которое получает наставник, когда видит успехи молодых педагогов, их творческий рост в работе, постоянный поиск нового не может не радовать, и именно это помогает не выгорать самому наставнику и продолжать быть профессионалом своего дела.

Идея создания девиза для формы наставничества «педагог – педагог» – «СВОИХ не бросаем» точно раскрывает концепцию данной работы, где Сотрудничество друг с другом, Вовлеченность каждого участника образовательного процесса, Ответственность в работе каждого учителя, Инициатива, которая только находит поддержку со стороны коллег и развитие различных позитивных черт Характера каждого педагога идут рука об руку.

Хочется верить, что у каждого учителя обязательно будет свой наставник, который поможет не только на первых порах, но будет путеводной звездой даже тогда, когда кажется, что очень трудно выжить в новых реалиях современной школы. И только при этом условии молодые учителя не будут разочаровываться в профессии, и покидать стены школ, а опытные будут долго заряжены на творческий подход. Успешный тандем «учитель – учитель» обязательно найдет позитивное отражение в повышении уровня качества образования в нашей стране.

© Селиванова А.В., 2025

УДК 378.126

Е.В. Сергеева,
руководитель сектора по охране труда,
филиал «Башнефть-Сервис»,
магистрант ФГБОУ ВО «УГНТУ»,
г. Уфа

РЕАЛИЗАЦИЯ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассматриваются вопросы реализации наставничества в организациях высшего образования. Описаны цели и задачи наставниче-

ских программ, их основные форматы и этапы внедрения. Особое внимание уделено преимуществам наставничества для студентов, преподавателей и самого вуза. Сделан вывод о значимости наставничества как инструмента повышения качества образования и формирования профессионального сообщества.

Ключевые слова: наставничество, высшее образование, адаптация студентов, профессиональное развитие, наставнические программы, педагогическая поддержка, академическое сообщество, образовательные технологии.

Sergeeva E.V.

Implementation of a mentoring program in higher education institutions

Abstract. The article examines the implementation of mentoring in higher education institutions. It describes the goals and objectives of mentoring programs, their main formats, and stages of implementation. Special attention is given to the benefits of mentoring for students, faculty, and universities. The article concludes that mentoring is a crucial tool for improving education quality and building a professional academic community.

Keywords: mentoring, higher education, students' adaptation, professional development, mentoring programs, pedagogical support, academic community, educational technologies.

Наставничество в организациях высшего образования играет ключевую роль в развитии студентов и молодых специалистов. Оно способствует передаче знаний, профессиональных навыков и культуры академического сообщества. В современных университетах и институтах наставничество рассматривается как стратегический инструмент, помогающий повысить качество образования, снизить уровень отсева студентов и укрепить связи между разными поколениями преподавателей и обучающихся.

Наставничество в вузах направлено на решение нескольких ключевых задач:

- адаптация студентов – помощь первокурсникам в адаптации к образовательному процессу, новым требованиям и самостоятельному обучению;
- развитие профессиональных навыков – передача опыта и знаний от более опытных преподавателей и специалистов к начинающим коллегам и студентам;
- поддержка научной деятельности – руководство научно-исследовательскими проектами, поддержка в написании научных работ;

- формирование ценностей и академической этики – воспитание уважения к знаниям, культуре научного сообщества и профессиональной ответственности.

Наставничество в высших учебных заведениях может реализовываться в разных формах:

1. Классическое наставничество – когда опытный преподаватель или студент старших курсов становится наставником для одного подопечного.

2. Групповое наставничество – наставник курирует небольшую группу студентов, помогая им адаптироваться к учебному процессу.

3. Обратное наставничество – когда молодые преподаватели или студенты обучают старших коллег современным цифровым технологиям и новым методам работы.

4. Корпоративное наставничество – взаимодействие вуза с бизнесом, когда представители компаний становятся наставниками для студентов, помогая им подготовиться к будущей карьере.

Для успешной реализации программы наставничества в вузах важно разработать четкую программу, включающую следующие этапы:

1. Определение целей и формата наставничества – формирование концепции программы и ожидаемых результатов.

2. Подбор наставников и наставляемых – учет интересов, профессиональных направлений и потребностей обеих сторон.

3. Обучение наставников – проведение тренингов и семинаров по эффективным методам наставничества.

4. Организация взаимодействия – регулярные встречи, консультации и обратная связь между участниками программы.

5. Оценка эффективности – анализ результатов, сбор отзывов и корректировка программы при необходимости.

Наставничество приносит значительную пользу всем участникам образовательного процесса:

- студенты получают поддержку, быстрее адаптируются к учебному процессу и приобретают важные профессиональные навыки;

- преподаватели развивают лидерские и коммуникативные компетенции, углубляют свою экспертность;

- университет повышает академическую успеваемость студентов, снижает уровень отсева и формирует прочные связи между поколениями.

Наставничество в высшем образовании – это не просто форма взаимодействия, а стратегический инструмент развития образовательного процесса. Его грамотная реализация способствует повышению качества обучения, формированию профессионального сообщества и подготовке студентов к успешной ка-

рьер. Для эффективного внедрения наставничества важно учитывать специфику образовательного учреждения, цели участников и применять современные методы организации и контроля.

Литература

1. Васильева Е.А. Наставничество в образовательных организациях: теоретические и практические аспекты. – М.: Просвещение, 2021.
2. Громова Т.В. Наставничество как инструмент профессионального развития студентов вузов / Т.В. Громова // Педагогика и образование. – 2020. – № 3. – С. 45–52.
3. Дорофеева Л.П. Организация наставничества в высшей школе: методологические подходы и практика внедрения / Л.П. Дорофеева, В.В. Сидоренко // Высшее образование в России. – 2019. – № 7. – С. 89–97.
4. Кузнецова Н.Ю. Развитие наставничества в системе высшего образования: зарубежный и российский опыт / Н.Ю. Кузнецова // Современные образовательные технологии. – 2022. – № 2. – С. 112–118.
5. Селиванова Л.Н. Наставничество в вузе как фактор успешной адаптации студентов / Л.Н. Селиванова // Университетское образование. – 2021. – Т. 3, № 1. – С. 23–29.

© Сергеева Е.В., 2025

УДК 37

Э.И. Стрельцова,
учитель-логопед, МАДОУ ДС № 222, г. Уфа
А.Ф. Банникова,
инструктор ФИЗО, МАДОУ ДС № 222, г. Уфа
У.А. Файзрахманова,
воспитатель, МАДОУ ДС № 222, г. Уфа

ДЕТСКО-РОДИТЕЛЬСКИЙ КЛУБ КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Аннотация. Современная система дошкольного образования предполагает активное взаимодействие всех участников образовательного процесса. Концепция родительско-детского клуба как формы наставничества предполагает

создание единого образовательного пространства, где педагоги, родители и дети взаимодействуют вместе.

Ключевые слова: родительско-детский клуб, наставничество, единое образовательное пространство, социальное взаимодействие, активные методы обучения, сообщество родителей, развивающие игры.

Streltsova E.I., Bannikova A.F., Fayzrakhmanova U.A.

Parent-child club as a form of mentoring in preschool educational institutions

Abstract. The modern system of preschool education involves the active interaction of all participants in the educational process. The concept of the parent-child club as a form of mentoring includes the creation of a unified educational space where teachers, parents and children interact together.

Keywords: Parent-child club, mentoring, unified educational space, social interaction, active learning methods, community of parents, educational games.

1. Введение.

Современная система дошкольного образования предполагает активное взаимодействие всех участников образовательного процесса: педагогов, родителей и детей. Важным аспектом этого взаимодействия является наставничество, которое направлено на поддержку и развитие каждого участника. Особое внимание уделяется созданию условий для гармоничного воспитания и обучения ребенка через сотрудничество педагогов и родителей.

2. Определение наставничества и его преимущества.

Наставничество выступает как процесс, в котором педагог и родитель совместно работают над развитием социальных навыков ребёнка, обеспечивая поддержку и ресурсы для его обучения и личностного роста.

3. Роль педагога в наставничестве семьи.

Педагог выступает не только как профессионал, передающий знания детям, но и как наставник для родителей. Его задача заключается в следующем: обучение родителей основам воспитания и развития детей; поддержка семей в сложных ситуациях; создание условий для активного участия родителей в жизни детского сада.

4. Важность родительского участия.

Активное вовлечение родителей в образовательный процесс, что способствует созданию единого пространства для обучения и воспитания, укрепляя связь между домом и детским садом и включает формирование позитивной самооценки у ребенка, развитие социальных навыков и эмоционального интеллекта, обеспечение безопасной и поддерживающей среды дома.

5. Примеры успешных практик нашего ДОО. Детско-родительский клуб «Очаг заботы» как форма наставничества в дошкольном образовательном учреждении представляет собой эффективный способ взаимодействия между педагогами, родителями и детьми. Это способствует повышению вовлеченности родителей в процесс воспитания и обучения детей, что способствует лучшему пониманию их потребностей и интересов.

6. Концепция детско-родительского клуба «Очаг заботы». Описание клуба как пространства, где родители и дети могут вместе участвовать в образовательных и развлекательных мероприятиях; цель клуба – создание благоприятной атмосферы для общения, обмена опытом и совместного обучения.

7. Роль наставничества в клубе. Педагоги выступают в роли наставников, обеспечивая поддержку родителям и развивая у них навыки воспитания и обучения детей. Родители могут делиться своим опытом, поддерживать друг друга и учиться у педагогов.

8. Формы и методы деятельности клуба. Организация тематических встреч, мастер-классов, использование активных методов обучения, таких как ролевые игры, проектная деятельность и креативные задания, которые вовлекают как детей, так и родителей, образовательных игр и мероприятий, где родители и дети могут совместно обучаться. Проведение лекций и семинаров для родителей на тему психологии развития детей, методов обучения и воспитания.

9. Социальные и эмоциональные аспекты. Эффективное наставничество требует учета психологических особенностей участников процесса и создание благоприятного морально-психологического климата. Психологические барьеры и преодоление конфликтов в отношениях между педагогами и родителями, направленные на достижение общей цели – благополучие ребёнка. Поддержка социального взаимодействия между детьми и родителями, создание чувства принадлежности к сообществу. Устранение чувства изоляции у родителей, особенно у тех, кто первый раз столкнулся с воспитанием детей. Укрепление связи между домом и детским садом, создание единого образовательного пространства.

10. Проблемы, пути их решения и оценка эффективности. Выявление возможных трудностей в организации работы клуба (например, нехватка времени у родителей или низкая активность) и пути их преодоления.

Анализ результатов работы клуба через обратную связь от родителей и детей, а также через наблюдение за изменениями в их поведении и игровой активности

11. Заключение.

Значение наставничества как ключевого элемента в образовательном процессе для формирования гармоничной и поддерживающей среды для детей, родителей и педагогов. Эффективная система наставничества в ДОО должна

строиться на принципах партнерства и взаимопонимания между всеми участниками образовательного процесса. Детско-родительский клуб является одной из наиболее продуктивных форм такого взаимодействия, способствующей всестороннему развитию детей и поддержке родителей.

Литература

1. Файзуллаева Е.Д. Взаимодействие педагога дошкольного образования с родителями воспитанников как реализация наставничества / Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2019. – № 6 (28).
2. Поздеева С.И. Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста: модели и типы наставничества // Научно-педагогическое обозрение (Pedagogical Review). – 2017. – № 2 (16).
3. Фрезе И.И. Взаимодействие семьи и детского сада в успешном воспитании дошкольника / И.И. Фрезе, Л.Н. Малахова, Л.Р. Суетина // Молодой ученый. – 2016. – № 21 (125). – С. 944–949. – URL: <https://moluch.ru/archive/125/34853/>.

© Стрельцова Э.И., Банникова А.Ф., Файзрахманова У.А., 2025

УДК 373.21

О.В. Тимербулатова,
ст. воспитатель МАДОУ детский сад № 15 «Сказка»
г. Благовещенск РБ

УСПЕШНОЕ ВХОЖДЕНИЕ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПРОФЕССИЮ

Аннотация. Статья посвящена вопросам наставничества в детском саду, направленного на успешное вхождение молодых педагогов в профессию. Рассматриваются теоретические аспекты и практические примеры, подтверждающие эффективность системы наставничества. Особое внимание уделяется созданию поддерживающей атмосферы, индивидуальному подходу к каждому педагогу, регулярной обратной связи и психологической поддержке.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, профессиональная адаптация, обратная связь, психологическая поддержка, творческое обучение, организационные навыки.

Successful entry of a young teacher into the profession

Abstract. The article is devoted to the issues of mentoring in kindergarten, aimed at the successful entry of young teachers into the profession. Theoretical aspects and practical examples confirming the effectiveness of the mentoring system are considered. Special attention is paid to creating a supportive atmosphere, an individual approach to each teacher, regular feedback and psychological support.

Keywords: mentoring, young teacher, professional adaptation, feedback, psychological support, creative learning, organizational skills.

Успешное вхождение молодого педагога в профессию – задача непростая, требующая значительного внимания и поддержки со стороны опытных коллег. Однако при правильной поддержке и мотивации этот путь может стать успешным и приносить удовлетворение. Совместная работа с опытными коллегами, активное участие в творческих мероприятиях и стремление к самосовершенствованию способствуют быстрому достижению высокого уровня профессионализма.

Работа в детском саду имеет свои определенные особенности. Как в дошкольном учреждении, так и в школе, она предполагает взаимодействие со сложившейся командой профессионалов. Опытные педагоги выступают в роли наставников, помогая молодым коллегам справляться с возникающими трудностями и развивая их профессиональные навыки.

Первые шаги в профессии.

Первые шаги в профессии могут быть непростыми для молодых педагогов. Страх перед неизвестностью, боязнь ошибок и недостаток уверенности – это естественные чувства, которые могут возникать у начинающих специалистов. Для преодоления этих страхов можно использовать несколько методов, которые подойдут как для дошкольников, так и для учителей школ:

1. Создание поддерживающей атмосферы. Важно, чтобы молодые педагоги чувствовали себя комфортно в коллективе. Открытое общение, доброжелательность и готовность помочь со стороны опытных коллег создают доверительную атмосферу, способствующую снижению тревожности. Молодые специалисты должны чувствовать, что могут обратиться за помощью и получить ее вовремя.

2. Наставнические пары. Каждого молодого педагога следует закрепить за опытным наставником, который будет поддерживать его на протяжении первых месяцев работы. Это позволит наладить личный контакт и создать пространство для обмена опытом.

3. Постоянное обучение и повышение квалификации. Это неотъемлемая часть работы педагога. Проведение обучающих мастер-классов поможет молодым специалистам освоить новые методики работы с детьми и развить свои навыки. Наставник может помогать молодому педагогу находить подходящие курсы, участвовать в вебинарах и семинарах, а также организовывать внутренние обучающие мероприятия.

4. Обсуждение актуальных тем. Организация встреч для обсуждения современных тенденций в педагогике, новых подходов к обучению и воспитанию поможет молодым педагогам оставаться в курсе изменений в области образования.

5. Участие в проектной деятельности. Вовлечение молодых специалистов в проекты и инициативы детского сада даст им возможность проявить свои идеи и креативность, а также укрепит командный дух.

6. Индивидуальный подход, учитывающий уровень подготовки, личные особенности и потребности каждого молодого специалиста. Наставник должен понимать, какие именно аспекты требуют особого внимания, будь то теоретическая подготовка, практические навыки или психологическая адаптация.

7. Постепенное введение в работу. Обучение через «практику под наблюдением». Начинающим педагогам стоит начать знакомство с коллективом воспитанников заранее и, если есть возможность, понаблюдать за работой опытного коллеги. Это позволит постепенно адаптироваться к роли воспитателя и обрести уверенность в своих силах.

8. Регулярная обратная связь с наставником. Это поможет избежать чувства неопределенности и даст возможность расти профессионально. Наставники должны регулярно предоставлять конструктивную обратную связь, отмечая как сильные стороны работы молодого специалиста, так и области для улучшения. Это поможет молодому педагогу понять свои сильные и слабые стороны, а также определить направления для дальнейшего развития. Важно, чтобы обратная связь была конкретной и содержательной, с примерами успешных практик и предложениями по улучшению. Большое значение для поддержания мотивации имеет признание достижений молодого педагога. Поощряйте инициативу, хвалите за достижения и отмечайте прогресс публично. Это создаст ощущение важности вклада нового сотрудника в общее дело.

9. Психологическая поддержка молодых педагогов, которые сталкиваются не только с профессиональными вызовами, но и с эмоциональными нагрузками. Наставник должен проявлять внимание к психоэмоциональному состоянию подопечного, предлагать способы снятия стресса и помогать справляться с возможными трудностями. К тому же, в образовательных учреждениях работают педагоги-психологи, и всегда можно рассчитывать на психологическую поддержку. Консультации с психологом помогут справиться с професси-

ональным стрессом и эмоциональными перегрузками. Проведение регулярных тренингов по различным аспектам работы с детьми (например, по методам активного обучения или психологии детского поведения) поможет молодым специалистам развивать свои навыки и уверенность в себе.

10. Знакомство с ресурсами детского сада. Важно, чтобы молодые педагоги знали о наличии пособий, литературы, наглядности и игрушек в детском саду. Для этого нужно разработать памятку, где будет указано, какие ресурсы доступны и где их можно найти. Например, в каждом детском саду есть библиотека с книгами по педагогике и детской психологии, а также всевозможные дидактические материалы для различных возрастных групп.

11. Школа молодого педагога. Работа «Школы молодого педагога», где опытные коллеги делятся лучшими практиками всего сада, станет отличной площадкой для обмена знаниями и опытом. На таких встречах могут обсуждаться успешные методики работы с детьми, проводиться мастер-классы и делиться интересными находками.

12. К кому обратиться за помощью. Важно создать четкую структуру, к кому можно обратиться в зависимости от вопроса: например, за методической помощью – к старшему воспитателю; по вопросам психологии – к психологу детского сада; по административным вопросам – к заведующей. Это поможет молодым педагогам быстро находить нужную информацию и не терять время на поиски ответов.

Такие инициативы помогают создать атмосферу сотрудничества и взаимопомощи, что способствует успешному вхождению молодых педагогов в профессию и их дальнейшему развитию.

© Тимербулатова О.В., 2025

УДК 37.035.22

А.Р. Фазлыева,
учитель русского языка и литературы,
МБОУ гимназия № 3 г.
Дюртюли РБ

TED-ФОРМАТ И НАСТАВНИЧЕСТВО

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные принципы TED-формата и его применение в наставничестве. TED-формат, созданный для рас-

пространения идей посредством коротких, но содержательных выступлений, способен внести значительные изменения в образовании, особенно в контексте наставничества. Этот формат предлагает возможность использовать форматированный и увлекательный контент для передачи знаний и навыков, что может оказаться особенно полезным для учителей, школьников и студентов в их стремлении к саморазвитию и развитию критического мышления.

Ключевые слова: TED-формат, наставничество, идея, призыв к действию, презентация, визуализация.

Fazlyeva A.R.

TED format and mentoring

Abstract. This article discusses the basic principles of the TED format and its application in mentoring. TED (the name comes from the first letters of the words Technology, Entertainment and Design), a format designed to spread ideas through short but meaningful presentations, has the potential to make significant changes in education, especially in the context of mentoring. This format offers the opportunity to use formatted and engaging content to transfer knowledge and skills, which can be especially useful for teachers, schoolchildren and students in their quest for self-development and the development of critical thinking.

Keywords: TED format, mentoring, idea, call to action, presentation, visualization.

Современная система образования сталкивается с вызовами, требующими новых подходов к обучению и развитию учеников. Одним из таких инструментов, способным вдохновить и мотивировать, является TED-формат. Его применение в школах, в сочетании с наставничеством, может создать мощную синергию, способствующую не только усвоению знаний, но и развитию ключевых навыков, необходимых для успеха в XXI веке.

Идея TED-формата – это не просто лекция, а тщательно выстроенное выступление, способный зажечь искру в сердцах слушателей. Это искусство говорить просто о сложном, упаковывая глубокие мысли в лаконичные и запоминающиеся образы. Важно не только содержание, но и подача: язык тела, интонация, умение установить контакт с аудиторией. В TED-формате каждый элемент служит одной цели – вдохновить на действие, посеять семена новых идей.

А теперь представьте себе наставничество – процесс, где опытный человек делится своими знаниями, опытом и мудростью с тем, кто только начинает свой путь. Это не просто передача информации, а скорее руководство, под-

держка и мотивация. Наставник помогает раскрыть потенциал, увидеть возможности, которые раньше оставались незамеченными. Он становится компасом, указывающим направление, и якорем, удерживающим от ошибок.

Сочетание этих двух подходов – TED-формата и наставничества – открывает невероятные возможности для обучения и развития. Можно представить себе серию вдохновляющих выступлений, где каждый учитель – опытный наставник в своей области. Он делится не только знаниями, но и личными историями, преодолениями, уроками, извлеченными из ошибок. И это не просто теория, а живой опыт, способный изменить жизнь наставляемого.

Что такое TED-формат?

TED-формат включает в себя три ключевых компонента:

1. Технологии: Использование современных технологий для улучшения образовательного процесса, включая онлайн-курсы, интерактивные платформы и инструменты для совместной работы.

2. Образование: Переход от традиционного подхода к обучению к более гибким моделям, которые учитывают индивидуальные потребности и стремятся развивать критическое мышление.

3. Дизайн: Применение принципов дизайна для создания учебных материалов и программ, которые стимулируют наглядность и вовлеченность обучающихся.

Наставничество становится важным компонентом в реализации TED-формата, поскольку оно:

- поддерживает персонализацию обучения: Наставники помогают наставляемым адаптировать процессы обучения под свои потребности, что позволяет повысить мотивацию и вовлеченность;

- стимулирует инновации: Наставники, обладающие опытом в области технологий и дизайна, могут вдохновлять наставляемых на использование современных методов для решения реальных проблем.

Внедрение TED-формата в наставничество представляет собой важный шаг к повышению эффективности образовательного процесса.

Первым аспектом, который следует рассмотреть, является краткость и лаконичность выступлений, характерная для TED-формата. Ограничение времени на презентацию, как правило, не превышающее 18 минут, заставляет говорящих четко формулировать свои мысли и сосредотачиваться на наиболее значимых аспектах темы. Эта практическая черта может быть успешно использована в наставничестве, поскольку она помогает наставляемым выбирать главное в их высказываниях и презентациях. Наставляемые, не только развивают свои навыки публичного выступления, но и учатся выделять ключевые моменты, что в дальнейшем помогает им в проведении уроков и в самопрезентациях.

Вторым важным фактором является эмоциональная глубина и уникальность TED-формата. Выступления часто основаны на личных историях и опыте, что создает сильный эмоциональный отклик у аудитории. Применение этого принципа в наставничестве может способствовать созданию более близкого контакта между наставниками и наставляемыми. Наставляемые, учащиеся, слушая личные истории своих наставников, могут легче установить эмоциональную связь и увидеть примеры преодоления трудностей, что вдохновляет и мотивирует их на обучение и развитие. Личное вовлечение наставника в процесс и рассказ истории о собственном опыте может значительно повысить уровень доверия и взаимодействия с наставляемыми.

Третий аспект – это применение визуальных интерпретаций и наглядных материалов, которые являются непременным атрибутом TED-формата. Использование соответствующих изображений, графиков и видео может сделать образовательный процесс более интересным и увлекательным для учеников. Визуализация материала помогает лучше усвоить информацию и повысить уровень вовлеченности учащихся. Поэтому наставникам и наставляемым рекомендуется активно использовать визуальные компоненты в своих занятиях, чтобы поддерживать внимание и стимулировать их анализ и обсуждение материала.

Кроме того, TED-формат акцентирует внимание на возможности практического применения знаний. Это может быть особенно полезным в рамках наставничества, так как обсуждение теории в сочетании с реальными примерами и практическими заданиями помогает учащимся лучше осознавать взаимосвязь между теорией и практикой. Наставники могут создавать задания и проекты, в которых ученики должны применять изученное на практике, что углубляет их понимание предмета и развивает навыки критического мышления.

Таким образом, внедрение TED-формата в наставничество может значительно повысить его эффективность, развивая навыки коммуникации, критического мышления и эмоционального интеллекта у учащихся. Применение эти концепций может быть полезным не только для наставников в их учебной работе, но и для создания более динамичной и вовлеченной образовательной среды, способствующей всестороннему развитию учеников. Надежный и осознанный подход к применению TED-формата может значительно обогатить опыт как наставников, так и наставляемых.

Литература

1. Андерсон К. TEDTALKS. Слова меняют мир: первое официальное руководство по публичным выступлениям. – М.: «Эксмо», 2016. – 215 с.

2. Долгушева А.Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А.Н. Долгушева, В.М. Кадневский, Е.И. Сергиенко // Вестн. Омского ун-та. – 2003. – № 4. – С. 264–268.

3. Саакян А. Е. Материалы TED-конференций как эффективное средство обучения иноязычной монологической речи студентов педагогических вузов / А.Е. Саакян, С.В. Чернышов // Молодой учёный. – 2019. – № 47. – С. 42–46.

© Фазлыева А.Р., 2025

УДК 378.6.351.74(470.57-25):811.161.1'271.2

И.И. Файзуллина,

к. филол. н.,

доцент кафедры иностранных и русского языков
Уфимского юридического института МВД России,

г. Уфа

РЕАЛИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА С ОБУЧАЮЩИМИСЯ УФИМСКОГО ЮРИДИЧЕСКОГО ИНСТИТУТА МВД РОССИИ

Аннотация. В данной статье рассматривается важнейшая роль наставничества при изучении дисциплины «Русский язык в деловой документации. Культура речи», а также при формировании языковой и профессиональной компетенции курсантов и слушателей вуза, определяются современные задачи, методы и приемы преподавания этого курса.

Ключевые слова: язык, культура речи, языковая компетенция, коммуникативная, профессиональная компетенция, наставничество.

Faizullina I.I.

Implementation of mentoring with students of
Ufa Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Russia

Abstract. The article considers the importance of mentoring in studying a discipline «Russian language in professional documentation. Speech culture» and in formation of language and professional competence of cadets and police officer candidates. It also defines modern tasks, methods and procedures of teaching this course.

Keywords: language, speech culture, language competence, communicative, professional competence, mentoring.

Сегодня в современной педагогической практике всё большее внимание уделяется такому явлению, как наставничество. Благодаря этому подходу, молодые педагоги, только начинающие свой профессиональный путь, получают возможность обучаться и развиваться, опираясь на опыт и знания более опытных коллег. Понимание значения и функций наставничества в образовательном процессе позволяет эффективнее использовать его потенциал для улучшения качества образования и поддержания профессионального роста педагогов. Необходимым его условием является и знание русского языка.

Язык всегда считался основным показателем общей культуры человека. Не случайно известный философ Л. Витгенштейн заявлял: «Граница моего языка есть граница моего мира». В последнее время происходит снижение общего уровня речевой компетенции. Мы постоянно слышим неправильное ударение в словах, смешение функциональных стилей, сталкиваемся с невладением нормами делового общения, в том числе с безграмотностью в оформлении деловых бумаг. И вместе с тем ни один человек сегодня немыслим без коммуникативной культуры, поскольку любые социальные контакты, связь между народами, между поколениями осуществляется посредством языка.

С целью улучшения состояния общей речевой культуры во всех вузах введен курс, направленный на выявление и утверждение литературно-языковых норм русского языка. Так, в основу дисциплины «Русский язык в деловой документации. Культура речи», изучаемой в Уфимском юридическом институте, на положены следующие концептуальные положения:

- 1) русский язык как государственный язык Российской Федерации является одним из интегрирующих и консолидирующих факторов развития современного общества;
- 2) формирование уважительного и ответственного отношения к русскому языку, забота о его чистоте, сохранении и развитии – важнейшая задача современной языковой политики государства;
- 3) речевая коммуникация – необходимый технологический фактор, приводящий к активизации социально-экономических процессов в обществе;
- 4) язык – основной носитель информации, следовательно, владение устной и письменной речью – существенный признак деловой квалификации специалиста, условие его профессиональной состоятельности. Человек, владеющий грамотной речью, становится «строителем» общественной жизни, а его инструментом – произнесенное или написанное слово;

5) знание родного языка, его богатства и возможностей, языковая и коммуникативная компетенции – неотъемлемая обязанность каждого полноправного гражданина. Культура речи заключается не только в том, чтобы найти точное слово для выражения своей мысли, но и наиболее уместное, а следовательно – эффективное;

6) коммуникативные компетенции специалиста – владение устным и письменным взаимодействием, эффективными способами передачи информации – определяющие и содействующие формированию не только языковой личности, но и личности нравственной, творческой и духовной;

7) дисциплина «Русский язык в деловой документации. Культура речи» напрямую связана с особенностями профессиональной деятельности квалифицированного сотрудника органа внутренних дел.

Современное понятие «языковая личность» включает в себя ряд составляющих, важнейшими среди которых являются языковая и коммуникативная компетенции.

Языковая компетенция – это соблюдение норм литературной, грамотной речи; фонетические особенности (четкость артикуляции, корректная интонация, темп, громкость, соответствие орфоэпическим нормам); лексические особенности (богатство и разнообразие словаря, точность в употреблении слов, стилистическая уместность, использование средств лексической выразительности); морфологические особенности (морфологические и словообразовательные нормы и категории); синтаксические особенности (разнообразие используемых синтаксических конструкций, правильность их построения, использование средств синтаксической выразительности) [1].

Коммуникативная компетенция – это умение продуцировать и воспринимать письменные и устные тексты различных жанров в разных ситуациях общения. К особенностям коммуникативного поведения языковой личности следует отнести также четкое определение стратегической цели речевого общения и выбор наиболее эффективных тактических приемов (например, соблюдение речевого этикета, умение пользоваться невербальными средствами общения и др.) [1].

Главная задача дисциплины «Русский язык в деловой документации. Культура речи» – обучить курсантов и слушателей необходимой коммуникативной, профессиональной и языковой компетенции, чтобы обеспечить важнейшие коммуникативные потребности: общение в профессиональной сфере и быту, получение и передача информации, расширение личностного багажа языковых средств, умение устанавливать доброжелательные субъект-субъектные

отношения и находить наиболее эффективные речевые способы воздействия на слушателей. Это дисциплина с четко выраженной практической направленностью, в которой большая часть времени выделяется на формирование коммуникативных умений и навыков и ведущее место занимают так называемые инструментальные знания: знание системы языка – ее единиц и способов их выражения и употребления; знание базовых стандартов речевого поведения в различных коммуникативных ситуациях (правила речевого этикета для говорящего, для слушающего; правила создания документов и т.д.). Еще Г.О. Винокур неоднократно подчеркивал: «Для каждой цели свои средства, таков должен быть лозунг лингвистически культурного общества» [2, с. 7].

В качестве основных методов и приемов преподавания дисциплины рекомендуются:

- 1) формирование в лексиконе курсантов и слушателей профессиональной правовой картины мира;
- 2) проблемно-целевые семинары, лекции-обсуждения, деловые игры, видеотренинги;
- 3) создание у курсантов и слушателей повышенной мотивационной готовности к восприятию и усвоению курса (прямая, словесно выраженная мотивация – с объяснением общекультурной и профессиональной значимости вводимой информации, избранного метода, средства обучения и т.д.; скрытая мотивация, когда профессионально-практическая значимость изучаемого материала становится без всяких дополнительных разъяснений очевидной);
- 4) реализация деятельностного подхода в процессе обучения (разработка системы коммуникативно-речевых задач и упражнений);
- 5) организация активной профессионально ориентированной речевой деятельности обучаемых (анализ устных и письменных текстов; коммуникативные задачи; коммуникативные игры; создание учебно-речевых или учебно-коммуникативных ситуаций);
- 6) динамический характер занятий (различные формы организации учебных занятий; смена различных видов деятельности на одном занятии и т.д.).

Учебная дисциплина «Русский язык в деловой документации. Культура речи» имеет свою организационную специфику. Кроме программного материала, в него могут быть включены необязательные на каждом занятии речевые разминки, импровизационные задачи и пр.

Эта дисциплина может реализоваться не только непосредственно на занятиях, но и во внеаудиторной работе: в кружке по культуре речи, в проведении

различного рода развлекательно-познавательных мероприятий типа диспутов, круглых столов, творческих конкурсов и т.п.

В результате изучения данной дисциплины курсанты и слушатели должны овладеть следующими умениями:

1) уметь использовать коммуникативный набор, характеризующий «хорошую речь» в разных ситуациях общения в соответствии со стратегическим замыслом, нормами русского языка и этическими законами речевого общения;

2) вести беседу на бытовые, деловые, политические, философские, исторические и прочие темы, набор которых составляет круг компетентности культурного человека;

3) слушать и слышать собеседника, задавать вопросы разных типов в достойной культурного человека форме, подавать реплики, корректно вступать в разговор, дополняя и развивая тему беседы или аргументированно возражая по ее существу;

4) участвовать в дебатах по проблеме, в которой говорящий достаточно компетентен, ясно и лаконично излагая свое суждение в виде строго регламентированного выступления;

5) участвовать в дискуссиях, спорах с соблюдением всех логически и этико-психологических законов и правил; последовательно и доказательно отстаивать свои взгляды, если они направлены на конструктивное решение вопроса; выступать с небольшой, но яркой и убедительной публичной речью на доступную тему и в разных жанрах;

6) использовать слово как инструмент воспитания, исходить из того, что нормы речевого поведения определяются нравственным содержанием человеческих отношений.

Таким образом, учебная дисциплина «Русский язык в деловой документации. Культура речи» играет важную роль в формировании языковой и профессиональной компетенции курсантов и слушателей вуза, поэтому приобретает особую значимость для повышения качества речевой культуры.

Литература

1. Караулов Ю.Н. Русский язык и языковая личность. – М.: Наука, 1987. – 261 с.
2. Русский язык и культура речи. Нормы. Стилистика: уч. пособие / Т.Л. Мистюк. – Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2015. – 84 с.

© Файзуллина И.И., 2025

И.И. Файзуллина,

к. филол. н.,

доцент кафедры иностранных и русского языков
Уфимского юридического института МВД России,

г. Уфа

МЕТОДЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПРИ ИЗУЧЕНИИ ДИСЦИПЛИНЫ «ОСНОВЫ РУССКОГО ЖЕСТОВОГО ЯЗЫКА»

Аннотация. В данной статье рассматриваются основные методы наставничества при изучении учебной дисциплины «Основы русского жестового языка», что позволяет повысить эффективность работы молодых специалистов, активизировать познавательную деятельность обучающихся и развить навыки коммуникации посредством жестового языка.

Ключевые слова: методы наставничества, молодой педагог, интерактивная доска, обучающиеся, русский жестовый язык.

Faizullina I.I.

Mentoring methods in studying the discipline
“Basics of Russian sign language”

Abstract. This article examines the main methods of mentoring in the study of the academic discipline “Fundamentals of Russian sign language”, which allows to increase the effectiveness of training, activate the cognitive activity of students and develop communication skills through sign language.

Keywords: mentoring methods, interactive whiteboard, students, Russian sign language.

Наставничество – это важный инструмент в образовательном процессе, обеспечивающий поддержку и наставления молодым специалистам. Его цель – помочь новым педагогам успешно адаптироваться в профессиональной среде, развивать педагогические навыки и умения.

Сегодня в современной педагогической практике всё большее внимание уделяется такому явлению, как наставничество. Благодаря этому подходу, молодые педагоги, только начинающие свой профессиональный путь, получают возможность обучаться и развиваться, опираясь на опыт и знания более опыт-

ных коллег. Понимание значения и функций наставничества в образовательном процессе позволяет эффективнее использовать его потенциал для улучшения качества образования и поддержания профессионального роста педагогов.

С целью обеспечения условий для непрерывного развития профессиональных умений и навыков педагогических работников в Уфимском юридическом институте МВД России организована работа школы педагогического мастерства. Данная школа выполняет следующие задачи:

1) формирование и (или) совершенствование у педагогических работников компетенций в области учебной, методической работы и научно-исследовательской деятельности.

2) развитие навыков применения законодательства Российской Федерации, нормативных правовых актов Минобрнауки России, Минпросвещения России, МВД России в части, касающейся реализации основных профессиональных образовательных программ, основных программ профессионального обучения, дополнительных профессиональных программ.

3) оказание помощи педагогическим работникам в совершенствовании профессиональных знаний, умений, навыков в области педагогики высшей школы, дидактики, психологии и методики преподавания, изучении инновационных педагогических технологий в системе профессионального обучения, среднего профессионального и высшего образования, дополнительного профессионального образования.

Школу педагогического мастерства посещают педагогические работники, педагогический стаж которых не превышает трех лет. Каждая кафедра института проводит занятие по совершенствованию профессиональных умений и навыков для молодых специалистов.

Кафедра иностранных и русского языков также проводит в данной школе занятия наставничества по учебным дисциплинам «Русский язык в профессиональной деятельности», «Иностранный язык», «Основы русского жестового языка».

Небольшое количество часов, выделенное на освоение дисциплины «Основы русского жестового языка», предполагает внедрение в образовательный процесс различных методов и приемов, направленных на повышение эффективности работы молодых специалистов, активизацию познавательной деятельности обучающихся и развитие навыков коммуникации посредством жестового языка. Профессиональное общение будущих сотрудников ОВД должно характеризоваться навыками грамотного владения дактильной и жестовой речью, а также установления контакта с людьми с нарушениями функции слуха. В связи с этим возникает острая необходимость совершенствования знаний по РЖЯ и формирования навыков ДР для эффективного общения с людьми, име-

ющими нарушения функции слуха, и успешной профессиональной деятельности.

В связи с этим на одном из таких занятий наставничества молодым специалистам предлагается обучение работе с интерактивной доской, которая позволяет сделать образовательный процесс максимально эффективным, поскольку дает прекрасную возможность задействовать основные сенсорные системы обучающихся – зрительную и слуховую. Современное поколение молодых людей, выросшее на компьютерах и смартфонах, привыкло к визуальной подаче информации, поэтому интерактивная доска не просто привлечет внимание курсантов и слушателей, но и поможет лучше понять и запомнить материал.

Использование интерактивной доски делает информацию более наглядной, создает творческую атмосферу на занятии, стимулирует групповые обсуждения.

В свою очередь, молодые педагоги, используя интерактивную доску, могут экспериментировать со стилями обучения, ориентироваться на потребности разных групп и легче находить нужную информацию. При этом гораздо удобнее создавать свою методическую базу, сохраняя иллюстративные материалы (текстовые и мультимедийные файлы, таблицы, диаграммы, изображения из интернета, видеоматериалы и др.) и адаптируя их для разных аудиторий. Такие «заготовки» помогают поддерживать быстрый темп занятия, поскольку молодому педагогу не нужно тратить время на написание больших объемов текста на доске [1, 193].

Изучение дисциплины по освоению русского жестового языка начинается с лекции на тему «Специфические средства общения людей с нарушениями функции слуха. Классификация нарушений слуха. Основы инклюзивного общения с глухими и слабослышащими людьми. Законодательство в сфере инвалидности по слуху и зрению».

Перед рассмотрением лекционного материала, считаем необходимым задавать аудитории вопросы о том, что обучающиеся знают о жизни глухих и слабослышащих людей, какими они являются: обычными или же особенными?

Как правило, курсанты и слушатели дают верный ответ, говоря, что инвалиды по слуху – это обычные люди, отличающиеся от нас, здоровых людей, лишь тем, что имеют частичное или полное нарушение слуха. Они относятся к категории людей с ограниченными возможностями здоровья. Однако нарушение слуха не мешает им достигать успехов в искусстве, политике и т.д. Здесь курсантам и слушателям в качестве подтверждения приводятся различные примеры всемирно известных глухих и слабослышащих личностей. Можно продемонстрировать фотографии таких личностей как Людвиг ван Бетховена, который будучи глухим, создавал свои известные произведения. Как у него это по-

лучалось? Он брал вилку в зубы, прислонял ее к инструменту и с помощью вибраций, передаваемых через столовый прибор, слышал музыку.

40-й президент США Рональд Рейган тоже имел нарушения слуха. Но это не мешало ему исполнять свои обязанности в Белом доме. После того, как он обзавелся изготовленным по индивидуальному заказу слуховым аппаратом, в США резко выросла продажа этих аппаратов, т.е. многие начали следовать его примеру.

При изучении русского жестового языка хорошо усваивается обучающимися информация в виде диаграмм, на которых могут отражаться сведения о количестве людей с нарушениями функции слуха. Например, можно продемонстрировать диаграмму, содержащую информацию о распространенности русского жестового языка среди всех языков РФ.

Очень удобна интерактивная доска при использовании видеоматериалов. Например, довольно часто на занятиях профессорско-преподавательским составом кафедры иностранных и русского языков используется учебный фильм «Базовые ситуации профессионального общения сотрудников полиции с людьми, имеющими нарушения слуха», созданный авторским коллективом Уфимского юридического института МВД России и Белгородского юридического института МВД России имени И.Д. Путилина.

Поскольку в структурном плане учебный фильм имеет 2 раздела: 1. Базовый словарь (темы: 1. Установление контакта; 2. Человек. Медицина. Здоровье. 3. Город. Транспорт. Ориентирование на местности. 4. Профессиональная лексика); 2. Видеосюжеты (темы: установление личных данных; проверка документов; проведение личного досмотра, проведение досмотра вещей подозреваемого; проведение досмотра транспортного средства; выяснение цели обращения глухих и слабослышащих граждан к сотруднику органов внутренних дел Российской Федерации; обращение к глухим и слабослышащим гражданам, совершающим / совершившим административное правонарушение, с целью его пресечения / предупреждения об ответственности за совершенное противоправное действие; предупреждение глухих и слабослышащих граждан в ситуациях оказания активного сопротивления и неповиновения законным требованиям сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации; обращение к глухим и слабослышащим гражданам с целью предупреждения об опасности; помощь глухим и слабослышащим гражданам в поиске объектов города, а также в ситуациях, угрожающих их жизни и здоровью), то благодаря интерактивной доске педагог имеет прекрасную возможность включать в работу этот материал при изучении как дактильной, так и жестовой речи.

Оба раздела содержат титры и музыкальное сопровождение, что способствует качественному овладению обучающимися русским жестовым языком,

повышает учебную мотивацию, а также позволяет закрепить изученный материал.

Интерактивная доска позволяет также пользоваться видео материалами из интернет-ресурсов. Например, при просмотре фрагмента телевизионной познавательной программы «Галилео» или документального фильма о жизни глухих и слабослышащих людей «Услышь меня».

Таким образом, использование интерактивной доски в образовательном процессе, а именно на занятиях при изучении русского жестового языка дает прекрасную возможность организовать эффективную деятельность молодого педагога и обучающихся, активизирует их внимание и память, способствует развитию и совершенствованию профессиональных коммуникативных навыков.

Литература

1. Файзуллина И.И. Технические средства обучения и их использование на занятиях по дисциплине «Русский язык в деловой документации» // II Всероссийская научно-практическая конференция с международным участием «Наука. Образование. Практика». – Уфа, 20 апреля 2023 года. С. 193.

© Файзуллина И.И., 2025

УДК 005.963.2

С.В. Файзуллина,
воспитатель, МАДОУ детский сад № 11
г. Нефтекамск РБ

НАСТАВНИЧЕСТВО: СЛАВНОЕ ПРОШЛОЕ, ПЕРСПЕКТИВНОЕ НАСТОЯЩЕЕ, ЭФФЕКТИВНОЕ БУДУЩЕЕ

Аннотация. В статье рассматривается значимость наставничества в современном образовании и содержится исторический обзор практики наставничества.

Описан опыт детского сада, где разработан «Блокнот молодого специалиста» и используются электронные образовательные платформы для повышения мотивации и вовлеченности наставников и наставляемых.

В заключение подчеркивается, что наставничество представляет собой устойчивую модель развития человеческих ресурсов в образовательных учреждениях. Этот подход будет иметь важное значение в будущем, способствуя созданию конкурентоспособной образовательной системы.

Ключевые слова: детский сад, наставник, наставничество, педагог, молодой специалист, образовательная организация.

Fayzullina S.V.

Mentoring: glorious past, promising present, effective future

Abstract. The article examines the importance of mentoring in modern education and provides a historical overview of mentoring practices.

The experience of a kindergarten is described, where a «Young Specialist's Notebook» has been developed and electronic educational platforms are used to increase the motivation and involvement of mentors and mentees.

In conclusion, it is emphasized that mentoring is a sustainable model for the development of human resources in educational institutions. This approach will be important in the future, contributing to the creation of a competitive educational system.

Keywords: kindergarten, mentor, mentoring, teacher, young specialist, educational organization.

«Вопросы обучения, наставничества – это всегда обращение к будущему. Опираясь на ваши знания и опыт, на традиции отечественной педагогики и, безусловно, используя передовые технологии, мы продолжим формирование суверенной системы образования – это очень важная вещь» – сказал В.В. Путин на открытии года педагога и наставника в 2023 году [3]. В условиях обновления содержания образования, введения ФОП, введения профессионального стандарта педагога, значительно возрос спрос на высококвалифицированного, конкурентоспособного, творчески работающего специалиста. Повысились требования к его личностным, профессиональным качествам и социальной позиции [1]. Эти умения и свойства характера присущи педагогу с многолетним опытом работы. Удобный способ обеспечивать в организации преемственность знаний и углублять экспертизу с каждым следующим поколением сотрудников – наставничество. Благодаря эффективному обучению и поддержке молодые сотрудники быстрее осваиваются со своими обязанностями, что положительно влияет на продуктивность команды. А наставники получают возможность развивать свои лидерские качества, что положительно сказывается на их карьере и автоматически создаёт для организации кадровый резерв.

История наставничества древнее, чем мы можем предполагать. Практика наставничества была широко распространена в древних цивилизациях Египта, Греции, и Рима и существовала у самых разных народов и в самых разных религиях. Уже в V-III веках до нашей эры вопросами наставничества занимались древние мыслители – Сократ, Платон, Аристотель.

На Руси институт наставничества существовал со времен Сергия Радонежского, который по праву считается основоположником русского наставничества – старчества, основанного на духовном руководстве старца, который был монахом – наставником. Он осуществлял духовное наставничество над другими монахами своего монастыря и над теми мирянами, которые приходили к старцу в монастырь: беседовал, давал советы, проводил групповые обсуждения, лекции. Со временем модель отношений, характерная для старчества в монастырях, распространилась за пределы монашеских обителей и проникла в мир. В результате возродились традиционные для славянских народов отношения, при которых опытный человек, обладающий знаниями и являющийся экспертом в одной или нескольких областях, помогает менее опытному человеку усвоить необходимые знания и развить умения. Эта модель отношений стала культивироваться в семье и в профессиональных отношениях.

В царских семьях стали приставлять к цесаревичам и князьям наставников-учителей. Ими становились выдающиеся личности – деятели культуры, учёные, священнослужители, военнослужащие.

К наставникам в это время относили всех, кто занимался воспитанием детей в дворянских семьях: няни, бонны, дядьки, обеспечивавшие физиологическое выращивание, и гувернантки, гувернёры, домашние учителя, отвечавшие за воспитание и обучение.

Среди простого населения наставничество встречалось в среде ремесленников, где, к примеру, умение расписывать посуду передавалось от мастера к подмастерью.

В образовательной системе России слово «наставник» было официально введено в педагогический процесс в 1813 году. Министерство народного просвещения приняло решение о вводе в учебных заведениях новой должности – наставник, которому предписывалось неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности».

К середине XIX века наставничество приобрело особую роль – К.Д. Ушинский установил зависимость профессиональной адаптации наставляемого от уровня педагогического мастерства и опыта самого наставника. Дидактически обоснованная система наставничества впервые появилась в России в 1860 году,

она была представлена в Московском техническом училище сообществом инженеров-механиков под руководством Д.К. Советкина. Эта система получила признание, поскольку обеспечивала индивидуальный учет знаний, умений и навыков учащихся.

В СССР масштабно развивалось профессионально-техническое образование и производственное обучение: молодежь, приходя после учебного заведения на производство, получала в наставники опытного мастера [2].

Во времена перестройки появилась проблема оттока молодых специалистов после непродолжительного периода работы. Проблема нехватки педагогов способна затормозить развитие образовательной организации. Если это временный дефицит, то его можно решить перераспределением труда между существующими сотрудниками. Если это выход на принципиально новый уровень, то к решению кадрового вопроса надо подходить максимально ответственно.

В настоящее время на государственном уровне развитие наставничества входит в разные федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование».

Три года назад четыре выпускницы Нефтекамского педагогического колледжа приступили к трудовой деятельности в нашем детском саду. Чтобы осуществить быструю передачу знаний, наставники детского сада разработали «Блокнот молодого специалиста». Он стал путеводителем и помог молодым педагогам найти ответы на вопросы о работе воспитателя. Блокнот молодого специалиста – это брошюра, включающая в себя теоретический и практический материал. В ней есть все сведения об администрации и наставниках, правила и распорядок дня педагога, примеры планирования, требования к ведению документации воспитателя и к оформлению развивающей предметно-пространственной среды группы. И главное, этим блокнотом старшие коллеги показали, что начинающие педагоги не одиноки, что они придут на помощь, что на них стоит положиться.

Так началось продуктивное сотрудничество наставников и наставляемых. Конечно, в ДООУ проводятся традиционные мероприятия: взаимные посещения занятий и режимных моментов, беседы и обсуждения, мастер-классы, совместную проектную деятельность. Но не всегда у педагогов совпадали смены и возникали сложности с очным общением в нерабочее время. И тут наставники обратили внимание на то, что сегодняшняя молодежь – «дети гаджетов», она в совершенстве владеет компьютерной грамотностью, активно общается в педагогических сообществах и соцсетях. Все эти навыки и умения можно использовать в организации наставничества. Наши наставники имеют свои сайты, в которых помещают свои педагогические находки. В удобное время наставляемые педагоги знакомятся с материалом. Тут же, по видеоконференции, или в сооб-

щениях, или же потом, при встрече можно задать вопрос и получить ответ по теме. Эти знания они используют в своих методических разработках, выкладывают их на страницах своего сайта и наставник даёт свои рекомендации.

Современная молодежь выросла в условиях, где конкуренция «пронизывает» все сферы жизни человека. Да и система образования сегодня ставит задачу развития конкурентоспособной личности педагога. Все это стало основой внедрения в систему наставничества нашего детского сада соревновательного метода между наставниками, между наставляемыми и между парами «наставник-наставляемый». На основе бесплатного веб-сервиса Google Класс была разработана электронная система «Идём к успеху вместе!». Основная цель этого пособия – полноценное сопровождение наставляемого с консультациями, мастер-классами, видео-конференциями, выполнением заданий и с оценкой деятельности.

Такие подходы к решению кадровой политики образовательной организации дают свой положительный эффект и наставляемые педагоги становятся полноправными членами коллектива и добиваются отличных результатов в педагогической деятельности.

Многогранные возможности интернет-ресурсов позволяют наставникам использовать в работе с наставляемыми педагогами необходимые ресурсы в качестве механизма реализации персонализированных программ наставничества, и повысить степень достижимости запланированных в этих программах результатов. Такие программы наставничества можно применять в других образовательных организациях. На республиканском конкурсе «Эффективные практики наставничества образовательных организаций Республики Башкортостан» в 2024 году программа была признана лучшей персонализированной программой наставничества в дошкольных образовательных организациях.

Наставничество – не модный тренд, оно развивается. Наставничество будущего – эффективная модель управления развитием человеческих ресурсов учреждения, развивающая и наставника, и наставляемого. А ещё – это эффективный элемент решения кадрового вопроса.

Литература

1. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. N 544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (с изменениями и дополнениями) | ГАРАНТ (Дата публикации 5.10.2016 г.) // Информационно правовой портал Гарант.ру – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://base.garant.ru/70535556/>.

2. Наставничество в России (Дата публикации 18 ноября 2023 – 6 декабря 2023) // Сайт Донской Государственной Публичной Библиотеки – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://dspl.ru/blog/pro-vystavki/nastavnichestvo-v-rossii/> (дата обращения 21.01.2025 г.).

3. Открытие года педагога и наставника. Президент России (Дата публикации 2.03.2023 г.) // Сайт президента России – Электронный ресурс. – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/events/president/transcripts/speeches/70627> (дата обращения 21.01.2025 г.).

© Файзуллина С.В., 2025

УДК 37.013

Р.Г. Хасанова,
учитель математики МОБУ СОШ с. Сейтакрово
МР Балтачевский район РБ,
руководитель центра «Точка Роста»

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В ЦЕНТРЕ «ТОЧКА РОСТА»

Аннотация. В данной статье рассматривается наставничество как технология, направленная на профессиональное становление будущего учителя. Опытные специалисты помогают молодому учителю преодолеть трудности.

Ключевые слова: наставничество, наставник, проектная деятельность, образовательные технологии, форма наставничества.

Khasanova R.G.

Mentoring as a tool for improving
the quality of education at the growth point center

Abstract. This article examines mentoring as a technology aimed at the professional development of a future teacher. Experienced specialists help a young teacher to overcome difficulties.

Keywords: mentoring, mentor, project activity, educational technologies, form of mentoring.

В рамках национального проекта «Образование» школы получили современное оборудование центра «Точка Роста» для совершенствования урочной и внеурочной деятельности, формирования высокотехнологической среды школы, без которой сложно представить современный образовательный процесс обучения.

Целями деятельности Центров являются:

- создание условий для внедрения на уровнях начального общего, основного общего и (или) среднего общего образования новых методов обучения и воспитания, образовательных технологий, обеспечивающих освоение обучающимися основных и дополнительных общеобразовательных программ цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профилей;
- обновление содержания и совершенствование методов обучения предметных областей «Физика», «Химия», «Биология».

Задача Центров: охват своей деятельностью на обновленной материально-технической базе не менее 100 % обучающихся образовательной организации, осваивающих основную общеобразовательную программу, и обеспечение не менее 70 % охвата от общего контингента обучающихся дополнительными общеобразовательными программами цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профилей во внеурочное время.

Функции Центра:

- участие в реализации основных общеобразовательных программ в части предметных областей «Физика», «Химия», «Биология». в рамках федерального проекта «Современная школа» и национального проекта «Образование»;
- реализация разноуровневых дополнительных общеобразовательных программ вышеназванных профилей и иных программ в рамках внеурочной деятельности обучающихся;
- обеспечение создания, апробации и внедрения модели равного доступа к современным общеобразовательным программам естественно-научного и технологического профилей «Точка роста» сельских территорий;
- внедрение сетевых форм реализации программ дополнительного образования;
- организация внеурочной деятельности в каникулярный период;
- содействие развитию шахматного образования;
- вовлечение обучающихся и педагогов в проектную деятельность;
- обеспечение реализации мер по непрерывному развитию педагогических и управленческих кадров, повышение их квалификации;
- информационное сопровождение учебно-воспитательной деятельности Центра, системы внеурочных мероприятий с совместным участием детей, педагогов, родительской общественности, в том числе на сайте образовательной организации и иных информационных ресурсах;

- содействие созданию и развитию общественного движения школьников, направленного на личностное развитие, социальную активность через проектную деятельность, различные программы дополнительного образования детей.

С 2019 года в Балтачевском районе открываются Центры образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка Роста». С 1 сентября 2022 года и в нашей школе «Точка Роста» распахнула двери для детей.

На базе Центра проводятся уроки биологии, физики, химии, ведутся курсы дополнительного образования: «Познавательная биология», 7–8 класс; «Робототехника», 5–7 класс.

Наша школа малочисленная. Учатся у нас самые обычные дети, много ребят из малообеспеченных и многодетных семей, большинство учащихся приезжают в школу издалека.

Очень часто приходится сталкиваться с двояким подходом к изучению естественно-научных предметов в школе. Одни ученики с головой уходят в процесс обучения, понимая всю важность и значимость предмета, мотивированы сдачей ГИА и последующим обучением старших классов или колледже по данному направлению. Как же сделать так, чтоб ученику на уроке, а затем и во внеурочной деятельности было интересно? На уроках есть возможность выполнить обязательный минимум лабораторных и практических работ, но этого бывает недостаточно для более полного изучения основ естественных наук. Благодаря дополнительным общеобразовательным программам расширяется возможность применения практических методов изучения биологии, физики, географии и химии, так как эти программы имеют практическую направленность, в них большое количество часов отводится на практические, лабораторные и проектные работы.

Реализация естественно-научных и технологических предметов на базе Центра «Точка Роста» в нашей школе предусматривает использование Стандартного комплекта оборудования, расходных материалов, средств обучения и воспитания. Это открывает больше возможностей для популяризации биологии, химии и физики среди обучающихся, а значит повышения эффективности учебного процесса, высокой результативности во внеурочной деятельности.

Мотивация к изучению предмета в разном возрасте может иметь различные «точки опоры». В 5–8 классах, погружаясь в мир естественных наук, ребёнок получает возможность раскрыть процессы и явления, с которыми он сталкивается постоянно, с научной точки зрения. Учащийся может проявить себя в чём-то новом, выполняя исследовательские, проектные работы, выступая на конференциях, слётах, конкурсах и т.п. В 9 классе на первое место выходит

ориентация на выбор будущей профессии, однако если удалось увлечь подростка в предыдущих классах, интерес к предмету будет проявляться, даже если его дальнейшая подготовка к ГИА не связана с данным предметом.

Давайте разберёмся в понятиях, которые включает модель наставничества:

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Можно выделить следующие **направления наставничества**:

Учебно-профессиональное: наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессиональным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся.

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т.д.

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы ОО.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Разработчиками программы выделено для общеобразовательных организаций – **4 формы наставничества**, это: «ученик – ученик», «учитель – учитель», «студент – ученик», «работодатель – ученик».

Ученик – ученик. Это взаимодействие обучающихся одной образовательной организации, при котором один из обучающихся находится на более высокой ступени образования и обладает организаторскими и лидерскими качествами, позволяющими ему оказать весомое влияние на наставляемого, лишенное тем не менее строгой субординации.

Целью такой формы наставничества является разносторонняя поддержка обучающегося с особыми образовательными или социальными потребностями либо временная помощь в адаптации к новым условиям обучения.

Результат

- повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона внутри класса (группы) и образовательной организации;
- численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций;
- количественный и качественный рост успешно реализованных образовательных и творческих проектов;
- снижение числа обучающихся, состоящих на разных видах учета;
- снижение числа жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.
- взаимодействие «успевающий – неуспевающий», классический вариант поддержки для достижения лучших образовательных результатов;
- взаимодействие «лидер – пассивный», психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе или развитием коммуникационных, творческих, лидерских навыков;
- взаимодействие «равный – равному», в процессе которого происходит обмен навыками, например, когда наставник обладает критическим мышлением, а наставляемый – креативным; взаимная поддержка, совместная работа над проектом.

Область применения: внеурочная деятельность, проектная деятельность, клубы, волонтерство.

Поэтому при разработке дополнительных общеобразовательных программ для «Точки Роста» учитывались возможные интересы ребят.

Так, учащиеся 8 класса, знакомые с оптическим микроскопом с 5–7 классов, с удовольствием изучают оборудование Цифровой лаборатории. Использование оборудования и реактивов из набора ОГЭ.

Учащиеся вовлечены в исследовательскую и проектную деятельность, активно осваивают возможности ноутбуков, МФУ в учебной деятельности. Под-

ключение к сети интернет даёт больше возможности для поиска информации. Подключения МФУ к wifi даёт беспроводной доступ к оборудованию при печати документа с ноутбука или телефона. Возможность подключения к ноутбуку через Bluetooth помогает передавать файлы с телефона учащегося для дальнейшего редактирования без адаптера или проводного подключения.

За время работы центра, группы учащихся имели возможность пройти путь от самых азов до первых значимых результатов. В течение учебного года обучающиеся центра принимали активное участие в муниципальных, региональных, всероссийских и международных конкурсах.

Учитель – учитель. Взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первому разностороннюю поддержку.

Цель: успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня.

Результат

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Я назначена наставником. Чтобы помочь начинающему преподавателю, начать свою деятельность и справиться с возникающими трудностями мы выделили две основные проблемы: проблемы в отношениях с учащимися; проблемы в учебной работе.

С целью решения данной проблемы Гардиева Рязиля Рафиловна обращалась, консультировалась, посещала уроки педагогов высшей квалификации.

Результат проведенной работы не заставил себя долго ждать: уже к концу учебного года у Рязиля Рафиловны сформировался свой стиль ведения урока.

Проанализировав то, в чем нужна помощь молодому педагогу, мы совместно продумывали и обсуждали план и карту индивидуального образовательного маршрута на будущий учебный год с новыми задачами и целями.

Рязиля Рафиловна за короткий период работы с учащимися сумела сформировать ученический коллектив, ознакомиться с родителями каждого обучающегося, изучила их особенности. Многие её ученики участвовали в различных конкурсах, олимпиадах, исследовательских работах и мероприятиях.

Цель школьного наставничества – оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.

Таким образом, ресурсы Центра образования естественно-научной и технологической направленностей «Точка Роста» открывают новые возможности урочной и внеурочной деятельности, расширяют поле взаимодействия ученика и учителя, повышают интерес и мотивацию учащихся к изучению биологии, химии и других предметов естественно-научной направленности.

Литература

1. Богданова ЛА. Наставничество в профессиональном образовании / Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. – Текст: непосредственный / методическое пособие / авт.-сост.: – Кемерово: ГОУ «КРИПО», 2014 – 144 с.

2. Липатов С.Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С.Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2. – С. 31–32.

© Хасанова Р.Г., 2025

УДК 35.088

Ю.Р. Хисаметдинова,
учитель начальных классов
МБОУ «Гимназия им. Т. Кусимова»
с. Аскарново МР Абзелиловский район РБ

КРАТКОСРОЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ

Аннотация. Цель статьи заключается в рассмотрении особенностей опыта краткосрочного наставничества как фактора профессионального развития. Описан опыт работы, направления, проблемы и пути решения. Отражены некоторые приемы по организации краткосрочного наставничества.

Ключевые слова: взаимодействие, наставляемый, профессиональное развитие, компетенции, краткосрочное наставничество, профессионализм.

Short-term mentoring as a factor in professional development

Abstract. The purpose of the article is to examine the specifics of the experience of short-term mentoring as a factor of professional development. Work experience, directions, problems and solutions are described. Some techniques for organizing short-term mentoring are reflected.

Keywords: interaction, mentored, professional development, competencies, short-term mentoring, professionalism.

Вопросы обучения молодых специалистов в разных сферах всегда были актуальными как факторы успешности и непрерывности производства и других отраслей. В сфере образования с давних времен существовали разные модели наставничества. Традиционной формой наставничества остается модель «опытный учитель – молодой специалист». Опытный наставник помогает молодому специалисту пройти адаптацию в коллективе, решить проблемные вопросы, учит некоторым нюансам.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский. Он считал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку [1].

М.П. Павлюкевич определяет наставничество как форму работы с вновь принятыми на работу сотрудниками, а также работниками, переведенными на другую должность. Наставничество носит индивидуальный характер и направлено на введение новых сотрудников в профессию, формирование у них необходимых для успешной работы профессиональных компетенций, а также создание условий для адаптации в трудовом коллективе [3].

Актуальным вопросом остается подготовка учителя к различным профессиональным конкурсам. Развитие и рост профессиональных компетенций педагога происходит именно во время подготовки к конкурсам. Как правило, конкурсы педагогического мастерства проводятся в краткие сроки, поэтому подготовка тоже требует оперативности и срочности [4].

С этой проблемой я столкнулась во время участия в конкурсе «Учитель года» в 2014 году. Рядом оказалась опытный учитель Тухватуллина Зайнап Сабирьяновна, которая помогла разложить по полочкам мой конкурсный урок. Некоторые приемы работы я применяю и в своей наставнической деятельности.

С 2015 года мы осуществляем краткосрочную модель при подготовке к конкурсам профессионального мастерства «Учитель года», «Учитель-мастер», «Педагог-исследователь» и др.

Самым главным показателем учителя является урок. Он должен быть продуман от начала до конца. Вопросы учителя должны быть продуманы и конкретны, итоги каждого этапа подведены. К тому же конкурсный урок требует концентрации эффективных методов, приемов, которые до этого успешно применялись в деятельности учителя.

При краткосрочной модели наставничества наставник помогает участнику конкурса обозначить и конкретизировать задачи и цели, так как многие учителя теряются от глобальности задачи, реализуемых по положению конкурса. При подготовке к уроку успешны такие приемы: «Мозговой штурм», «Корзинка идей», составление кластеров, проблемные вопросы.

Немаловажно и то, что конкурсант составляет свой урок сам, а наставник может только что-то помогать корректировать, шлифовать. Если наставник даст готовую заготовку, то не будет профессионального роста конкурсанта, не будет деятельности, направленной на развитие. Очень важно держать эту задачу в голове, так как только так будет достигнута главная цель участия в конкурсе – рост и развитие компетенций.

Наставническая деятельность позволяет развивать свои навыки двум сторонам участников. Повышается профессионализм в решении актуальных задач современного образования, учителя стремятся узнавать новое.

По итогам краткосрочной модели наставничества есть результаты у наставляемых.

Нугаманова Фаниля Мансуровна – победитель в номинации «Уроки Победы», конкурс «Учитель года – 2020» [5], лауреат в номинации «Лучшая практика наставничества» республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан» – 2024 г. [7].

Муллахметова Альбина Ринатовна – победитель конкурса «Педагог-исследователь» 2016 г., лауреат конкурса «Учитель года башкирского языка и литературы – 2017» [6].

Истамгалин Ильгиз Наилевич – лауреат конкурса «Учитель года башкирского языка и литературы – 2020».

Гайзуллина Лениза Ниловна – победитель в Номинации «Творческий поиск и оригинальность решений» республиканского конкурса «Учитель года – 2023» [8].

Каждый год учителя гимназии становятся победителями районного конкурса «Учитель года». Это Усманова Диляфруз Аслямовна, Ямалова Ольга Борисовна, Башарова Айгуль Мухаметовна, Нугаманова Фаниля Мансуровна и

др. Они сами теперь являются наставниками для коллег, занимаются наставничеством на уровне районных методических объединений по своему предмету.

А я, наставник, тоже участвую в профессиональных конкурсах, активно делюсь опытом, выступаю на заседаниях РМО, ШМО, педсоветах, на уровне республики, состою в оргкомитете муниципальной конференции «Юный исследователь», являюсь членом жюри районного конкурса «Учитель года» с 2015 года. Таким образом, наставническая деятельность дает положительные результаты всем участникам процесса, позволяет повышать свой профессиональный уровень.

Литература

1. Наставничество как педагогический феномен: история и современность: текст научной статьи по специальности «Науки об образовании». – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://coach.jofo.me/1716663.html>.

2. Положение «О наставничестве педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования в Республике Башкортостан» от 14.09.2022 №2273. – Электронный ресурс. – Режим доступа: http://mp7.e-style.ru/www/files/prikaz-2273_organized.pdf.

3. Плотникова Е.Е. Социально-педагогические условия профессиональной ориентации старшеклассников / Е.Е. Плотникова, Н.В. Быстрова // Вестник Мининского университета. – 2017. – № 2 (19). – С. 8.

4. Наставничество в системе образования России. Практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н.Ю. Синягиной, Т.Ю. Райфшнайдер. – М.: Рыбаков Фонд. – 2016. – 153 с.

5. Приказ об итогах проведения республиканского конкурса «Учитель года Башкортостана» в 2020 году. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://irorb.ru/wp-content/uploads/2024/01/prikaz-po-itogam-konkursa-ug-2020.pdf>

6. Итоги 27-го Республиканского конкурса «Учитель года Башкортостана – 2017». Официальный сайт MediaRB. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://www.mediarb.ru/news/teacher2017/>.

7. Итоги республиканского конкурса «Эффективные практики наставничества в образовательных организациях Республики Башкортостан». – Официальный сайт Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников. – Электронный ресурс. – Режим доступа: <https://cnppmpr-ufa.ru/novosti/ochnyj-ehtap-respublikanskogo-konkursa-ehffektivnye-praktiki-nastavnichestva-v-obrazovatelnyh-organizacijah-respubliki-bashkortostan>.

8. Приказ об итогах проведения республиканского конкурса «Учитель года Башкортостана в 2023 году». Официальный сайт Института развития образования РБ. Электронный ресурс. – Режим доступа: https://irorb.ru/wp-content/uploads/2024/01/4_prikaz-587-ot-23.03.2023-ob-itogah-konkursa-ug-2023.pdf.

© Хисаметдинова Ю.Р., 2025

УДК 373.3

Г.Т. Шайбакова,
учитель истории и обществознания
МБОУ СОШ с. Тузлукушево
МР Чекмагушевский район РБ

РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ

Аннотация. Реверсивное наставничество представляет собой мощный инструмент для преобразования образовательного процесса. Это концепция образовательного процесса, при которой учащиеся становятся не только слушателями, но и активными участниками, способными делиться своими знаниями и опытом с учителями и одноклассниками. Этот подход отличается от традиционного педагогического взаимодействия, где учитель выступает в роли единственного источника информации.

Ключевые слова: наставничество, реверсивное наставничество, учитель, ученик, наставник.

Shaibakova G.T.

Reverse mentoring model at school

Abstract. Reverse mentoring is a powerful tool for transforming the educational process. This is a concept of the educational process in which students become not only listeners, but also active participants, able to share their knowledge and experience with teachers and classmates. This approach differs from traditional pedagogical interaction, where the teacher acts as the only source of information.

Keywords: mentoring, reverse mentoring, teacher, student, mentor.

Реверсивное наставничество – это инновационный подход в образовательном процессе, который становится всё более популярным в современных

школах. В отличие от традиционной модели, где учитель выступает как единственный источник знаний, реверсивное наставничество предполагает активное участие учеников в обучении и обмен знаниями между учениками и педагогами. Это создаёт уникальную образовательную среду, насыщенную взаимным обучением и сотрудничеством.

Основная цель реверсивного наставничества заключается в углублении знаний и умений как учителей, так и учеников. Это достигается через обмен опытом и проведением совместных уроков и мероприятий. Наставничество способствует формированию навыков общения, лидерства и работы в команде, что является важным аспектом современного образования.

Реверсивное наставничество основывается на нескольких ключевых принципах:

1. Взаимное обучение. Ученики имеют возможность делиться своими знаниями и навыками с учителями и сверстниками, создавая динамичную атмосферу, где все являются учителями и учениками.

2. Активное участие. Учащиеся не просто усваивают информацию, но и становятся активными участниками образовательного процесса, что способствует их мотивации и заинтересованности.

3. Разнообразие подходов. Реверсивное наставничество позволяет использовать разнообразные методы обучения, которые учитывают потребности и интересы учеников, вынуждая педагогов адаптироваться к новым условиям.

Преимущества реверсивного наставничества:

1. Углубление знаний. Когда ученики делятся своим опытом и знаниями, они не только углубляют свои собственные знания, но и помогают другим лучше понять материал.

2. Развитие социальных навыков. Участие в реверсивном наставничестве способствует развитию коммуникативных и лидерских навыков. Ученики учатся работать в команде, преодолевая барьеры и находя общий язык друг с другом и с учителями.

3. Формирование чувства ответственности. Ученики, берущие на себя роль наставников, развивают чувство ответственности за обучение других, что способствует их личностному росту.

4. Адаптация к современности. Реверсивное наставничество обогащает образовательный процесс современными подходами и технологиями, учитывающими интересы и потребности нового поколения.

Внедрение реверсивного наставничества может происходить в различных формах. Это могут быть тематические кружки: ученики, обладающие компетенциями в области программирования, искусств или иностранных языков, могут организовывать кружки, где будут обучать своих сверстников или учащихся-

ся младших классов. Например, монтирование видео или спортивные игры. Это позволяет интегрировать современные технологии в образовательный процесс, где сами ученики могут дать какие-то знания учителям в использовании новых инструментов и ресурсов. Можно проводить совместные проекты: учителя могут инициировать проекты, где ученики работают в группах, выполняя задачи, требующие совместной работы и обмена знаниями. Например, учащиеся нашей школы принимают участие в реализации волонтерской инициативы в рамках сезона «Весна» (проект «4 сезона добрых дел»). Учащиеся 6–7 классов сами создали команду, решили где и как будут проводить экосубботники, с помощью наставника заполнили заявку на участие в конкурсе. В данном случае, учитель может выступать в роли куратора совместных проектов, направляя группу и обеспечивая выполнение поставленных задач. Можно проводить открытые уроки или выступления, где ученики могут выступать с презентациями, делаясь своими знаниями по различным темам, и обучая своих сверстников.

Учащиеся, берущие на себя роль наставников, учатся анализировать информацию и самостоятельно строить свой опыт, что развивает их критическое мышление. В результате такой работы устанавливаются доверительные отношения между учителями и учениками, учащиеся чувствуют себя свободно в роли наставников.

Конечно, необходима подготовка учащихся к роли наставников. Нужно обучение ребят необходимым навыкам для передачи знаний, включать методы презентации, коммуникации и терпения. Поддержка активности и инициативности учеников в учебном процессе, поощрение их предложения о том, что они хотели бы изучать и как делиться знаниями – также является важным аспектом этой деятельности.

Реверсивное наставничество представляет собой мощный инструмент для преобразования образовательного процесса. Это концепция образовательного процесса, при которой учащиеся становятся не только слушателями, но и активными участниками, способными делиться своими знаниями и опытом с учителями и одноклассниками. Этот подход отличается от традиционного педагогического взаимодействия, где учитель выступает в роли единственного источника информации. В реверсивном наставничестве ученики могут обучать своих учителей, а также помогать другим ученикам, создавая таким образом динамичную и интерактивную образовательную среду. Подобный подход позволяет создать атмосферу сотрудничества, взаимной поддержки и уважения, где каждый участник обучения может сыграть значимую роль. Применение реверсивного наставничества в школе способствует не только глубокой социализации и развитию личных качеств учащихся, но и повышению качества образования в целом. Важно, чтобы школы активно внедряли и поддерживали этот подход,

делая образовательный процесс более интерактивным и адаптированным к требованиям времени.

Реверсивное наставничество в школе – это многообещающий подход, который открывает новые возможности для улучшения образовательного процесса. Он позволяет создать сообщество, где все участники – как учителя, так и ученики – становятся активными участниками обучения. Взаимный обмен знаниями не только улучшает качество образования, но и вносит значительный вклад в личностное и профессиональное развитие как педагогов, так и учащихся. Совместная работа, совместные проекты и поддержка друг друга становятся основными ключами к созданию эффективной и вдохновляющей образовательной среды.

© Шайбакова Г.Т., 2025

УДК 373.1

И.А. Шенбергер,
учитель англ. яз. МБОУ лицей,
г. Янаул

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГА

Аннотация. Наставничество «педагог – педагог» – это непрерывное взаимодействие, взаимопомощь, поддержка, обмен опытом. Ведь в процессе взаимодействия педагог-наставник также приобретает новые знания и умения. Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам в профессиональном становлении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям образовательной организации.

Ключевые слова: наставничество, наставник, педагог, способ, развитие, становление.

Shenberger I.A.

Mentoring as an effective way of becoming a teacher

Abstract. Teacher – teacher mentoring model is a continuous interaction, mutual assistance, support, and exchange of experience. Indeed, in the process of inter-

action, the teacher-mentor also can get new knowledge and skills. The purpose of mentoring is to provide support and practical assistance to young professionals/novice teachers in their professional development, successful and rapid adaptation to the conditions and requirements of an educational organization.

Keywords: mentoring, mentor, teacher, method, development, formation.

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

Ч. Диккенс

Наставник – как мудро звучит это слово. Каким должен быть наставник? Какими качествами должен он обладать? Задав этот вопрос, мы можем услышать много вариантов ответов, но все эти мнения будет объединять одно – мудрый учитель! Хороший наставник – это наставник, который интересуется своим подопечным, спрашивает его мнение, внимательно слушает, даёт обратную связь и объясняет всё доступным языком. Звучит просто, но на деле наставники без опыта просто говорят, что надо делать. Обретя хорошего наставника, вы получаете бесценные знания и опыт. Педагог-наставник – это чуткий, корректный, душевный человек, энтузиаст своей профессии, творческая личность, друг. В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель». Наставничество – как «звание, должность, дело наставника» [2, 627].

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях». Наставничество является успешным и эффективным методом профессиональной адаптации, применяемым в образовательном учреждении, способствующим становлению молодого специалиста. Адаптация молодого педагога проходит на рабочем месте под руководством наставника, который создает организационные, научно-методические и мотивационные условия для профессионального становления.

Наставничество «педагог – педагог» – это непрерывное взаимодействие, взаимопомощь, поддержка, обмен опытом. Ведь в процессе взаимодействия педагог – наставник также приобретает новые знания и умения. Целью наставничества является оказание поддержки и практической помощи молодым специалистам/начинающим педагогическим работникам в профессиональном станов-

лении, успешной и быстрой адаптации к условиям и требованиям образовательной организации [1, 28].

Очень часто мы сталкиваемся с проблемой нехватки специалистов в школах. Эта проблема актуальна повсеместно. Проведя опрос среди будущих выпускников могу сказать, что профессия учителя не очень популярна, мало кто с уверенностью говорит «Да, я хочу стать учителем!». Что лежит в основе этой проблемы? Высокие требования к профессии? Или современные школьники? Одним из решений этой проблемы может послужить именно наставничество. Использование системы наставничества в образовательном учреждении позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно, взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию. Окончившему вуз молодому специалисту необходима поддержка более опытного педагога. Он поможет адаптироваться к условиям и требованиям образовательной организации, окажет необходимую моральную и психологическую поддержку, ознакомит с необходимой документацией, станет путеводителем в жизни школы. Это необходимое и главное условие для молодого педагога. Оказавшись в новых для себя условиях, молодой учитель может не адаптироваться, в этом поможет наставник. Для наставника это тоже хороший способ для личностного развития. Современные молодые выпускники хорошо знакомы с технологиями, легко ориентируются в интернет пространстве. В этом случае «педагог – педагог» могут помочь друг другу с обменом знаниями. Помогая развиваться с профессиональной точки зрения молодому педагогу, наставник развивается вместе с ним. Для самого педагога наставничество является наиболее эффективным способом повышения своей квалификации, развития инновационного содержания собственной трудовой деятельности, выхода на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Что значит профессиональное развитие для молодого педагога? Профессиональное развитие для молодого педагога – это процесс, который включает в себя рост, становление, реализацию в педагогическом труде профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений [3, 58].

Способы развития молодого педагога с помощью наставника:

- практическое освоение персональных приёмов работы: наставник даёт новичку необходимую для работы информацию, отслеживает процесс усвоения знаний и мотивацию к работе;
- мастер-классы. Это способ передачи накопленного опыта;
- посещение и анализ занятий опытных педагогов;

- организация индивидуальных консультаций;
- участие в профессиональных конкурсах;
- взаимопосещение уроков: наставник может посещать уроки своего подопечного и проводить с ним детальный анализ;

Наставничество – это необходимая часть всего учебного процесса. Наставничество стимулирует потребности молодого педагога в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации.

Литература

1. Баранова С.В. Основные положения духовно-нравственного наставничества / С.В. Баранова // Новая реальность. – Москва. – 2011.
2. Даль В.И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. – М. – 2001.
3. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании / А.В. Крылов // Педагогическая диагностика. – 2013.

© Шенбергер И.А., 2025

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ РЕШЕНИЯ ПРИОРИТЕТНЫХ ЗАДАЧ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ

МАТЕРИАЛЫ
II ВСЕРОССИЙСКОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ,
ПОСВЯЩЕННОЙ 5-ЛЕТИЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЦЕНТРА НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ
В РЕСПУБЛИКЕ БАШКОРТОСТАН

3 апреля 2025 года

Допечатная подготовка: А. Е. Дереева

Подписано в печать 07.10.2025. Усл.-печ. л. 11,63. Заказ 624. Тираж 55
Формат бумаги 60×84¹/₁₆. Бумага офсетная. Печать трафаретная. Гарнитура «Таймс»

РИО ФГБОУ ВО БГАУ, 450001, г. Уфа, ул. 50-летия Октября, 34

