

ISSN 2310-3353



«А. БАЙТҰРСЫНОВ
АТЫНДАҒЫ ҚОСТАНАЙ ӨңІРЛІК
УНИВЕРСИТЕТІ» КЕАҚ



ҚМПИ ЖАРШЫСЫ

ҒЫЛЫМИ-ӘДІСТЕМЕЛІК ЖУРНАЛ
НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ЖУРНАЛ

№ 4

2022



УДК 37.048.4

Темирова, Н.В.

магистрант 2 курс,
методист ГУ «Отдел образования
города Костаная» Управления
образования акимата
Костанайской области,
Костанай, Казахстан

Утегенова Б.М.

научный руководитель,
кандидат педагогических наук, профессор
КРУ имени А.Байтурсынова,
Костанай, Казахстан

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

Аннотация

В данной статье дается определение наставничества в образовательном процессе и характеристика наставничества как эффективной формы методической поддержки профессионального развития молодого педагога. Цель наставничества определена как ключевой ориентир в повышении степени самостоятельности, в сопровождении профессионального развития педагогов. В статье выделены основные преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации, определены этапы и виды наставничества, приоритетные формы сопровождения и взаимодействия с молодыми педагогами.

Ключевые слова: *наставничество, профессиональное развитие, методическое сопровождение, профессиональная адаптация, инновационные формы сопровождения и взаимодействия педагогами.*

1 Введение

В современных тенденциях модернизации и реформирования системы образования Республики Казахстан особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен максимально в короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях педагогической деятельности. Как молодому педагогу организовать свою работу в соответствии с новыми требованиями, не потеряться в многообразии программ, методов и приемов обучения? Как быть мобильным, преуспевающим в профессии? Ведь бывает так, что молодые учителя сталкиваясь с рядом трудностей, не получая должной поддержки и методического сопровождения от коллег, просто покидают стены школы. Очень важно, чтобы в начале профессионального пути молодой учитель почувствовал плечо компетентного наставника. В основе профессионального сопровождения лежит поэтапный процесс формирования способности к самоопределению, саморазвитию, саморегуляции, самосовершенствованию в различных педагогических ситуациях.

Следует отметить, что сегодня система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь в профессиональной адаптации на рабочем месте.

Законом Республики Казахстан «О статусе педагога» определено, что «наставничество-деятельность педагога по оказанию практической помощи в профессиональной адаптации

лицу, впервые приступившему к профессиональной деятельности педагога в организации среднего образования».

Приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года №160 утверждены правила организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющих наставничество.

Наставничество является формой консультационной помощи молодому специалисту, имеющая «обратную связь». Важной стороной наставнических взаимоотношений, является то, что они носят более неформальный характер, позволяющий передать не только тонкости профессионального мастерства, но и решать сложные задачи эмоционально-психологической адаптации начинающего педагога к требованиям образовательной среды.

2 Материалы и методы

Определенный потенциал наставничества определяется рядом характерных признаков, таких как:

1. гибкость.

Наставничество может осуществляться разными способами, т.е. не требуется придерживаться определенных форм и методов взаимодействия. Основным требованием является наличие хотя бы двух человек, один из которых сопровождает и осуществляет обучение, а другой принимает поддержку и учиться;

2. индивидуальность.

При взаимодействии в наставничестве, всегда учитываются индивидуальные потребности, запросы и интересы подопечного;

3. ориентация на личность.

Определенное внимание уделяется ценностям и мотивам того, кому оказывается поддержка. Все воспринимаются такими, какие есть;

4. наличие обратной связи.

Процесс передачи информации, идущий от молодого специалиста, создает необходимые предпосылки для продуктивного взаимодействия в условиях «наставник-молодой педагог». Получение обратной связи предоставляет множество возможностей для пробуждения на работе.

Организация процесса наставничества в организациях образования включает три основных этапа взаимодействия наставника с молодым специалистом.

Первый этап (вводный): наставник проводит работу по определению уровня профессиональной подготовки педагога.

По итогам первого этапа наставник проводит диагностику по определению потребностей педагога, его уровня подготовки, определяет цели взаимодействия, далее разрабатывает План наставничества.

Второй этап (основной или практический): наставник реализует План наставничества, а также проводит работу по профессиональному развитию и психолого-педагогическому сопровождению, корректирует профессиональные умения молодого специалиста.

Третий этап (завершающий или аналитический): наставник готовит отчет о результатах наставничества, анализирует итоги мероприятий Плана наставничества, и дает рекомендации для дальнейшего совершенствования практической деятельности.

Наставничество как форма профессионального сопровождения и повышения квалификации педагога занимает особенную позицию. Дело в том, что традиционно используются такие формы взаимодействия с педагогами, как:

- сотрудничество на уровне организации образования без отрыва от своей работы;
- взаимодействие в ходе научно-исследовательской работы;
- обучение на курсы повышения квалификации;
- совместное участие в конференциях и семинарах;
- участия в мероприятиях по обмену опытом и т.п.

Наставничество включает в себя все формы и дополняет их новым смыслом, а именно оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.

Преимущества этой формы организации сопровождения очевидны: педагогическое наставничество имеет более многогранную направленность, так как обладает гибкостью, разнообразием форм, методов и приемов работы с молодыми педагогами. В ходе взаимодействия наблюдается тесный контакт наставника и подопечного, а также осуществляется контроль за профессиональным развитием молодого педагога и его педагогической деятельности.

А также к преимуществам наставничества можно отнести:

1. оказание содействия в адаптации молодого педагога в новом коллективе;
2. применение полученных знаний от наставника на практике;
3. ежедневное сопровождение и консультирование по возникающим вопросам;
4. своевременная обратная связь;
5. заинтересованность наставника (понимание ответственности, значимости, саморазвитие).

Хотелось бы отметить, что если в школе организована системная работа по взаимодействию, сопровождению и консультированию молодых педагогов в рамках «наставник-молодой педагог», то можно выделить два вида наставничества – обязательное и добровольное.

Позиция «обязательного наставника» определяется тем, что за молодым педагогом, который первый год приступил к педагогической деятельности на один учебный год закрепляется опытный педагог-наставник, имеющий квалификационную категорию «педагог-мастер» или «педагог-исследователь». В данном случае организуется системная, качественная работа, ведется отчетность, проводится анализ и контроль деятельности молодого педагога. Педагог-наставник имеет доплату к заработной плате за данный вид работы.

«Преимуществом» такого рода наставнической помощи является безусловно материальная поддержка наставнической деятельности педагога, ответственный подход педагогов. Работа организована на основе четко составленного плана.

Другой вид наставничества это – «добровольный наставник». Обычно в методических объединениях школ за молодыми педагогами со стажем от одного года до трех лет закрепляются опытные педагоги, которые осуществляют наставничество, но уже на добровольном сотрудничестве. В данном виде наставничества не требуется отчетность, анализ и контроль. По мере необходимости педагог-наставник оказывает консалтинговую поддержку молодому педагогу по методическим вопросам, посещает уроки, дает рекомендации. За такой вид наставничества не предусмотрена доплата наставнику.

3-4 Результаты и обсуждение

Рассуждая о наставнической деятельности нужно сказать, что наставник должен быть не только опытным высококвалифицированным педагогом, со своими сложившимися педагогическими взглядами, но и специалистом, который постоянно находится в научно-методическом поиске, развивает свой творческий потенциал, совершенствует свои формы, методы и приемы работы, а также осуществляет сотрудничество с коллегами, делиться опытом работы и собственными разработанными материалами не только внутри организации образования, но и через сетевое взаимодействие.

Следует отметить, что польза наставничества будет лишь при условии, что эта работа ведется качественно и систематически, согласно запланированным мероприятиям, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного педагога для работы в организации образования. Если будет достигнута эта цель, то для школы будет значимая польза.

Реальными результатами такой работы могут быть:

- во-первых, следование приоритетным целям и направлениям школы;

- во-вторых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогов через внутренне и внешнее взаимодействие;
- в-третьих, формирование личностно-ориентированных взаимоотношений между коллегами-педагогами, способствующих эффективному оказанию поддержки в практической деятельности школы;
- в-четвертых, заинтересованность школы в обучении молодых педагогов. Самое ценное, когда в школе сформирована категория педагогов, которые готовы передать свои знания и мастерство. Опыт показывает, что наиболее эффективная педагогическая деятельность достигается в тех организациях образования, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

Исходя из потребностей молодых педагогов, можно сделать вывод, что наиболее распространенными формами сопровождения молодых педагогов является:

- посещение Школы молодого педагога;
- знакомство с опытом работы наставника;
- консультирование по возникающим вопросам;
- практическая помощь;
- взаимопосещение и анализ уроков;
- сопровождение в подготовке к конкурсам, проектам, семинарам, проводимыми как на уровне школы, так и на уровне города, области и республики;
- организация обратной связи «наставник-молодой учитель- методист»;
- самообразование;
- диагностические процедуры.

Хотелось бы добавить, что с принятием закона о наставничестве данному вопросу уделяется большое внимание не только на уровне организаций образований. На базе АО «Национальный центр повышения квалификации Өрлеу» «Институт повышения квалификации педагогических работников по Костанайской области» педагоги имеют возможность пройти курсы повышения квалификации «Организационно-методические аспекты деятельности наставника в организациях образования», которые направлены на диалоговое общение по вопросам непрерывного профессионального роста, творческого подхода к работе.

Ежегодно педагоги-наставники с молодыми коллегами могут представить свою деятельность, приняв участие в областном конкурсе «Учитель-наставник + Молодой специалист = Творческий тандем».

5 Выводы

Таким образом, наставничество является наиболее значимой формой профессионального сопровождения в период адаптации молодого педагога педагогической деятельности. Является особой методикой, которая направленная на профессиональный рост в процессе диалога опытного педагога с начинающим учителем.

Организация наставничества носит поэтапный характер и включает в себя как функциональные, так и личностные обязанности деятельности. Призвание наставника помочь начинающему коллеге организовать педагогическую деятельность так, чтобы работа учителя была в радость и приносила только положительные результаты.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективная форма передачи опыта и профессионального мастерства молодым педагогам, обеспечивающая научно-методическую координацию учительского потенциала. Это процесс двустороннего развития: оказание методической поддержки молодому учителю и повышение квалификации самого педагога-наставника.

Я считаю, что с ростом высококвалифицированных педагогических кадров, повышается статус организации образования, а также качество знаний обучающихся и качество образовательной деятельности.

Список литературы

1. Закон Республики Казахстан «О статусе педагога» от 27 декабря 2019 года №293-VI ЗРК.
2. Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 24 апреля 2020 года №160 «Об утверждении правил организации наставничества и требований к педагогам, осуществляющим наставничество».
3. Барыбина И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справ. педагога-психолога. Школа. – 2012. – №7. – 67 с.
4. Зарина Г.Д. Адаптация молодого специалиста / Г.Д. Зарина // Директор шк. – 2009. – №2. – 84 с.
5. Круглова И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: Сборник научных трудов. Серия: Наука – образованию. Вып. 2 / Под ред. проф. В.П. Симонова. – М.: Изд-во Междунар. педагогич. академия, 2005.

Материал поступил в редакцию: 10.10.2022

ТЕМИРОВА, Н.В., ӨТЕГЕНОВА, Б.М.

ТӘЛІМГЕРЛІК КӘСІБИ ФОРМА РЕТІНДЕ ПЕДАГОГТАРДЫ СҮЙЕМЕЛДЕУ

Бұл мақалада білім беру үдерісіндегі тәлімгерліктің анықтамасы және тәлімгерлікті жас мұғалімнің кәсіби дамуын әдістемелік қолдаудың тиімді формасы ретінде сипаттау берілген. Тәлімгерліктің мақсаты педагогтардың кәсіби дамуын сүйемелдей отырып, дербестік дәрежесін арттырудың негізгі бағдары ретінде айқындалған. Мақалада тәлімгерліктің кәсіби бейімделу әдісі ретіндегі негізгі артықшылықтары, тәлімгерліктің кезеңдері мен түрлері, сүйемелдеудің басым нысандары және жас педагогтармен өзара іс-қимыл анықталған.

Түйінді сөздер: *тәлімгерлік, кәсіби даму, әдістемелік сүйемелдеу, кәсіби бейімделу, сүйемелдеудің инновациялық нысандары және педагогтармен өзара іс-қимыл.*

TEMIROVA, N.V., UTEGENOVA, B.M.

MENTORING AS A FORM OF PROFESSIONAL ACCOMPANYING TEACHERS

This article defines mentoring in the educational process and characterizes mentoring as an effective form of methodological support for the professional development of a young teacher. The goal of mentoring is defined as a key guideline in increasing the degree of independence, accompanied by the professional development of teachers. The article highlights the main advantages of mentoring as a method of professional adaptation, defines the stages and types of mentoring, priority forms of support and interaction with young teachers.

Key words: *mentoring, professional development, methodological support, professional adaptation, innovative forms of support and interaction with teachers.*

ӘОЖ 930.24

Тулбаев, Б.А.

*ҚР ҰҚК Академиясының
ҒПМ 2-курс магистранты,
Алматы қ., Қазақстан*

ҚАЗАҚСТАНДАҒЫ НЕМІС ДИАСПОРАСЫНЫҢ ТАРИХЫ МЕН БҮГІНГІ ЖАҒДАЙЫ

Түйін

Полиэтникалық Қазақстан үшін тиімді ұлтаралық саясат әлеуметтік-саяси, экономикалық тұтастық пен қоғамдық келісімді қолдаудың маңызды құралы екендігі аян. Белгілі бір елде қоныстанған диаспора дами келе сол қоғамдағы саяси-экономикалық процесстердің субъектісіне айналып, ұлтаралық және халықаралық қатынастар жүйесінде халықтарды