

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФГБОУ ВО «АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени В.М. ШУКШИНА»
ФГБОУ ВО «ОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
КАУ ДПО «АЛТАЙСКИЙ ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ
имени АДРИАНА МИТРОФАНОВИЧА ТОПОРОВА»
МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ АЛТАЙ

Развитие личности в образовательном пространстве

*Материалы XXI-ой Всероссийской
с международным участием
научно-практической конференции,
посвященной 200-летию со дня рождения
К.Д. Ушинского и Году педагога и наставника*

(Бийск, 25 мая 2023 г.)



Бийск
АГГПУ им. В.М. Шукшина
2023

РАЗВИТИЕ ЛИЧНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ

Об издании

ББК 74+88

Р 17

УДК: 37

*Издается по решению оргкомитета XXI-ой Всероссийской
с международным участием научно-практической конференции
«Развитие личности в образовательном пространстве», посвященной
200-летию со дня рождения К.Д. Ушинского и Году педагога и наставника*

ответственный редактор:

кандидат педагогических наук, доцент, зав. кафедрой педагогики и психологии
ФГБОУ ВО «АГППУ им. В.М. Шукшина» *Е.Б. Манузина* (г. Бийск, Россия)

редакционная коллегия:

кандидат педагогических наук, доцент ФГБОУ ВО «АГППУ им. В.М. Шукшина»
Е.Г. Новолодская (г. Бийск, Россия);

кандидат психологических наук, доцент ФГБОУ ВО «АГППУ им. В.М. Шукшина»
Е.В. Маликова (г. Бийск, Россия)

Р 17 Развитие личности в образовательном пространстве
[Электронный ресурс]: Материалы XXI-ой Всероссийской
с международным участием научно-практической конференции,
посвященной 200-летию со дня рождения К.Д. Ушинского и Году педагога
и наставника (Бийск, 25 мая 2023 г.) / Отв. ред. Е.Б. Манузина. – Бийск: АГППУ
им. В.М. Шукшина, 2023. – 696 с. – 1 электрон. опт. диск (CD-R). – ISBN 978-5-
85127-983-6.

В издании представлены материалы участников XXI Всероссийской
с международным участием научно-практической конференции «Развитие личности
в образовательном пространстве», посвященной 200-летию со дня рождения
К.Д. Ушинского и Году педагога и наставника.

Для преподавателей педагогических учебных заведений, аспирантов, учителей
школ, студентов.

Текстовое электронное издание.

Минимальные системные требования: ПК 500 и выше; 256 Мб ОЗУ; Windows XP
и выше; SVGA с разрешением 1024x768; CD-ROM, мышь; Adobe Acrobat Reader.

ISBN 978-5-85127-983-6

Материалы публикуются в авторской редакции. Ответственность за нарушение
авторских прав, а также соблюдение научных и этических норм в ходе исследований
несут авторы публикуемых материалов.

© АГППУ им. В.М. Шукшина, 2023.

© Авторы, 2023.

Оглавление

Современное состояние и проблемы развития института педагогического наставничества	17
---	-----------

М.С. Ананьева, Д.Э. Фатьянова

Наставничество преподавателя в военном вузе как один из этапов совершенствования профессионального мастерства	17
---	----

Ю.Е. Будилко, Н.А. Швец

Целевые модели наставничества в дошкольных образовательных учреждениях: аналитический обзор.....	20
--	----

Т.В. Гаврутенко

Система наставничества в деятельности психолого-педагогических классов	26
--	----

Е.Ю. Горюнова, научный руководитель: Т.А. Гусева

Виды деятельности руководителя направленные на оптимизацию процесса сопровождения молодых педагогов в сельской школе...	30
---	----

А.В. Дрогина, В.Д. Подъячева

Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов. Problems of professional adaptation of young teachers	33
--	----

А.Д. Рабинович

Наставничество, как одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации	38
--	----

Е.В. Шарабарина, научный руководитель: Е.Г. Новолодская

Педагогическое наставничество молодых специалистов в сельской школе	43
---	----

Н.В. Щетинина, научный руководитель: Е.Г. Новолодская

Наставничество в дошкольном образовательном учреждении	46
--	----

К.Д. Ушинский – классическое наследие для современного образования	50
---	-----------

А.И. Григорян, Э.Г. Сахапова

Актуальность педагогического наследия Константина Дмитриевича Ушинского в XXI веке	50
--	----

Е.В. Ермакова, Е.В. Воронина, Л.И. Каташинская, А.Н. Антошкина

Труды К.Д. Ушинского в задачах по физике, как элемент знакомства с педагогикой (к 200-летию со дня рождения)	53
--	----

А.С. Ковальчук, научный руководитель: А.С. Онищук

Изучение идей К.Д. Ушинского как основы психологического портрета будущего учителя	59
--	----

самым оттачивая собственные педагогические навыки и совершенствуя профессиональное мастерство.

Литература:

1. Военная история: учебное пособие [электронный ресурс] / А.В. Кириллов, М.В. Виниченко, С.Н. Антрейкин и др.; под общ. ред. А.Ю. Потапова. – Москва: Общевойсковая академия ВС РФ, 2007. – 471 с. – URL: https://www.elibrary.ru/download/elibrary_24687876_79710671.pdf/ (дата обращения 05.02.2023).

2. Педагог // Педагогический энциклопедический словарь / гл. ред. Б.М. Бим-Бад. – Москва: Большая Российская энциклопедия, 2003. – С. 186.

3. Сафонова, А.В. Особенности индивидуально-воспитательной работы с курсантами в военном вузе / А.В. Сафонова, В.В. Гурьев // Психолого-педагогические вопросы военно-профессиональной деятельности. – 2021. – № 4. – URL: <https://docs.yandex.ru/docs/view?tm=1684521961&tld=ru&lang=ru&name=77.docx&text> (дата обращения 02.04.2023).

4. Шалупенко, В.В. Становление и развитие системы подготовки офицерских кадров для Вооруженных сил России: историко-социологический аспект / В.В. Шалупенко // Вестник Военного университета. – 2007 (Май). – С. 66-72.

Ю.Е. Будилко,

магистрант ФГБОУ ВО «АГГПУ им. В.М. Шукшина», ИПиП, 1 курс;

Н.А. Швец,

канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и психологии
ФГБОУ ВО «АГГПУ им. В.М. Шукшина» (г. Бийск, Россия)

Целевые модели наставничества в дошкольных образовательных учреждениях: аналитический обзор

Аннотация. В статье представлен анализ целевых моделей наставничества в дошкольных образовательных учреждениях г. Ижевска, г. Ставрополя, г. Хабаровска для выявления перспективных линий при разработке собственной модели. Авторы считают возможным в своей модели отразить сетевое взаимодействие различных сообществ за пределами ДОУ с различными образовательными структурами.

Ключевые понятия: профессиональный рост, наставничество, целевая модель, дорожная карта, дошкольное образовательное учреждение.

Текущий год в нашей стране Указом Правительства объявлен Годом Педагога и наставника. Ряд документов на федеральном уровне регламентируют реализацию Целевой модели наставничества в образовательных учреждениях как эффективного средства для раскрытия потенциала каждого педагога [3; 4; 5; 6].

Изучив методологию целевой модели наставничества и анализируя обобщенный опыт работы коллег в рамках ее реализации, возникла необходимость проследить работу учреждений по данному вопросу на локальном уровне. Стоит отметить, что план мероприятий города Бийска, посвященных Году педагога и наставника достаточно емкий и обширный, включает в себя различные формы взаимодействия педагогов на различных ступенях образования [2]. Представлены и готовы к реализации конкурсы профессионального мастерства «Педагогические новации», «Педагогическая мастерская»; фестивали и смотры «Мастерство и вдохновение», конференции по вопросам наставничества, игровые технологии «Квест-игра студентов и профессионалов», коуч-сессия «Профессиональный ростометр» и другие.

Что касается представленных материалов на сайтах дошкольных образовательных учреждений (далее – ДОУ) города Бийска, само наличие целевой модели в разделе «Наставничество» не нашло подтверждения, однако у многих ДОУ представлены дорожные карты и планы мероприятий по наставничеству как значимая часть работы по внедрению рекомендуемой модели.

Свое отражение целевая модель наставничества (далее – ЦМН) нашла на сайтах наших коллег из других областей и регионов Российской Федерации. Далее представим разработанные и внедренные модели в условиях дошкольного образовательного учреждения.

МАДОУ «Детский сад комбинированного вида № 179» г. Хабаровск (далее – ЦМН I).

МБДОУ «ЦРР – детский сад № 65» г. Ставрополь (далее – ЦМН II).

МБДОУ «Детский сад № 233» г. Ижевск (далее – ЦМН III).

Проанализируем представленные модели наставничества с точки зрения соответствия методическим рекомендациям [1].

Нормативно-правовая база на уровне дошкольных образовательных учреждений для всех ЦМН едина и включает в себя: приказ о внедрении ЦМН, программу ЦМН, дорожную карту ЦМН, диагностический инструментарий, согласие на обработку данных.

Критерии анализа: целевые ориентиры, задачи, этапы реализации, структура, формы работы, отличительные особенности программы от других, обобщение опыта внедрения и реализации ЦМН.

ЦМН I

Целью внедрения модели является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях

неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов.

Создание ЦМН предполагает решение задачи адаптации молодых педагогов на рабочем месте, учитывая их потребности, предупреждение «оттока» кадров, а также создание условий для помощи всем педагогам, имеющим профессиональные дефициты.

В ожидаемых результатах внедрения ЦМН одним из многих отмечен рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей. В ЦМН определены следующие участники: наставляемый, наставник, координатор, куратор. Реализация модели предполагается через работу куратора с двумя базами: базой наставляемых и базой наставников.

Этапы реализации представлены в соответствии с методическими рекомендациями. Каждый этап (их 6) предполагает целевые ориентиры, мероприятия и результат. Работа предусматривает выделение пяти возможных форм наставничества, однако акцент сделан именно на форме «учитель – учитель». Представлена характеристика участников формы наставничества и формы взаимодействия: «опытный педагог – молодой специалист», «руководитель – молодой специалист», «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», «педагог-новатор – консервативный педагог», «опытный предметник – неопытный предметник».

Мониторинг программы состоит из двух основных этапов: оценка качества процесса реализации программы и оценка профессионального роста (мотивационно-личностного, компетентностного компонентов, динамика образовательных результатов). Программа предполагает механизмы мотивации и поощрения наставников, популяризацию роли наставника на конкурсах педагогического мастерства на различных уровнях и представление им возможности участвовать в развитии ДОУ со своими предложениями и стратегиями.

Представлена структура управления реализацией ЦМН, представлены различные ее уровни и направления деятельности. Так внешние связи предполагают взаимодействие с региональным органом управления образования, которые обеспечивают организацию инфраструктуры и материально техническое обеспечение программ наставников. Отражено в деятельности содействие к привлечению к реализации других образовательных организаций, государственных

бюджетных учреждений культуры и спорта, юридических и физических лиц, а также взаимодействие с региональным институтом повышения квалификации.

В целом, на наш взгляд, ЦМН и ее план реализации соответствует рекомендациям. Однако не представлены возможные ресурсы и сроки реализации ЦМН. Полезным, на наш взгляд, был бы представленный педагогический опыт по программе реализации.

ЦМН II

Цель: повышение качества воспитательно-образовательного процесса через создание условий для профессионального роста молодых педагогов.

Акцент направлен на качество образования. Однако в ожидаемых результатах это не отражено. Программа направлена не только на повышение качества профессиональной деятельности молодых специалистов, но и на снижение «текучести» кадров, а также на создание благоприятного социально-психологического климата. В модели представлены принципы программы, основные направления, формы взаимодействия, деятельность наставника и ожидаемый результат. В дорожной карте определены пять этапов работы. Представлена персонализированная программа наставника «старший воспитатель – молодой воспитатель» и практика сопровождения молодого педагога, подробный план работы наставника с молодым педагогом на каждый год (работа запланирована на три года, от вхождения в профессию до аттестации). Формы взаимодействия достаточно разнообразны, носят как традиционный, так и творческий характер работы. Представлено обобщение педагогического опыта на базе учреждения. Однако программа подразумевает «внутреннюю» работу, с отсутствием внешних связей и возможных ресурсов.

ЦМН III

Цель программы: создание благоприятных условий для работы и профессионального роста молодого специалиста, способствующих снижению порога адаптации и успешному вхождению в профессиональную деятельность молодого педагога. Одной из типовых задач является раскрытие потенциала наставника и наставляемого через реализацию индивидуально образовательной траектории (ИОТ). Структура управления реализацией состоит из совета наставников, руководителя, куратора, психолога, наставника и наставляемого. Механизмом мотивации и поощрения наставников предполагается стимулирование (экономическое, моральное, социальное). Как и в ЦМН I, здесь представлены модели взаимодействий, однако дополнительно представлена такая форма как

«работодатель – студент педагогического вуза/колледжа», что говорит о наличии внешнего взаимодействия с различными организациями города, что подтверждается и при проведении мониторинга (данные переданы в Минпросвещения России, и для проведения муниципального мониторинга состояния внедрения ЦМН в организациях города). В отличие от двух представленных выше моделей, в данной модели отражены технологии наставничества: фасилитация, модерация «обуздывание», супервизии, коучинг, тьюторство. Представлены подходы к организации наставнической деятельности. Уникальным механизмом мотивации и поощрения наставников, на наш взгляд, выделено: создание рубрики «Наши наставники», блока «Интервью с известными людьми, их роли в наставничестве», доска почета «Лучшие наставники», методическая копилка.

Таким образом, анализируя выбранные модели наставничества, мы определили для себя наиболее значимые компоненты программ, наличие которых в ЦМН является необходимым. Свою модель будем строить с учетом характеристик, рассмотренных выше, с опорой на методические рекомендации. Обобщая анализ, мы пришли к выводу, что все модели соответствуют в той или иной степени рекомендациям. Если ЦМН II достаточно типовая, не имеющая отличительных признаков от других, однообразна, не достаточно широко раскрыто содержание работы, то другие две заслуживают большего внимания.

В нашем понимании наставляемыми могут быть не только молодые специалисты, но и та категория опытных сотрудников, нуждающихся в поддержке при профессиональном развитии, имеющих пробелы в методических аспектах работы и не имеющих знаний в области ИКТ и других инноваций, то есть желающих повысить профессиональные компетенции и стать высококвалифицированными специалистами. В этом вопросе наше мнение совпадает с мнением разработчиков ЦМН I.

Однако в ЦМН III более широко представлены формы и методы взаимодействия пар и описаны технологии наставничества. Представлен неоднозначный механизм мотивации и поощрения наставников. Немаловажным условием при реализации ЦМН является наличие внешних связей. В двух моделях указано о форме наставничества «лидер педагогического сообщества – молодой педагог», однако не ясно, о каких сообществах идет речь. Предполагаем возможным в своей модели отразить взаимодействие различных сообществ за пределами ДОУ с различными структурами города, края, как это делают коллеги, реализующие ЦМН I.

При создании собственной ЦМН считаем необходимым обозначить роли наставников. В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута.

В совокупности методы общения и взаимодействия играют большую роль в становлении молодого педагога, так как являются основополагающим звеном при установлении доброжелательной атмосферы для профессионального роста и обретения профессиональных компетенций, для того, чтобы стать высококвалифицированным специалистом, соответствующим государственному заказу на образование и престижу педагога.

Литература:

1. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях (2021 г.) – URL: <https://www.sev-iro.ru/files/18.01.2022-metodicheskie-rekomendatsii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-tselevoy-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-oo.pdf> (дата обращения: 12.03.2023).

2. 2023 Год Педагога и наставника // МКУ «Управление образования Администрации города Бийска»: сайт. – URL: http://byiskcom.edu22.info/index.php?option=com_content&view=article&layout=edit&id=310 (дата обращения 10.03.2023).

3. Национальный проект «Образование» – URL: <http://government.ru/info/35566/> (дата обращения: 10.03.2023).

4. Письмо Министерства просвещения России №МР-42/02 от 23.01.2020 г. «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») – URL: https://rulaws.ru/acts/Pismo-Minprosvescheniya-Rossii-ot-23.01.2020-N-MR-42_02/ (дата обращения: 10.03.2023).

5. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» – URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70412244/> (дата обращения: 10.03.2023).

6. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года №Р-145 «Об утверждении 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». – URL: <http://vcht.center/wp-content/uploads/2020/02/Rasporyazhenie-Minprosveshheniya-Rossii-ot-25.12.2019-N-R-145-Ob.pdf>(дата обращения: 10.03.2023).

Т.В. Гаврутенко,
канд. пед. наук, доцент кафедры педагогики и психологии
ФГБОУ ВО «АГПТУ им. В.М. Шукшина» (г. Бийск, Россия)

Система наставничества в деятельности психолого-педагогических классов

Аннотация. В статье изложен опыт и представлены результаты исследования по решению проблем организации наставничества школьников в профориентации школьников. Рассмотрены особенности организационно-педагогических условий, повышающих эффективность деятельности психолого-педагогических классов на площадке педагогического университета как ресурсного центра. В статье раскрыты формы, виды деятельности студентов-наставников в профориентации школьников.

Ключевые слова: наставничество, психолого-педагогический класс, профориентация, педагогические пробы, профориентационные практики, студент-наставник.

Анализ современной образовательной практики доказывает, что проблема ранней профориентации, построение собственной карьеры школьников носит актуальность. Статистика показывает, что к моменту окончания школы большинство выпускников не имеют четких предпочтений относительно будущей профессии и доминантой выбора вуза являются скорее прагматичные, а не социально-личностные факторы.

Усложнение социально-экономической ситуации, жизненного и карьерного выборов требуют повышения готовности самоопределяющейся личности к самостоятельному и осознанному решению своих карьерных вопросов.

Наибольшее важным является проведение профориентации на протяжении всего периода обучения в различных форматах, что позволит к окончанию школьного обучения как минимум определиться со сферой будущей работы и уже иметь понимание о ней [3].

Для системы высшего педагогического образования особое значение имеет качественный контингент и дальнейшее его трудоустройство, работа в профессии. Министерством просвещения