

Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение  
«Детский сад № 12»  
623794, Свердловская область, Артемовский район, поселок Буланаш,  
ул. Комсомольская 10-А

**НАСТАВНИЧЕСТВО КАК РЕСУРС НЕПРЕРЫВНОГО  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО САМОРАЗВИТИЯ ПЕДАГОГА**

Учитель-логопед: Алексенцева Юлия Валерьевна,  
Высшая квалификационная категория

2024 г.

В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя и к 200-летию со дня рождения одного из основателей российской педагогики Константина Дмитриевича Ушинского 2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность. Утверждение К.Д.Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение.

Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы. Профессиональный рост – это уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания. Существуют различные формы организации профессионального роста современного учителя:

1. Повышение квалификации;
2. Чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов;
3. Посещение уроков/занятий своих коллег;
4. Регистрация в профессиональных сообществах;
5. Участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т.д.

Всё эти формы нам хорошо знакомы. Некоторые из них мы активно используем для своего профессионального роста.

Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества. В настоящее время система наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: педагогических, методических и индивидуальных.

О том, что наставничество является перспективным направлением образовательного процесса и активно развивается в современной системе Российского образования можно узнать из принятых нормативно – правовых документов:

Распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № 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»

Письмо Минпросвещения России, Профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации от 21.12.2021 № АЗ-1128/08/657 "О направлении методических рекомендаций по разработке и

внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях"

Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 "О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций"

Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, разработаны в соответствии с пунктом 33 распоряжения Правительства Российской Федерации от 31 декабря 2019 г. № 3273-р (ред. От 20 августа 2021 г.) «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста», а также в рамках реализации паспорта федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование»

Приказ министерства образования и молодежной политики свердловской области № 385-д от 19.04.2022 г. «Об утверждении положения о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях, расположенных на территории свердловской области»

Какие же понятия включает в себя 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. Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, обучающиеся, представители сообществ выпускников образовательной организации.

**Куратор** – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Движущей силой деятельности любой образовательной организации являются ее кадры, которые характеризуются рядом количественных и качественных показателей, определяющих уровень профессионального развития того или иного педагогического работника. Поэтому достижение

педагогом высокого уровня профессиональной культуры является важнейшей задачей любой образовательной организации в достижении образовательных, научных, технологических, методических, социальных и административных целей.

Высокий уровень личностного и профессионального развития педагогов – самый важный компонент образовательной системы, потому что достижение образовательного результата, регламентированного сегодня обновленным ФГОС, напрямую зависит от тех педагогических ресурсов, которыми обеспечена та или иная образовательная организация. Именно на педагогов сегодня возложена функция реализации образовательных программ нового поколения на основе передовых педагогических технологий, им определена миссия воспитания человека с современным мышлением, гражданской позицией, способного успешно реализовать себя в жизни.

Необходимо отметить, что теоретические основы решения проблемы профессионального развития педагогических работников на сегодняшний день разработаны достаточно глубоко. Вопросы профессионально-личностного развития педагога в системе непрерывного педагогического образования исследованы А. А. Вербицким, С. Г. Вершловским, Л. К. Гребенкиной и др. Аспекты профессионального саморазвития педагога представлены в трудах В. Аминова, Ю. А. Долженко, С. Б. Елканова и др. Проблемы развития профессионального самосознания педагога разработаны Ю.Н. Кулюткиным, Л.М. Митиной и др. Вопросы педагогической компетентности, педагогического мастерства и творчества освящены в трудах В. И. Загвязинского, И. А. Колесниковой, И. А. Мавриной, В. А. Сластенина и др. На основании приведенных исследований можно утверждать, что вся система государственного обеспечения профессионального развития педагогов и переподготовки педагогических кадров в основном строится на преобладании внешних форм воздействия, направленных на овладение учителем необходимых профессиональных навыков и компетенций, что не всегда являются лично значимыми для самого педагога. В современных условиях повсеместного развития особую значимость приобретает развитие способности педагога анализировать свою деятельность, участвовать в педагогических исследованиях, ставить перед собой задачи и находить для них оптимальные решения непосредственно в практической деятельности. Речь идет о системе профессионального педагогического самообразования как одного из вариантов повышения квалификации учителя.

В современной научной литературе термин «самообразование» определяется неоднозначно: как направление самовоспитания; как целенаправленная познавательная деятельность; как средство усвоения социального опыта. Целью непрерывного самообразования педагога можно считать формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности, что невозможно достигнуть без осмысления педагогического

опыта, анализа собственной самостоятельной деятельности, профессионального самопознания, самовоспитания и самосовершенствования.

Итак, определим первый шаг в системе профессионального самообразования – осмысление педагогического опыта, «накопленного предыдущими поколениями». Когда впервые переступаешь порог образовательной организации в качестве педагога, чаще всего, встречаешь своего наставника, полномочия которого заключаются в посещении твоих уроков, анализе результатов, правильном заполнении необходимой документации. Однако педагогический опыт наставника для молодого специалиста не всегда бывает необходимым и достаточным. Значит, делая первый шаг в профессиональном самообразовании, изучая педагогический опыт, необходимо отбирать тот, что поможет в достижении высшего духовного результата.

Следующий шаг в системе профессионального самообразования – самоанализ педагогической деятельности – «изучение учителем состояния, результатов собственной учебно-воспитательной работы, установление причинно-следственных взаимосвязей между элементами педагогических явлений, определение путей дальнейшего совершенствования обучения и воспитания обучающихся. Функции самоанализа педагогической деятельности: диагностическая, познавательная, преобразующая, самообразовательная». Анализируя собственную педагогическую деятельность, учитель дает себе оценку как профессионалу. Такая оценка во многом опосредована мнением других субъектов образовательных отношений (коллег, обучающихся, родителей), самооценкой своих отдельных сторон и становления профессиональной Я-концепции (системы представлений педагога о самом себе, на основе которой он строит свое взаимодействие с другими людьми и относится к себе как профессионалу), придающей чувство профессиональной уверенности или неуверенности. Я-концепция педагога складывается из того, как он себя видит и оценивает в настоящее время (актуальное Я); того, каким себя видит и оценивает по отношению к начальным этапам профессионального труда (ретроспективное Я); того, каким бы хотел стать педагог (идеальное Я); того, как, с точки зрения педагога, его рассматривают другие люди (рефлексивное Я). Положительная Я-концепция учителя способствует развитию положительной Я-концепции учеников.

Становлению положительной профессиональной Я-концепции способствует участие педагога в различных профессиональных конкурсах. Известно, что конкурсы на поощрение лучших учителей на уровне России или региона проходят в два этапа: сначала заочно, на основе посланных документов (аналитической информации, эссе и др.), а потом очно (публичная демонстрация урока и мастер-класса с коллегами). Готовясь к подобному конкурсу, штудируешь последние новинки в области методики и технологии

ведения урока, пересматриваешь возрастную психологию. Особых усилий требуют занятия, проводимые на сцене. В такие минуты ты должен быть интересен не только тем, для кого ты ведешь свой урок, но и тем, кто за твоим уроком наблюдает из огромного зала. Значит, победа в профессиональных конкурсах разного уровня, несомненно, способствует развитию положительной Я-концепции педагога. Только педагог-победитель сможет воспитать победителя-ученика.

Следующий шаг в системе педагогического самообразования – обратимся к профессиональному самовоспитанию – «сознательной и целенаправленной деятельности педагога по развитию своей личности как профессионала: адаптирование своих индивидуально-неповторимых особенностей к требованиям педагогической деятельности, постоянное повышение профессиональной компетентности, непрерывное развитие социально-нравственных и других свойств личности». Процесс профессионального самовоспитания начинается тогда, когда педагогическая деятельность приобретает в глазах учителя личностную, глубоко осознанную ценность, когда педагог осознает общественную значимость своей профессии. Потребность в профессиональном самовоспитании поддерживается личным источником активности педагога: убеждениями, чувствами долга, ответственности, профессиональной чести, здорового самолюбия и др. Все это вызывает систему действий по самосовершенствованию, характер которых во многом предопределяется содержанием профессионального идеала. Этапами процесса профессионального самовоспитания выступают самопознание (самооценка профессиональных качеств), самопрограммирование (составление программы самовоспитания) и самовоздействие (умение решать аналитические, прогностические и проективные задачи).

Одним из эффективных путей постоянного педагогического самовоспитания выступает разработка одной из научных или методических проблем в рамках комплексной темы образовательной организации. Успешная защита разработки, основанной на осмыслении педагогического опыта, анализе собственной педагогической деятельности и ее результатов, на профессиональном самопознании и стремлении к профессиональному самосовершенствованию, доказывает, что произошло успешное формирование индивидуального стиля профессиональной деятельности, а значит, цель постоянного педагогического самообразования была достигнута. Можно ли говорить о дальнейшем профессиональном развитии педагога? Нужно! В педагогической профессии любая остановка означает дальнейший спад и застой. И в этом ключе именно наставничество становится ресурсом дальнейшего профессионального саморазвития. Специфика деятельности педагога заключается в том, что он несет моральную ответственность за будущее подрастающего человека, а значит, за будущее страны. Педагог сегодня учит тех, кто будет управлять этой страной через 10-15 лет. Значит,

педагог не имеет права останавливаться в своем саморазвитии и самосовершенствовании.

В своей педагогической деятельности использую наиболее подходящий формат наставничества с молодыми педагогами – «педагог-педагог». Моя работа как наставника начинается с проведения совместного обследования детей, в первые две недели сентября, где помогаю выбрать методы и приемы работы с учетом индивидуальных особенностей и возможностей каждого ребенка с нарушениями речи. После проведения комплексного обследования развития детей идет обсуждение результатов диагностики и плана коррекционной работы на учебный год.

План коррекционно-развивающей работы позволяет учителю-логопеду помочь воспитателю при необходимости в реализации адаптированной образовательной программы ребенка с тяжелыми нарушениями речи, все результаты освоения которой заносятся в индивидуальную карту развития ребёнка, с целью определения динамики.

Следующим шагом наставника в коррекционном процессе является совместная разработка индивидуального коррекционно-развивающего маршрута в соответствии с его индивидуальными и возрастными особенностями.

В своей работе использую различные формы и методы взаимодействия с воспитателем. Одной из самых удачных форм считаю ежедневные «Речевые пятиминутки». Это встреча по типу «Утреннего круга», где мы совместно с воспитателем проводим короткую беседу по теме проекта над которым работает группа в данное время. Подбираем лексико-грамматический материал, стихи по мнемотаблицам, короткие рассказы с помощью наглядных опор. Проводим артикуляционную и пальчиковую гимнастику. Используем в работе цифровые технологии.

Следующая форма работы это «Тетрадь взаимодействия», из которой воспитатель может брать задания для индивидуальной работы с детьми, имеющими речевые нарушения. Содержание тетради включает в себя: игровые приемы, направленные на развитие артикуляционного аппарата, речевого дыхания, перечень заданий и упражнений, направленных на развитие познавательных процессов, лексико – грамматического строя и связной речи в соответствии с лексической темой.

Следующая форма - «Педагогические пятиминутки». Это самая насыщенная форма взаимодействия. Педагогические пятиминутки проходят в течение дня, в то время, когда возвращаю ребёнка с индивидуального коррекционного занятия в группу, делюсь успехами воспитанника, а ребенок рассказывает, что интересного узнал сегодня на занятии учителя-логопеда, в какую игру поиграл и т.д. Приглашаю понаблюдать за своей работой.

Для оказания методической помощи педагогу посещаю отдельные занятия, где помогаю в работе в центрах активности, даю короткие рекомендации и советы, как закрепить успех или как преодолеть неудачу. В группах оборудованы специальные уголки, где находится отдельный комплект пособий и материалов для индивидуальных коррекционных занятий. Туда

входят: комплекс упражнений артикуляционной гимнастики; альбомы по автоматизации поставленных звуков, дидактические игры для развития лексико-грамматического строя речи. Организую совместно с воспитателем участие детей в дистанционных олимпиадах и конкурсах различного уровня. Оказываю помощь педагогу при подготовке консультативного материала для родителей.

Таким образом, идёт обмен информацией, которой владеет и воспитатель и учитель-логопед. Исходя из этого, образуется "цепочка" педагогического взаимодействия воспитателя и учителя-логопеда. Только тесный контакт может способствовать устранению различных речевых проблем в дошкольном возрасте, а значит и дальнейшему полноценному обучению в школе.

Одной из эффективных форм обучения молодых педагогов является участие в конкурсном движении. Это – стимул для самореализации, саморазвития и выстраивания профессиональной карьеры. При помощи более опытного педагога участие в конкурсах позволяет молодому специалисту добиться значительных результатов в своей педагогической деятельности.

Вместе с педагогами-наставниками молодые педагоги совершенствуют свое самообразование, участвуют в проектной деятельности, в вебинарах всероссийского и регионального уровня, принимают участие в фестивалях и работе ГМО, где распространяют накопленный опыт.

В конце учебного года совместно с молодым специалистом мы анализируем профессиональные качества, которыми обладает специалист, отмечаем слабые и сильные стороны, ищем пути и принимаем решения для их совершенствования. Используя в своей работе наставничество, считаю, что не важно, какой методикой пользоваться, главное чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого педагога. Помогая молодым педагогам наставники видят новые перспективы в своей педагогической деятельности и конечно же, ощущают свой вклад в профессиональный рост молодых педагогов. Профессия педагога не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста, поэтому, впереди еще много интересного и нового. Вот почему главной системой педагогического развития мы называем систему педагогического самообразования, а высшей ее ступенькой – наставничество!



## Список литературы

1. Аминов, В. Новый подход к концепции личностного и профессионального развития учителя / В. Аминов. – Текст : непосредственный // Вопросы психологии. – 1994. – № 5. – С. 145.
2. Вербицкий, А. А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А. А. Вербицкий. – Москва : Высшая школа, 1991. – 207 с. – Текст : непосредственный.
3. Вершловский, С. Г. Методическая система повышения квалификации педагогических кадров в области деятельностно-ценностных образовательных технологий / С. Г. Вершловский. – Москва : [б. и.], 2006. – 118 с. – Текст : непосредственный.
4. Гребенкина, Л. К. Формирование профессионализма учителя в системе непрерывного педагогического образования / Л. К. Гребенкина. – Рязань : РГПУ, 2000. – 202 с. – Текст : непосредственный.
5. Елканов, С. Б. Основы профессионального самовоспитания будущего учителя / С. Б. Елканов. – Москва : Просвещение, 1989. – 189 с. – Текст : непосредственный.
6. Загвязинский, В. И. Педагогическое творчество учителя / В. И. Загвязинский. – Москва : Педагогика, 1987. – 160 с. – Текст : непосредственный.
7. Кулюткин, Ю. Н. Образовательные технологии и педагогическая рефлексия / Ю. Н. Кулюткин, И. В. Муштавинская. – Санкт-Петербург : Питер, 2003. – 48 с. – Текст : непосредственный.
8. Маврин, С. А. Педагогические системы и технологии : учебное пособие для студентов педвузов / С. А. Маврин. – Омск : ОГПИ, 1993. – 96 с. – Текст : непосредственный.
9. Митина, Л. М. Психология труда и профессионального развития учителя / Л. М. Митина. – Москва : Флинта, 2004. – 232 с. – Текст : непосредственный.
10. Педагогический словарь : учебное пособие / В. И. Загвязинский, А. Ф. Закирова, Т. А. Строкова [и др.] ; под редакцией В. И. Загвязинского, А. Ф. Закировой. – Москва : Академия, 2008. – 325 с. – Текст : непосредственный.
11. Райский, Б. Ф. Подготовка к самообразовательной деятельности / Б. Ф. Райский. – Текст : непосредственный // Народное образование. – 1977. – № 1. – С. 8–14.
12. Слостенин В. А. Профессиональное самосознание учителя / В. А. Слостенин, А. И. Шутенко. – Текст : непосредственный // Магистр. – 1995. – № 3