

**Моисеева Раиса Ивановна**

учитель-сурдопедагог

**Белехова Анастасия Игоревна**

учитель-дефектолог

ОГБОУ «Школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха»

г. Томск, Томская область

DOI 10.31483/r-102419

## **МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА В КОРРЕКЦИОННОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ДЛЯ ПОДДЕРЖКИ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА**

***Аннотация:** в статье рассматривается организационная деятельность наставничества как эффективного инструмента персонифицированного сопровождения молодого педагога, имеющего определённые затруднения и проблемы в работе с глухими, слабослышащими обучающимися. В материале представлено организационно-педагогическое сопровождение молодого педагога, имеющего проблемы и затруднения, с учётом специфики учебного (коррекционного) заведения. Методические рекомендации адресованы школьным психологам, учителям-сурдопедагогам, учителям-дефектологам, учителям коррекционных и общеобразовательных школ, выполняющим функции наставников.*

***Ключевые слова:** наставничество, нарушения слуха, коррекционное обучение, персонифицирование, сурдопедагог.*

На современном этапе развития образования федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) общего образования предъявляют определённые требования к педагогическим работникам, их профессионализму. В соответствии с вышеозначенными документами, прописанными положениями учителя должны быть компетентными в таких областях как: развитие обучающихся, их воспитание, обучение. В постиндустриальную эпоху педагоги, имеющие достаточный стаж работы, осваивают новые компетенции, педагогические знания, профессиональные умения, которые достойно передают молодым педагогам.

Передача опыта (наставничество) выступает наиболее и весьма эффективной формой персонифицированного сопровождения молодых специалистов в образовательных организациях. Институт наставничества ещё с советских времён рассматривался и позиционировался в качестве социального института, на базе которого практиковались и решались воспитательные, профессиональные, дидактические задачи.

В 2018 году в России был дан старт системному проекту по созданию школы наставничества, объединены лучшие практики наставничества и созданы мотивационные системы. В 2019 году Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС организовал и провёл исследования в рамках необходимости сопровождения персонифицированным методом, из чего следует выделить:

- 63% педагогов высказались за необходимость и важность института наставничества;
- 20% учителей нуждаются в наставничестве;
- 17% стажеров-учителей выразили готовность стать наставником для молодых педагогов.

Следовательно, поддержка молодых специалистов – одна из ключевых задач образовательной политики. Нормативной базой программных материалов являются также следующие федеральные и региональные документы: – Указ Президента Российской Федерации от 21.07.2020 г. «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 г.».

Для качественного взаимодействия сотрудничества необходимо создать благоприятные условия для формирования у молодого специалиста профессиональных педагогических знаний, умений и навыков (ЗУН), чтобы он успешно применял их на практике; показывал профессионально-личностный рост и развитие, овладевал навыками творческого подхода к профессиональной деятельности.

Проект «Дорога к педагогическому мастерству» был разработан на базе ОГБОУ «Школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха» в соответствии

с распоряжением Министерства образования Российской Федерации от 25.12.2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества» и в целях реализации региональных проектов национального проекта «Образование»: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Учитель будущего» и национального проекта «Демография». В федеральном проекте «Учитель будущего» через наставничество решается задача и профессионального роста педагогических работников. Новые требования к учителю предъявляет и Профессиональный стандарт педагога, вступивший в силу с 1 января 2017 года.

Современной школе нужен профессионально-компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, психически и технологически способный к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Однако, как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно.

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. При вхождении в специальное (*коррекционное*) образовательное направление эмоциональный стресс вырастает кратно. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации; к принятию детей такими, какие они есть.

Организационно-педагогическое сопровождение профессиональной адаптации молодого педагога, проходит в рамках договорных отношений между общеобразовательными организациями: ТГПУ и ОГБОУ «Школа-интернат для обучающихся с нарушениями слуха». Образовательная организация принимает молодых специалистов и организует контроль над процессом их деятельности в

соответствии с графиком учебного процесса в условиях специального (*коррекционного*) обучения.

Организационно-педагогическое сопровождение молодого педагога включает:

- организацию индивидуальных консультаций;
- профессиональное становление с помощью психодиагностических процедур;
- помощь в организации самостоятельной работы;
- контроль за посещаемостью уроков, индивидуальных занятий;
- коррекцию взаимодействия наставник – молодой педагог – обучающийся в учебно-воспитательной процессе;
- консультирование по психофизическим особенностям детей-инвалидов, детей с ОВЗ, детей с сенсорной депривацией (нарушениями слуховых функций), коррекцию ситуаций затруднений.

Формы и методы деятельности в рамках проекта по наставничеству:

- анкетирование: «Мой педагогический выбор», «Мои педагогические компетенции», «Моя профессиональная направленность», «Моё педагогическое предпочтение»;
- изучение инструкций (как вести классный журнал, электронный журнал, личные дела обучающихся, знакомство с едиными требованиями по заполнению и дневников и тетрадей);
- организация круглых столов с членами методического объединения;
- посещение мероприятий урочной и внеклассной деятельности;
- семинары, тренинги, вебинары, взаимодействия со СМИ;
- оказание помощи в выборе методической темы по самообразованию.

*Виды работ молодого специалиста в рамках проекта по наставничеству.*

1. Посещение уроков, индивидуальных занятий учителя-наставника, наблюдение за взаимоотношениями учеников, их социальным окружением, стилями общения.

2. Обоснование цели и задач воспитания и обучения на основе полученных данных.

3. Участие в организации и подготовке творческих дел совместно с учениками.

4. Овладение методами и приёмами ведения уроков, индивидуальных занятий, самостоятельная разработка уроков по специальности (коррекционная составляющая).

5. Знакомство с новыми технологиями специального (коррекционного) обучения.

6. Изучение личных дел и медицинских карт с целью выявления контингента учащихся с дисгармонией развития и хроническими заболеваниями.

7. По итогам молодой педагог составляет документацию с помощью учителя-наставника для отчёта и передаёт групповому руководителю:

- индивидуальный план (подшивается в личное дело наставляемого);
- конспект урока по специальности с дидактическим, наглядным, речевым материалом;
- конспект внеурочного занятия по предмету;
- психолого-педагогическую характеристику личности одного ученика;
- характеристику класса (с помощью учителя-наставника).

*Обязанности педагога-наставника в рамках проекта по наставничеству.*

1. Педагог-наставник обязан знать требования законодательства в сфере образования, ведомственных нормативных актов, определяющих права и обязанности молодого специалиста по занимаемой должности.

2. Педагог-наставник обязан разрабатывать совместно с молодым специалистом план профессионального становления последнего с учётом уровня его интеллектуального развития, педагогической, методической и профессиональной подготовки по предмету.

3. Педагог-наставник обязан изучать деловые и нравственные качества молодого специалиста, его отношение к проведению занятий, коллективу школы, учащимся и их родителям, увлечения, наклонности, круг досугового общения.

4. Педагог-наставник обязан знакомить молодого специалиста со школой, с расположением учебных классов, кабинетов, служебных и бытовых помещений.

5. Педагог-наставник обязан проводить необходимое обучение; контролировать и оценивать самостоятельное проведение молодым специалистом учебных занятий и внеклассных мероприятий; разрабатывать совместно с молодым специалистом План профессионального становления; давать конкретные задания с определённым сроком их выполнения; контролировать работу, оказывать необходимую помощь.

6. Педагог-наставник обязан личным примером развивать положительные качества молодого специалиста, корректировать его поведение в школе, привлекать к участию в общественной жизни коллектива, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора.

*Материально-техническое обеспечение для организации педагогической деятельности.*

1. Оптимизация учебного процесса с использованием сурдотехнических средств.

2. Наличие звукоусиливающей аппаратуры, мультимедийных средств и других технических средств приёма-передачи учебной информации.

3. Индивидуальные слуховые аппараты, фонетический экран.

4. Оборудование компьютерной техникой, аудиотехникой (акустический усилитель и колонки), видеотехникой (мультимедийный проектор, телевизор).

5. Подборка презентационного материала, видеоматериалов.

Таким образом, в целом педагогическая деятельность молодого педагога рассматривается как важнейший компонент профессионального становления специалиста-дефектолога, профессионально-позиционного самоопределения и становления системы самообразования, самосовершенствования и самореализации. Роль педагогической поддержки учителя-наставника как профессионала в своём деле в этом аспекте многопланова, из чего следует вывод – наставничество является важным и качественным инструментом кадровой политики любой школы, каждой образовательной организации.

---

**Список литературы**

1. Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дис. ... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Н. Новгород, 2011. – 24 с.
2. Багракова А.Я. Наставничество в организации / А.Я. Багракова // Управление развитием персонала. – 2008. – №4. – С. 296–311.
3. Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность / Н.Д. Базарнова, Е.В. Игнатьева // Вестник Минского университета. – 2018. – №6. – С. 93–101.
4. Ермаков Д.С. Персонализированная модель «в цифре» / Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов // Образовательная политика. – 2019. – №3 (79). – С. 132–141.
5. Казакова Е.И. Персонализированная модель образования: методическое пособие / Е.И. Казакова, Д.С. Ермаков, П.Н. Кириллов. – М.: АНО «Платформа новой школы», 2019. – С. 27–33.
6. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – 88 с.