

Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт повышения квалификации»  
(МАОУ ДПО ИПК)



# **Наставничество: связь поколений**

сборник тезисов  
городского форума

Новокузнецк  
2025

Муниципальное автономное образовательное учреждение  
дополнительного профессионального образования  
«Институт повышения квалификации» (МАОУ ДПО ИПК)

# **Наставничество: связь поколений**

**сборник тезисов  
городского форума**

Под общей редакцией Е. А. Сафоновой

Новокузнецк  
МАОУ ДПО ИПК  
2025

ББК 74.204  
Н 32

Печатается по решению  
редакционно-издательского  
совета МАОУ ДПО ИПК

Н 32        Наставничество: связь поколений : сборник тезисов городского  
форума / под общ. ред. Е. А. Сафоновой. – Новокузнецк : МАОУ  
ДПО ИПК, 2025. – 52 с.

Сборник тезисов участников Городского форума «Наставничество: связь поколений» представляет собой комплексное издание, отражающее актуальные подходы и эффективные практики наставничества в образовательных организациях.

Особое внимание в сборнике уделяется вопросам преемственности поколений в педагогической практике, формированию профессиональных компетенций молодых специалистов, а также созданию эффективных моделей наставничества в различных типах образовательных организаций: дошкольных учреждениях, школах, учреждениях дополнительного образования. Представленные материалы отражают современный взгляд на наставничество как важный фактор профессионального роста педагогических работников и развития образовательной системы в целом.

Сборник будет полезен руководителям образовательных организаций, педагогам-наставникам, методистам и всем специалистам, заинтересованным в развитии системы наставничества и повышении качества образования

ББК 74.204

Ответственность за полноту и достоверность сведений в материалах  
несут авторы работ.

С  $\frac{4306010000}{7C2(03)-2025}$

© МАОУ ДПО ИПК, 2025

## СОДЕРЖАНИЕ

|                                                                                                                          |                                                                                                                  |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| <i>Круль С. В.</i>                                                                                                       | Реализация целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Новокузнецка: итоги и достижения..... | 4  |
| <i>Шамсиахметова С. Г.,<br/>Брак Д. Д.</i>                                                                               | Наставничество как инструмент профессионального роста: пути развития для молодых специалистов.....               | 7  |
| <i>Чумова А. К.,<br/>Камбалина О. М.</i>                                                                                 | Геймификация и сторителлинг как ключевые инструменты наставника.....                                             | 9  |
| <i>Хрущева С. Е.,<br/>Якубова Е. С.,<br/>Полянцева М. В.,<br/>Лидер Н. С.,<br/>Белогруд Н. П.,<br/>Брак Н. Ф.</i>        | Преодоление профессиональных дефицитов педагогов через реализацию краткосрочных программ наставничества.....     | 11 |
| <i>Томских В. В.,<br/>Коровина А. С.</i>                                                                                 | Реверсивное наставничество по формированию икт-компетентности педагогов .....                                    | 14 |
| <i>Суровцева О. А.</i>                                                                                                   | Медиапедагогика: новые горизонты образования.....                                                                | 17 |
| <i>Ступак Л. В.</i>                                                                                                      | Подготовительный этап аттестации для установления квалификации «педагог-наставник».....                          | 18 |
| <i>Стребкова Ж. Н.</i>                                                                                                   | Диалог как форма работы с семьёй. Педагогические идеи по повышению родительской активности.....                  | 21 |
| <i>Соловей Д. Н.,<br/>Иванова Е. П.</i>                                                                                  | Практикум наставнической пары: стратегии поведения в сложном классе.....                                         | 23 |
| <i>Сильченко Ю. Л.</i>                                                                                                   | Опыт деятельности психолого-педагогических классов на базе МБОУ «СОШ № 60».....                                  | 26 |
| <i>Машукова Т. А.,<br/>Шараева Е. А.</i>                                                                                 | Наставнический тандем «логопед-родитель»: современные методы коррекции дисграфии.....                            | 28 |
| <i>Мачковская О. Е.</i>                                                                                                  | Ученик ученику – наставник: как школьники меняют друг друга.....                                                 | 30 |
| <i>Исупова А. В.,<br/>Антонова Л. В.,<br/>Судакова А. М.</i>                                                             | Наставничество и менторинг в современных условиях дошкольного образования.....                                   | 33 |
| <i>Золина Е. Н.,<br/>Мартёхина Л. Н.</i>                                                                                 | Тьюторское сопровождение обучающихся с расстройствами аутистического спектра в МБОУ «ООШ № 103».....             | 36 |
| <i>Земляникина Н. Г.,<br/>Смолькина А. В.,<br/>Гунькова А. И.</i>                                                        | Наставничество для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей .....                                 | 39 |
| <i>Казанцева Е. Н.,<br/>Епанчинцева Е. Г.,<br/>Рыкова А. С.,<br/>Гаденова Н. А.,<br/>Нечаева Е. С.,<br/>Бемлер П. В.</i> | Сопровождение педагогов в конкурсном движении как форма наставнической деятельности в ДОО.....                   | 42 |
| <i>Буинцева Н. С.</i>                                                                                                    | Квиз как форма проведения профориентационного мероприятия.....                                                   | 46 |
| <i>Гордеева Т. А.</i>                                                                                                    | Диалог с родителями: как подготовить учителя к сложному разговору.....                                           | 48 |
| <i>Попова О. А.</i>                                                                                                      | Дефектолог – и наставник, и тьютор.....                                                                          | 50 |

# **РЕАЛИЗАЦИЯ ЦЕЛЕВОЙ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ Г. НОВОКУЗНЕЦКА: ИТОГИ И ДОСТИЖЕНИЯ**

Круль Светлана Васильевна

*Комитет образования и науки администрации г. Новокузнецка*

Наставничество является одним из ключевых инструментов развития профессионального потенциала педагогических работников, повышения качества образования и воспитания. В современных условиях модернизации системы образования особую актуальность приобретает внедрение целевой модели наставничества, направленной на эффективное использование профессионального опыта и компетенций педагогов.

Государственная политика развития наставничества определена в Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 года (распоряжение Правительства РФ от 21.05.25 № 1264-р). Об этом подробнее расскажет начальник Регионального центра наставничества Стальмакова Татьяна Анатольевна.

К актуальным направлениям развития наставничества следует отнести:

- цифровизацию наставничества: внедрение цифровых платформ и инструментов;
- расширение форматов реализации, в частности, развитие дистанционного наставничества;
- межведомственное взаимодействие в вопросах реализации наставничества, использование потенциала социального партнерства;
- совершенствование подходов и методов организации наставничества.

В системе образования города Новокузнецка осуществляется активное тиражирование практик наставничества посредством:

- функционирования опорных площадок Института повышения квалификации в лице школ №№ 43, 79, 110;
- проведения ежегодного фестиваля педагогических идей «Мое первое открытие», в рамках которого традиционно проводится секция «Профессиональный союз: молодой специалист + наставник».

Наставничество представляет собой особый вид профессиональной деятельности опытного взрослого, направленный на передачу знаний, умений и компетенций, в частности, студенту-практиканту. Наставничество позволяет молодым специалистам значительно ускорить процесс получения практического опыта, формирования профессиональных компетенций и ценностных ориентиров в педагогической деятельности.

Основная цель наставничества над молодыми педагогами и студентами в период прохождения практики заключается в оказании им помощи

в их профессиональном становлении через методическое сопровождение и раскрытие индивидуальных педагогических способностей.

В нашем городе 57 школ и 4 учреждения дополнительного образования выступают базами практики студентов по направлению «Педагогическое образование». 33 дошкольных образовательных организации предоставляют площадку для практики студентам, получающим образование по направлению подготовки «Специальное (дефектологическое) образование» и «Психолого-педагогическое образование».

Актуальным направлением наставничества выступает работа с трудными подростками. В нашем городе только на учете в подразделении по делам несовершеннолетних состоят 306 человек. 73 педагога выступают наставниками данной группы риска. В связи с этим педагогическое сообщество Новокузнецка не осталось в стороне Всероссийского проекта Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» «Значимый взрослый». В Кузбассе уже более 200 человек подали заявку на участие в проекте с целью стать Наставником для детей, находящихся в трудной жизненной ситуации, 17 заявок – из города Новокузнецка. Более подробно на этом вопросе остановится специалист по сопровождению проектов регионального отделения Общероссийского общественно-государственного движения детей и молодежи «Движение первых» Кемеровской области – Кузбасса Письмерова Юлия Сергеевна.

Педагогические работники системы образования города Новокузнецка принимают активное участие в региональных и городских мероприятиях, посвященных наставничеству.

17 октября 2024 года в открытом заседании регионального клуба наставников «Оценка эффективности наставничества в образовательных организациях» приняли участие методист научно-методического отдела МАОУ ДПО ИПК Галиуллина Елена Михайловна и методист МБОУ ДО «ГДД(Ю)Т им. Н. К. Крупской» Хатова Зоя Александровна. В рамках командной работы были представлены критерии и показатели, инструменты оценки, проблемы и перспективы использования оценочных процедур. В ходе заседания решено создать творческую группу по определению ключевых критериев и показателей оценки эффективности наставничества в образовательных организациях региона.

В октябре 2024 года на площадке ИРО Кузбасса прошла Региональная эстафета наставнических практик. В направлении «Открывая дверь в профессию» победителем стала методист МБОУ ДО «ГДД(Ю)Т им. Н. К. Крупской» Хатова Зоя Александровна.

11 декабря 2024 года педагоги города приняли участие в III межрегиональном форуме работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития».

В апреле 2025 года в региональном конкурсе «Лучшие практики наставничества», организованном КРИРПО, приняли участие три образовательных учреждения города: МБОУ ДО «ГДД(Ю)Т им. Н. К. Крупской», МБДОУ «Детский сад № 254»; МКОУ «Специальная школа-интернат № 88». Призерами конкурса стала команда педагогов МБОУ ДО «ГДД(Ю)Т им. Н. К. Крупской» в номинации «Наставничество как основа непрерывного профессионального развития».

В нашем городе деятельность ОО по внедрению целевой модели наставничества организована в соответствии с нормативными правовыми документами федерального, регионального, муниципального уровней.

Согласно приказу Министерства образования Кузбасса № 1605 от 28.06.2022 «О системе наставничества педагогических работников в образовательных организациях Кемеровской области – Кузбасса, осуществляющих образовательную деятельность по реализации основных и дополнительных общеобразовательных программ и образовательных программ среднего профессионального образования» целевая модель наставничества должна быть внедрена во всех образовательных организациях, однако 8 ОО так и не включились в данный процесс (школа № 19, «ВПП «Патриот», ДДТ № 2, ДОУ №№ 4, 15, 30, 31, 123).

Наиболее распространенной формой наставничества в образовательных организациях города является форма «педагог – педагог». Она реализуется в 227 ОО. Форма «руководитель ОО – педагог» представлена в 52 организациях, «работодатель – студент» – в 45. Наименее популярной и сложно реализуемой формой наставничества является «педагог вуза – молодой педагог», ей охвачено лишь 6 образовательных организаций.

625 работников системы образования города вошли в программу наставничества в роли наставника.

На сегодняшний день 57 педагогов имеют квалификацию «педагог-наставник», из них 36 школьных учителей, 16 педагогов дошкольных образовательных учреждений и 5 организаций дополнительного образования детей. Для многочисленного педагогического сообщества города данные цифры невелики и в этом направлении руководителям образовательных организаций и Институту повышения квалификации необходимо провести значительную работу.

Таким образом, реализация целевой модели наставничества в муниципальной системе образования способствует повышению качества образовательного процесса, развитию профессионального потенциала педагогических работников и требует дальнейшего совершенствования.

Следует повысить охват педагогов, имеющих квалификационную категорию «педагог-наставник» посредством ее популяризации со стороны руководителей образовательных организаций, а также завершить процесс внедрения целей модели наставничества во всех ОО города.

# **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА: ПУТИ РАЗВИТИЯ ДЛЯ МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ**

Шамсияхметова Светлана Григорьевна, Брак Дарья Дмитриевна  
*МБДОУ «Детский сад № 145», г. Новокузнецк*

Педагог-наставник играет неопределимую роль в педагогической деятельности молодого воспитателя, делающего первые шаги в своей педагогической деятельности.

**Цель деятельности** педагога-наставника – создание условий, необходимых для:

- ускорения адаптации подопечных к условиям образовательной организации;
- осознания себя полноправным членом педагогического коллектива;
- формирования позитивного эмоционального восприятия подопечными своей профессиональной деятельности;
- ускорения накопления ими профессионального опыта;
- осознания подопечными актуальных направлений своего профессионального развития;
- освоения подопечными новых методов профессиональной деятельности.

Для продуктивной реализации наставничества педагог-наставник разрабатывает персонализированную программу для молодого специалиста, которая отражает комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов. Персонализированная программа наставничества педагогических работников в образовательной организации разрабатывается на 3 года. При необходимости куратор реализации персонализированных программ наставничества совместно с наставником может вносить 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.

**Цель персонализированной программы** – непрерывный профессиональный рост и самоопределение, личностное и социальное развитие педагогического работника, самореализация и закрепление начинающего специалиста в педагогической профессии.

**Задачи:**

- обеспечить теоретическую, психологическую, методическую поддержку педагога;



- стимулировать повышение теоретического и практического уровня педагога, овладение современными педагогическими технологиями;
- обеспечивать формирование и развитие профессиональных знаний и навыков педагога;
- отслеживать динамику развития профессиональной деятельности.

#### **Этапы реализации программы:**

I этап – Адаптация (освоение норм профессии, ее ценностей, приобретение автономности).

II этап – Преобразование (достижение целостности, самодостаточности, автономности и способности к инновационной деятельности).

III этап – Стабилизация (приобретение профессиональной компетентности, успешности, соответствия занимаемой должности).

#### **Ожидаемые результаты:**

Наставничество для наставника:

- систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. Одно дело знать, другое – уметь ими поделиться;
- расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для начинающего педагога:

- педагог быстрее адаптируется в должности;
- целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

В документацию педагога-наставника входит:

- примерный индивидуальный план работы наставника;
- дневник педагога-наставника;
- вводная анкета молодого специалиста;
- итоговая анкета молодого специалиста;
- анализ реализации персонализированной программы.

### **Литература**

1. Бондаренко, С. В. Наставничество в образовательной организации [Текст] / сост.: С. В. Бондаренко, М. Ю. Ефимочкина [и др.]; под общ. ред. Г. А. Вашкиной. – Кемерово : изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017.

2. Наставничество в системе образования России : практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Сиягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – М. : Рыбаков Фонд, 2016.

3. Лучшие практики наставничества в образовательных организациях : сборник методических материалов / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж. М.

Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода, Е. А. Фатнева; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2021.

## ГЕЙМИФИКАЦИЯ И СТОРИТЕЛЛИНГ КАК КЛЮЧЕВЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ НАСТАВНИКА

Чумова Анна Константиновна, Камбалина Ольга Михайловна  
*МАОУ «СОШ № 112 с углубленным изучением информатики», г. Новокузнецк*

Современный образовательный ландшафт характеризуется стремительной сменой поколенческих парадигм. Если для поколения Y (миллениалов) цифровые технологии были осваиваемой новинкой, то поколения Z и Alpha являются «digital natives» – «цифровыми аборигенами», для которых онлайн-среда так же естественна, как воздух. Согласно «Карте поколений 2035» [1], поколение Alpha (дети до 15 лет) – это «AI Natives», для которых стирается грань между физической и цифровой идентичностью, а ключевыми ценностями становятся индивидуальный подход и социальная ответственность.

Классические методы передачи знаний, эффективные для предыдущих поколений, зачастую не находят отклика у современных школьников и молодых специалистов. В этой связи перед наставником встает сложная задача: не просто передать информацию, а создать такую образовательную экосистему, которая будет мотивировать, вовлекать и в быстро меняющемся мире. Решением данной проблемы видится интеграция в педагогическую практику двух мощных инструментов – геймификации и сторителлинга, объединенных в рамках универсальной нарративной структуры «Путь героя».

**Игровые механики** в образовании – **основа образовательного процесса**. Это не просто использование игр на уроке, это внедрение динамики и эстетики в неигровой контекст для повышения вовлеченности и мотивации. Игровая динамика создает общую картину и эмоциональный фон (любопытность, дух соперничества). Игровые механики – это процессы и действия (прокачка, вызовы, награды, обратная связь), а компоненты-конкретные элементы, с которыми взаимодействует ученик (бейджи, уровни, аватары) [2].

Критически важным для наставника является понимание «Модели игровой динамики» или «потока» [2]. Задача педагога-наставника – удерживать ученика в состоянии «потока», балансируя между «скукой» (когда задача слишком проста) и «разочарованием» (когда она непомерно сложна). Это достигается через калибровку «уровня сложности» заданий и времени, отведенного на их выполнение. Эффективный наставник использует инструменты геймификации для создания персонализированной и адап-

тивной образовательной траектории, где наставляемый может двигаться в своем темпе, ощущая вызов, но не перегруженность.

Мощнейшим инструментом для структурирования учебного процесса в рамках геймификации является архетипическая структура «Путь героя», описанная мифологом Джозефом Кэмпбеллом [3]. Данная модель идеально ложится на канву урока, учебного модуля или даже всего курса, трансформируя рутинное изучение темы в эпичное приключение.

Рассмотрим детальное сопоставление этапов «Пути героя» с этапами педагогического процесса, представленное в мастер-классе:

**1. Зов приключения.** Это введение в тему, которое подается не как «Сегодня мы изучим...», а как острая проблема или миссия.

**2. Испытания.** Это основная содержательная часть урока, состоящая из последовательности учебных задач. Эти задачи преобразуются в «квесты», «головоломки», «загадки мудрецов». Они должны быть выстроены по нарастающей сложности, чтобы поддерживать состояние «потока». Каждое успешно выполненное испытание приближает команду к цели и дает немедленную обратную связь в виде баллов, виртуальной валюты или части конечного артефакта.

**3. Союзники.** На этом этапе формируется учебное сообщество. Учитель-наставник принимает на себя роль «Мудрого проводника» или «Хранителя знаний», который не дает готовые ответы, а предоставляет подсказки и направляет. Ученики становятся «отрядом героев», где каждый может получить свою роль: «исследователь», «шифровальщик», «стратег», «художник». Это развивает навыки командной работы, коммуникации и социального взаимодействия, столь важные для поколения Alpha.

**4. Кульминация.** Это решающее испытание, где необходимо применить все знания и навыки, полученные на предыдущих этапах. В образовательном контексте это может быть финальный тест, защита проекта, создание макета, проведение эксперимента или решение сложной межпредметной задачи.

**5. Награда.** Данный этап критически важен для закрепления мотивации. Награда должна быть многоуровневой: это и формальная оценка, и символическое поощрение (бейдж «Спаситель Леса», повышение уровня, виртуальная валюта), и, что самое главное, – рефлексия. Вопрос «Чему я научился, пройдя этот путь?» позволяет герою-наставляемому осознать свой прогресс, зафиксировать новые компетенции и эмоционально присвоить полученный опыт. Ритуал завершения (танец победы, общая фотография в костюмах) создает позитивные эмоции и укрепляет групповую сплоченность.

Предложенный в мастер-классе шаблон «Создай игровое занятие для маленьких героев» является готовым инструментом для педагога-наставника. Он позволяет структурировать подготовку к уроку, гаранти-

руя, что все ключевые элементы вовлечения будут учтены. Использование такого подхода дает наставнику ряд неоспоримых преимуществ:

1. Системность: «Путь героя» предоставляет четкий и гибкий план для проектирования учебной деятельности.

2. Измеримость прогресса: наставник может отслеживать продвижение наставляемого не по абстрактным показателям, а по конкретным этапам квеста, уровню вовлеченности и количеству заработанных бейджей.

3. Снижение сопротивления: страх ошибки нивелируется, так как ошибка становится частью «испытания», а не личным провалом.

4. Развитие гибких навыков (Soft Skills): работа в команде, коммуникация, критическое мышление и креативность естественным образом интегрированы в процесс прохождения квеста.

Таким образом, синтез геймификации и сторителлинга в структуре «Пути героя» представляет собой мощный мета-инструмент для современного наставника. Он позволяет говорить с на одном языке с учениками и молодыми специалистами, превращая образовательный процесс из обязательной рутины в осмысленное и захватывающее путешествие, где каждый может почувствовать себя героем, способным преодолеть любые учебные задачи.

### **Литература**

1. Будущее 2035: карта поколений [Электронный ресурс]. — Generation-Startup. — URL: <https://generation-startup.ru/analytics/budushchee-2035/> (дата обращения: 30.09.2025). — Текст : электронный.

2. Корпоративное обучение для цифрового мира [Электронный ресурс] / ред. В. С. Катькало, Д. Л. Волкова. — Москва : Эксмо, 2021. — URL: <https://www.litres.ru/book/raznoe-4340152/korporativnoe-obuchenie-dlya-cifrovogo-mira-29602911/chitat-onlayn/> (дата обращения: 30.09.2025). — Текст : электронный.

3. Кэмпбелл, Дж. Тысячеликий герой. — М. : Рефл-бук, Ваклер, 1997.

## **ПРЕОДОЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДЕФИЦИТОВ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ РЕАЛИЗАЦИЮ КРАТКОСРОЧНЫХ ПРОГРАММ НАСТАВНИЧЕСТВА**

Хрущева Светлана Евгеньевна

*МАДОУ «ЦРР-Детский сад № 210», г. Новокузнецк,*

Якубова Елена Сергеевна

*МБДОУ «Детский сад № 223», г. Новокузнецк,*

Полянцева Марина Викторовна

*МБДОУ «Детский сад № 245», г. Новокузнецк,*

Лидер Наталья Сергеевна

*МБДОУ «Детский сад № 43», г. Новокузнецк,*

Белогруд Наталья Павловна  
МБДОУ «Детский сад № 16», г. Новокузнецк,  
Брак Наталья Федоровна  
МБДОУ «Детский сад № 36», г. Новокузнецк

В условиях быстро меняющегося образовательного ландшафта и новых требований, многие педагоги сталкиваются с профессиональными дефицитами, которые могут препятствовать их эффективной работе.

Наставничество в России становится важным шагом в поддержке и развитии человеческого капитала, необходимого для прогресса и инновационного развития страны. Данный факт подтверждает Концепция развития наставничества на период до 2030 года, утвержденная Распоряжением Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 года № 1264-р. Актуальность наставничества в рамках данного документа заключается в создании эффективных условий для профессионального и личностного развития молодых специалистов, студентов и лиц, находящихся на начальных этапах карьеры.

В педагогической реальности существуют различные виды наставничества. К ним относятся: традиционное, партнёрское, групповое, ситуационное, реверсивное, виртуальное, скоростное. Вид наставничества выбирается в зависимости от целей персонализированных программ, педагогов, имеющих профессиональные затруднения, запросов наставляемых, имеющих кадровых ресурсов.

В основе видов программ наставничества лежат наставнические пары: начинающие педагоги – специалисты с педагогическим образованием, без опыта работы (по профилю) или без специального образования, педагоги, вышедшие из декретного, педагоги, испытывающие затруднения в определенной области.

Наставничество – это мощный инструмент для развития как начинающих специалистов, так и опытных профессионалов. Важно правильно подобрать формат программы, и одним из ключевых критериев здесь являются сроки.

Существуют следующие виды программ наставничества по продолжительности: краткосрочные программы (до 3 месяцев), среднесрочные программы (от 3 до 6 месяцев), долгосрочные программы (от 6 месяцев до нескольких лет).

В течении двух лет в дошкольных образовательных учреждениях Орджоникидзевского района были разработаны и реализованы персонализированные 44 программы наставничества. Среди них самыми популярными оказались краткосрочные персонифицированные программы.

Преимущество краткосрочных программ: длительность, возможность продления, углубления проблемы, гибкость, нацеленность на конкретные цели, ускорение профессионального становления, повышение ка-

чества образования, снижение стресса у новичков благодаря активному включению в работу, увеличение вовлеченности, оценка эффективности работы наставников, возможность тестирования различных методов обучения.

Примерная структура краткосрочной программы наставничества не отличается от структуры средне- и долгосрочной программ и включает в себя следующие пункты: описание проблемы, постановка целей и задач наставничества, выбор участников наставнической деятельности, определение форм и видов наставничества, определение направления наставнической деятельности, постановка сроков реализации программы, разработка плана мероприятий, определение планируемых результатов, оценка результатов и возможная корректировка программы.

Выделяют 3 этапа взаимодействия наставника и наставляемого: прогностический, практический, аналитический.

Для проработки прогностического этапа педагогам можно использовать методику «Зеркало», которая позволяет сформулировать цель и задачи предстоящей работы, составить дорожную карту. Она позволяет быстро и эффективно планировать деятельность и разбивать решение проблемы на этапы, поставив конкретную задачу на каждом из них.

Алгоритм методики: постановка проблемы, выявление причин, создающих проблему, формулировка цели и задач, выбор мероприятий, определение результата или конечного продукта деятельности, анализ ресурсов, определение критериев результативности.

К педагогу (наставляемому), имеющему определённые затруднения, после осознания конкретной трудности на помощь приходит другой педагог (наставник), который может подсказать эффективные шаги и средства к ее достижению. Совместно они продумывают свои будущие усилия, тем самым изучая проблему наставляемого «изнутри».

Благодаря этой методике реализуется самый сложный «начально-аналитический» этап в построении персонифицированной программы наставничества.

Преимущества использования методики «Зеркало» в работе наставнических пар: быстрое проектирование решения проблемы, в короткие сроки спроектировать решение реальной проблемы образовательной практики, анализ имеющихся ресурсов и учёт рисков, четкое представление о предполагаемом результате, быстрое наполнение педагогического портфолио, обучение педагогов. Педагогу предлагается самому пройти весь путь по решению затруднения.

Для определения у педагога проблемы с помощью методики «Зеркало» создается «Экран педагогической помощи». Данные с экрана педагогической помощи являются источником для составления пар, микрогрупп: наставник – наставляемый.

Результаты реализации программы наставничества можно проанализировать с помощью различных методов сбора данных и оценочных инструментов, таких как: анкеты и опросы, интервью, фокус-группы, мониторинг и оценка результатов, анализ кейсов, отчетность.

Позитивные отзывы о внедрение таких программ подтверждают их эффективность и открывают возможности для их дальнейшего развития и усовершенствования.

Программы помогают развивать целостный подход к образованию. Это, в свою очередь, приводит к более качественному образованию и воспитанию детей.

Таким образом, создание краткосрочных программ наставничества в детском саду может существенно улучшить качество образовательного процесса, поддержать новых сотрудников и способствовать активному обмену опытом между педагогами.

### **Литература**

1. Ковалев, Ю. В. Наставничество как форма профессионального роста педагога. // Современные проблемы науки и образования. – 2019. – № 3. – С. 45–50. – Текст : непосредственный.
2. Петрова, Т. Н. Роль наставничества в повышении качества дошкольного образования. // Вопросы дошкольного образования. – 2020. – № 1. – С. 12–18. – Текст : непосредственный.
3. Фролова, Н. Ю. Наставничество как механизм поддержки развития воспитателей в ДОУ. // Педагогика: практика и проекты. – 2021. – № 12. – С. 30–35. – Текст : непосредственный.

## **РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО ПО ФОРМИРОВАНИЮ ИКТ-КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ**

Томских Вера Владимировна, Коровина Анастасия Сергеевна  
*МБДОУ «Детский сад № 237», г. Новокузнецк*

Одной из наиболее эффективных моделей наставничества, которые используются в ДОУ является реверсивное наставничество – обоюдное наставничество, при котором каждый выполняет роль и наставника, и подопечного: в тех областях, где есть опыт – роль «наставника»; в тех областях, где есть пробелы – роль «подопечного». Особенно ярко это проявляется в ситуации, когда педагогу с большим стажем работы приходится осваивать новые информационные технологии. В этом случае молодые педагоги прекрасно справляются с ролью наставников. Молодые специалисты быстро осваивают компьютер, уровень их компьютерной грамотности намного выше, чем у педагогов старшего поколения. Актуальность ис-

пользования информационных технологий обусловлена социальной потребностью в повышении качества обучения, воспитания детей дошкольного возраста, практической потребностью в использовании в дошкольных образовательных учреждениях современных компьютерных программ.

Цель – создание условий для развития умений и расширения знаний ИКТ педагогов через организацию наставничества в ДОУ.

**Основными характеристиками реверсивного наставничества являются:**

1. Наставник имеет возраст, статус или педагогический стаж ниже, чем у наставляемого.
2. Доверительный характер отношений между субъектами.
3. Неформальный характер взаимодействия между наставником и наставляемым.

**Формы взаимодействия: «молодой педагог – опытный педагог».**

Реверсивное наставничество может быть как групповым, так и индивидуальным.

**Формируемые компетенции**

### **1. Психолого-педагогические компетенции.**

В процессе формирования ИКТ-компетентности педагога создаются условия, способствующие поддержанию стремления к осмыслению личностной значимости приобретения указанной компетентности, потребности в реализации своего потенциала, стремлению в непрерывном профессиональном саморазвитии через совместную, специально организованную деятельность с наставником.

### **2. Коммуникативные компетенции.**

Развитие умений педагогов пользоваться компьютером, различной офисной и цифровой техникой позволяет создать такие условия, при которых педагог не будет чувствовать скованности и недообученности во время коммуникации во взаимосвязях:

- педагог-ребенок,
- педагог-родитель,
- педагог-педагог.

Таким образом, успешность педагогического взаимодействия дошкольного учреждения и семьи сегодня во многом зависит от того, насколько педагог-воспитатель использует в своей работе средства ИКТ, имеющие огромный потенциал, призванный заинтересовать родителей и создать условия для их активного участия в образовательном процессе.

### **3. Предметные компетенции.**

Использование на занятиях различных видов мультимедиа (фильмы, мультфильмы, презентации, игры и т. д.) позволяет построить учебно-воспитательный процесс на основе психологически корректных режимов функционирования внимания, памяти, мыследеятельности содержания



обучения и педагогических взаимодействий, реконструкции процесса обучения и развития с позиций целостности.

#### **4. Методические компетенции.**

Благодаря овладению ИКТ, у педагога появляется желание не только создавать различные методические материалы, но и делиться ими в интернет пространстве, участвовать в конкурсах, викторинах как самостоятельно, так и совместно с воспитанниками. Помимо этого, информационно-методическая поддержка в виде электронных ресурсов может быть использована во время подготовки педагога к занятиям, для изучения новых методик, при подборе наглядных пособий, игр, заданий и прочего материала.

#### **Планирование и содержание методического сопровождения по повышению ИКТ-компетентности педагогов**

С учетом выявленных профессиональных дефицитов составляется перспективный план обучения и методического сопровождения педагогов по повышению ИКТ-компетентности. План методической работы по развитию ИКТ-компетентности педагогов ДОУ разрабатывается на учебный год.

На основе перспективного плана по наставничеству педагог-наставник составляет персонализированные программы наставничества на каждого педагогического работника, в соответствии с которыми и осуществляется работа и контроль.

Благодаря совместной работе молодых специалистов и опытных педагогов в МБ ДОУ «Детский сад № 237» разработан цифровой УМК «Ознакомление с родным краем», в который входят 44 конспекта занятий с презентациями. Для учебно-методического комплекта создан комплекс дидактических игр по ознакомлению старших дошкольников с родным краем в интерактивных модулях LearningApps.org приложения Web 2.0. Комплекс представлен 45 играми по темам программы.

Для реализации проекта «Патриотическое воспитание» педагогами ДОУ разработаны 26 обучающих видеофильмов и 83 интерактивные дидактические игры в интерактивных модулях LearningApps.org.

По формированию финансовой грамотности воспитанников разработаны 16 обучающих мультипликационных фильмов и 19 интерактивных дидактических игр.

По безопасности жизнедеятельности коллективом были созданы 18 короткометражных видеороликов. Цикл видеороликов представлен шестью темами, содержание которых отражает изменения в жизни современного общества: «Ребёнок и другие люди», «Ребёнок и природа», «Ребёнок дома», «Здоровье ребёнка», «Эмоциональное благополучие ребёнка», «Ребёнок на улице города».

Данные цифровые комплекты имеют высокую оценку коллег на городских и областных конкурсах.

Благодаря молодым специалистам и реверсивному наставничеству педагогический коллектив знакомится с новыми веяниями современных информационно-коммуникационных технологий.

## **МЕДИАПЕДАГОГИКА: НОВЫЕ ГОРИЗОНТЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

Суровцева Олеся Алексеевна  
*МБОУ «СОШ № 12», г. Новокузнецк*

В современном мире медиа становится важным инструментом для раскрытия потенциала учащихся. Стремительное развитие технологий и изменения в образовательной среде открывают новые горизонты для личностного роста и творческого самовыражения школьников.

Современные школьники представляют собой цифровое поколение, выросшее в окружении технологий. Они обладают уникальными способностями к получению и обработке информации, что делает их особенно восприимчивыми к новым формам обучения. Важно использовать эти возможности для создания эффективной образовательной среды.

Для учащихся педагогических классов использование медиаинструментов имеет особую ценность. Во-первых, это позволяет им развивать навыки, необходимые для будущей профессии. Создание образовательного контента помогает будущим педагогам лучше понять, как эффективно донести информацию до разных возрастных групп, учитывая особенности восприятия материала.

Во-вторых, работа с медиаформатами развивает критическое мышление и креативность — ключевые компетенции для успешного педагога. Учащиеся учатся анализировать информацию, формулировать свои мысли и представлять их в доступной и интересной форме. Это особенно важно в условиях разнообразия мнений и информации, с которыми они столкнутся в своей профессиональной деятельности.

Кроме того, медиапедагогика способствует формированию эмоционального интеллекта у будущих учителей. Понимание потребностей и интересов учеников, а также умение взаимодействовать с ними через различные медиаформаты помогает создать доверительную атмосферу и повысить уровень вовлеченности учащихся.

Важным аспектом является возможность учащихся попробовать себя в различных ролях при создании видеоконтента: актера, режиссера, сценариста, оператора, монтажера, звукорежиссера и других. Это не только знакомит их с этими профессиями и развивает навыки, но и способствует формированию командного духа. В процессе работы над проектами учащиеся становятся более коммуникабельными и сплоченными, осознавая

общие интересы и цели. Совместная работа над созданием видеоконтента позволяет обмениваться идеями и находить лучшие решения для достижения желаемого результата. Такой подход создает воспитательный процесс во внеурочное время, направленный на творческое, социальное и духовное развитие.

Использование медиаинструментов не только способствует раскрытию потенциала каждого ученика, но и формирует новое поколение творческих и ответственных граждан. Таким образом, медиа становится неотъемлемой частью современного образовательного процесса, открывая перед учащимися новые возможности для самовыражения и развития. Важно продолжать исследовать и внедрять медиаинструменты в учебную практику, создавая эффективную образовательную среду для будущих поколений.

### **Литература**

1. Гусев, А. И. Медиапедагогика: теория и практика. – М. : Просвещение, 2020.
2. Петрова, Н. С. Цифровое поколение: вызовы и возможности в образовании. – СПб. : Речь, 2018.
3. Шаркова, Е. А. Творческое самовыражение учащихся через медиапроекты. – Екатеринбург : Уральский государственный педагогический университет, 2022.

## **ПОДГОТОВИТЕЛЬНЫЙ ЭТАП АТТЕСТАЦИИ ДЛЯ УСТАНОВЛЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ «ПЕДАГОГ- НАСТАВНИК»**

Ступак Лариса Валерьевна  
*МБДОУ «Детский сад № 59», г. Новокузнецк*

Образование в современном мире является первостепенной ценностью. В эпоху высокого темпа и ритма жизни, меняющихся условий важна преемственность поколений, личностный и профессиональный рост на протяжении всей жизни, тем самым обеспечивая непрерывность образования. Традиционной технологией сопровождения молодых специалистов является наставничество[1].

Аттестация педагогических работников организаций, реализующих образовательные программы проводится в полном соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (Зарегистрировано в Минюсте России 02.06.2023 № 73696).

Основанием для аттестации на присвоение квалификационной категории «педагог-наставник» являются следующие результаты деятельности, связанные с **наставничеством**:

1. Наличие системы практической подготовки студентов на базе ОО:
  - наличие в ОО работающих педагогов, ранее проходивших практику на базе ОО у данного педагогического работника за три года;
  - наличие единичного студента за три года.
2. Учебная практика. Научно-исследовательская работа (получение первичных навыков научно-исследовательской работы). Проведение констатирующего и формирующего эксперимента, анализ и интерпретация полученных результатов. Производственная практика.

В ходе практики осуществляется обучение студента и контроль качества работы:

- педагогического (логопедического) обследования детей, с последующим составлением плана педагогической (коррекционной) работы;
- наблюдение за работой педагога (учителя-логопеда), подготовка, организация и проведение подгруппового (фронтального) и индивидуального занятия;
- проведение консультации и семинара-практикума для родителей.

С практикантом-педагогом (логопедом) проводятся консультации, беседы, оказывается помощь в подготовке и оформлении дидактического материала к занятиям, анализ занятий с рекомендациями [3].

3. Использование многообразия видов наставничества педагогических работников. Сочетание нескольких видов наставничества «педагог-педагог»: «проводник», «защитник интересов», «консультант», «контролёр»; долгосрочное, краткосрочное, «тьюторское сопровождение» [4-7].

4. Наличие персонализированных программ наставничества и оценки их результативности.

Для каждого наставляемого разрабатывается персонализированная программа по следующим критериям:

- выполнение законодательных актов, нормативных документов в сфере образования;
- удовлетворение образовательных потребностей детей, родителей, общества;
- реализация современных образовательных программ, методик, технологий;
- использование в профессиональной деятельности ИКТ;
- использование образовательных инновационных технологий, форм, методик;
- обеспечение благоприятного микроклимата и психологического комфорта в работе с детьми;
- организация и проведение коррекционно-развивающих занятий;

- создание современной предметно-развивающей, информационно-образовательной среды;
- профессиональная компетентность в коррекционно-педагогическом процессе;
- участие в инновационной работе;
- осуществление самообразования;
- партнёрское сотрудничество с семьёй;
- партнёрское сотрудничество с педагогами;
- дисциплинированность и ответственность;
- достижения воспитанников.

5. Наличие положительной динамики значений показателей по повышению качества образовательных результатов, в разрезе показателей наставляемого (педагога).

Эффективность коррекционной работы по выпуску детей в школу.

| <b>2023–2024 учебный год (подготовительная группа)</b> |                      |                        |                     |
|--------------------------------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|
| <b>Уровни</b>                                          | <b>Начало года %</b> | <b>Середина года %</b> | <b>Конец года %</b> |
| низкий                                                 | 15                   | 10                     | -                   |
| средний                                                | 80                   | 50                     | 15                  |
| высокий                                                | 5                    | 40                     | 85                  |

Мониторинг динамики в подготовительной группе показывает эффективность коррекционно-образовательной деятельности за 2023–2024 учебный год. Дети выпускаются с хорошей речью и сформированными учебными навыками, что позволяет им успешно учиться в школе. Показателями успешности детей в школе является хорошая успеваемость и активное участие в конкурсах, олимпиадах и благодарность родителей.

6. Выступление наставника и наставляемых на семинарах, участие в круглых столах, конференциях, проведение мастер-классов, деловых игр, Дня молодого педагога [2]. Дальнейшее участие молодых специалистов в конкурсах педагогического мастерства, участие в инновационных проектах и повышение квалификации.

### **Литература**

1. Ступак, Л. В. Наставничество как эффективная технология профессионального развития / Л. В. Ступак // Воспитание и обучение в современном обществе: актуальные аспекты теории и практики : сборник научных трудов участников конференции / под общей редакцией Б. П. Черника. – Новосибирск : Агенство «Сибпринт», 2024. – С. 331–333.

2. Ступак, Л. В. Наставничество как инструмент профессионального роста педагога / Л. В. Ступак // Современные практики наставничества : сборник материалов межрегионального форума работников образования «Наставничество как пространство для профессионального развития» (11

## **ДИАЛОГ КАК ФОРМА РАБОТЫ С СЕМЬЁЙ. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ИДЕИ ПО ПОВЫШЕНИЮ РОДИТЕЛЬСКОЙ АКТИВНОСТИ**

Стребкова Жанна Николаевна

*МБ ДОУ «Детский сад № 88 «Алёнушка», г. Прокопьевск*

Как часто мы слышим о взаимодействии детского сада с семьями воспитанников, рассматриваем различные формы работы детского сада с семьёй, которые позволяют перестроить взаимоотношения субъектов, организовать взаимную активность, ответственность и способность осознания результатов в процессе воспитания ребёнка в саду и семье.

Многочисленные исследования показывают, что успех взаимодействия педагогов и родителей на 85 % зависит от их коммуникативной компетентности. Неумение педагогов общаться с родителями (и наоборот) может оказаться одной из решающих причин непонимания, пассивности, что в итоге нередко приводит к полному отрицанию значимости диалога обеими сторонами.

***Существуют устойчивые и проверенные способы завоевания инициативы в общении:***

- оперативность при организации изначального контакта с родителями;
- оперативный подход от организационных процедур (приветствия, приглашения) к деловому и личностному общению;
- отсутствие промежуточных зон между организационными и содержательными моментами в начале взаимодействия;
- оперативное достижение социально-психологического единства с родителями, формирование чувства «мы»;
- преодоление стереотипных и ситуативных негативных установок по отношению к некоторым родителям;
- постановка задач и вопросов, которые уже в начальный момент взаимодействия способны мобилизовать родителей;
- внимание к внешности: опрятность, подтянутость, собранность, активность, доброжелательность, обаяние;
- использование речевых и невербальных средств взаимодействия: активное включение мимики, микроимики, контакт глазами;
- умение «транслировать» родителям собственную заинтересованность и расположенность к детям;

– нахождение ярких, притягательных примеров, показ достижений детей;

– понимание ситуативной внутренней настроенности родителей, учет этого состояния, передача им этого понимания;

– достижение общего и ситуативного взаимопонимания, формирующего у родителей потребность во взаимодействии с педагогом.

В системе ежедневного взаимодействия родителей и педагогов общение начинается с того, что они испытывают определённую потребность в деятельности, предполагающей общение, т. е. в диалоге.

Диалог – это разговор двух или более людей, их беседа, свободный обмен мнениями, зачастую дополняющими характеристики различных сторон той проблемы, о которой идёт речь. Спора при этом не возникает, так как каждый участник разговора высказывает свою точку зрения.

Развитию коммуникативной компетентности родителей способствует целенаправленная деятельность, связанная с повышением активности их участия в жизни детей в детском саду. В частности, необходимо создавать множество ролей для родителей и условия для их реализации. Родители могут играть формальные и неформальные роли в жизни детского сада.

Например:

1. Гость группы. Необходимо поощрять приход родителей в группу для наблюдения за детьми и игры с ними.

2. Доброволец. У родителей и детей могут быть общие интересы и умения. Взрослые могут оказывать помощь воспитателям в группе, принимать активное участие в спектаклях, содействовать организации мероприятий, обеспечивать транспортом, помогать убирать, обустроить и украшать групповые помещения.

3. Сотрудничество родителей друг с другом – это помощь более опытных родителей начинающим. Групповая деятельность может включать собрания для общения или оказания поддержки.

### ***Педагогические идеи по повышению родительской активности.***

Приведённые ниже примеры направлены на перенос смысловой нагрузки, инициативы общения на родителей и освобождение педагогов от установки «завлекать», «привлекать», «(за)мотивировать» родителей на активное участие в жизни их детей в дошкольном образовательном учреждении.

**1. Этюд – беседа.** Работа ведётся в соответствии с выбранной темой:

– «Самый грустный день моего ребёнка»;

– «Любимая игра моего ребёнка»;

– «Мой ребёнок больше всего любит, когда я...» и т. п.

**2. Недописанный тезис.** На стенде размещается фраза, например:

– «Счастливая семья – это...»;

– «Хороший воспитатель – это...»;

– «Семейные традиции – это...» и т. п.

Родители продолжают предложение. Подобные недописанные тезисы могут быть позиционированы как темы будущих родительских собраний.

**3. Клуб «Бабушкины пироги».** Организуется клуб общения для бабушек, где бабушки делятся советами, рецептами.

**4. Фотоконкурс «Моя мама – профессионал».** Выставка фотографий, на которых мамы сняты на рабочих местах, с описанием важности их профессии.

**5. Вручение медалей родительской гордости.** Награда «Детская ладошка» вручается после благополучного окончания периода адаптации к ДОУ. «Медаль гордости» получают родители за успехи ребёнка и т. п.

**6. Талисман или оберег на счастье нашей семьи.** Родители совместно с детьми разрабатывают семейный талисман, наполняя его понятным только их семье смыслом.

Таким образом, на конкретных примерах мы показали, каким образом возможно перестроить существующую практику работы детского сада с семьёй. Необходимо отойти от традиционного понимания работы с родителями и ориентироваться на работу по поддержке семьи и помощь в реализации инициатив родителей. А для этого нужно повысить активность родителей и предоставить им соответствующее пространство в детском саду для самореализации.

### Литература

1. Давыдова, О. И. Компетентностный подход в работе дошкольного образовательного учреждения с родителями [Текст] / О. И. Давыдова. – СПб. : ООО «ИЗДАТЕЛЬСТВО ДЕТСТВО ПРЕСС», 2013. – 128 с.
2. Хаснутдинова, С. Р. Поиск активных форм взаимодействия детского сада с родителями. [Текст] / С. Р. Хаснутдинова // Воспитатель ДОУ
3. Кан-Калик, В. А. Тренинг профессионально-педагогического общения : методические рекомендации. – М., 1990.

## ПРАКТИКУМ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ: СТРАТЕГИИ ПОВЕДЕНИЯ В СЛОЖНОМ КЛАССЕ

Соловей Дина Николаевна, Иванова Екатерина Павловна  
МБОУ «Гимназия № 73», г. Новокузнецк

Между субъектами педагогического взаимодействия нередко происходят конфликты. Они могут возникать при нарушении взаимосвязей делового характера, взаимосвязей «ролевого» характера и из-за межличностной несовместимости. В системе взаимодействия субъектов в классе во



время учебно-воспитательного процесса можно выделить конфликтные ситуации в парах «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-родитель». Среди педагогических конфликтов можно выделить ситуации по поводу невыполнения учеником домашнего задания, успеваемости, внешкольной деятельности, поступков, эмоционально-личностных отношений учащихся и учителей.

Чаще всего молодые специалисты, сталкиваясь с подобными ситуациями на уроках или с коллективом доверенного им класса, обращаются к коллегам, администрации учреждения или к наставнику за советом. Наставник помогает проанализировать причины: он не решает проблемы за молодого учителя, а помогает ему найти собственные решения, используя эффективные методы, поддержку и обратную связь, чтобы научить его управлять конфликтами в дальнейшем.

Конфликты бывают деструктивными, вызывающими негативные эмоции и травмирующими психику, и конструктивными, ведущими к развитию личности и сплочению коллектива. Так как в школе чаще всего между учителем и учеником происходят конфликты перед «свидетелями», они в большинстве случаев по причине непримиримости сторон и желания «сохранить лицо» – деструктивные.

В любой конфликтной ситуации есть стадии: 1) потенциальный конфликт – формирование противоречивых ценностей, норм, интересов; 2) переход потенциального конфликта в реальный – осознание ущемления своих интересов; 3) конфликтные действия и эмоциональные проявления; 4) урегулирование и разрешение конфликта.

Согласно двухмерной модели регулирования конфликтов, предложенной Т. Томасом и Л. Килменном, существует 5 возможных стилей поведения в конфликтных ситуациях:

- сотрудничество – совместная выработка решения, удовлетворяющего интересы всех сторон;
- компромисс – урегулирование разногласий через взаимные уступки;
- избегание (игнорирование, уход) – уклонение от конфликта, стремление выйти из конфликта, не решая его, если проблема действительно малозначимая или субъект конфликта сам осознает свою неправоту;
- приспособление (уступка) – понижение своих стремлений, принятие позиции оппонента, когда условия для разрешения конфликта не созрели;
- соперничество (конкуренция) – жесткое отстаивание своих интересов. Это наименее подходящая с педагогической точки зрения модель поведения.

В основе конфликтов между учителем и родителем лежат разногласия относительно воспитания и обучения школьника. Они могут касаться

целей, методов, средств, используемых учителями и родителями. При этом конфликтные действия могут быть спровоцированы как учителем, так и родителем. В процессе конфликта недовольство обычно становится обоюдным. Имея общую цель – воспитание ребенка, родители и учителя в педагогическом процессе занимают разные позиции. Общаясь с родителями, учитель должен давать оценку поступкам ребенка, его удачам и неудачам в учебе, его отношению к своим обязанностям и к окружающим людям, а не личности ребенка в целом. Оценивая личность ребенка, учитель тем самым дает оценку и родителям. Защищая ребенка, они защищают и самих себя.

Конфликты между учителем и учеником могут возникать по разным причинам. Самые распространенные причины со стороны учителя – это несправедливое оценивание, непонятное изложение материала, неумение связать тему с реальной жизнью, демонстрация власти над детьми. Неумение организовать работу в классе, приказной тон, крик педагога часто провоцируют нарушения дисциплины учащимися. Со стороны учащихся конфликт может быть спровоцирован нарушением школьных требований: умышленным нарушением дисциплины, пропусками уроков без уважительной причины. В. А. Сухомлинский, говоря о таких педагогических конфликтах, называет их большой бедой школы. «Чаще всего конфликт возникает тогда, когда педагог думает о ребенке несправедливо. Думайте о ребенке справедливо – и конфликтов не будет. Умение избежать конфликта – одна из составных частей педагогической мудрости. Предупреждая конфликт, педагог не только охраняет, но и создает воспитательную силу коллектива».

Конфликты между детьми, как правило, связаны с эмоционально-личностным отношением школьников к одноклассникам, их поступкам. К внешним причинам можно отнести: учебные перегрузки детей, общую утомляемость учащихся, смену школьного (или классного) коллектива; общую неблагоприятную морально-психологическую атмосферу в классе. К внутренним причинам прежде всего относится несформированная способность к самоанализу, осмыслению и оценке собственных мыслей, чувств и поступков на основе прошлого опыта.

Конфликт в учебно-воспитательном процессе – одновременно и стихийный, и управляемый. Рефлексирующий учитель – это думающий, анализирующий, исследующий свой опыт педагог, поэтому очень важно наставнику не решать конфликты своего подопечного, а научить его подбирать адекватные в той или иной ситуации стратегии поведения: сотрудничество, компромисс, уступку или уклонение от конфликта.

### **Литература**

1. Анцупов, А. Я. Конфликтология : учебник для вузов / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – Москва : ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 591 с. – URL:

[https://tula.msrabota.ru/content/book\\_docs/conflict\\_a.pdf](https://tula.msrabota.ru/content/book_docs/conflict_a.pdf) (дата обращения: 18.08.2024). – Текст : электронный.

2. Анцупов, А. Я. Словарь конфликтолога / А. Я. Анцупов, А. И. Шипилов. – Москва : Проспект, 2020. – 536 с. – URL: [clck.ru/3PUFoh](http://clck.ru/3PUFoh) (дата обращения: 25.09.2025). – Текст : электронный.

3. Гилязова, О. С. Конфликтология : практикум / О. С. Гилязова. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2019. – 116 с. – Текст : непосредственный.

4. Клименских, М. В. Педагогические конфликты в школе / М. В. Клименских, И. А. Ершова. – Екатеринбург : Издательство Уральского университета, 2015. – 76 с. – URL: [https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/33463/1/978-5-7996-1425-6\\_2015.pdf](https://elar.urfu.ru/bitstream/10995/33463/1/978-5-7996-1425-6_2015.pdf) (дата обращения: 21.09.2024). – Текст : электронный.

5. Кривцова, С. В. Тренинг. Учитель и проблемы дисциплины : практическое руководство для школ, психолога / С. В. Кривцова. – Москва : Генезис, 2000. – 140 с. – Текст : непосредственный.

6. Сухомлинский, В. А. Разговор с молодым директором школы / В. А. Сухомлинский. – Москва : Просвещение, 1982. – 206 с. – Текст : непосредственный.

## **ОПЫТ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПСИХОЛОГО- ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КЛАССОВ НА БАЗЕ МБОУ «СОШ № 60»**

Сильченко Юлия Леонидовна  
*МБОУ «СОШ № 60», г. Новокузнецк*

Практический опыт показывает, что педагогические классы обладают значительным образовательным потенциалом. В школе МБОУ «СОШ № 60» г. Новокузнецка уже четыре года реализуется программа участия старшеклассников в работе пришкольного лагеря. Учащиеся разрабатывают сценарии мероприятий, проводят их, организуют подготовку отрядов к общелагерным событиям. Перед началом смены будущие вожатые изучают подвижные игры и учатся их проводить, что способствует развитию коммуникативных и организаторских навыков. Накопленный опыт показывает, что некоторые ребята работают в лагере несколько лет, а другие, попробовав себя в роли вожатых, со временем отказываются от этого вида деятельности. Такой подход позволяет подросткам «примерить» профессию педагога, убедиться в правильности своего выбора. Участие в лагере поощряется выдачей сертификатов о профессиональных пробах «Вожатый», что дополнительно мотивирует учеников.

Ученики 10–11-х классов активно участвуют в организации школьных дней науки. В рамках этих мероприятий они выбирают наиболее интересные предметы, готовят материалы, обсуждают их с преподавателями и проводят презентации для младших школьников. Такой опыт помогает развить навыки адаптации материала к возрастным особенностям аудитории, формирует умение доносить информацию в доступной форме и выступать в роли учителя.

Перед праздниками, такими как День матери, День отца и 8 Марта, учащиеся педагогических классов проводят мастер-классы по изготовлению поздравительных открыток для учеников начальной школы. В этих мероприятиях участвуют педагоги, которые помогают анализировать успехи и выявлять возможные ошибки. Участие выпускников в таких мероприятиях дает им практический взгляд на профессию учителя и служит профориентационной пробой.

По завершении обучения выпускники выполняют зачетную работу в формате эссе или краткого ответа, что удобно с учетом их подготовки к выпускным экзаменам. Темы для работ предлагают педагоги, а ученики выбирают наиболее близкие им по интересам. Также ребята могут проявить себя творчески и снять видеоролик на педагогическую тему.

Для повышения мотивации в условиях высокой учебной нагрузки в школе реализована система рейтинговых таблиц для учащихся педагогического класса. Эти таблицы стимулируют к более активному участию, создают соревновательный дух и желание совершенствоваться.

Потенциал педагогического класса делает такую форму обучения уникальной, ориентированной на индивидуальное развитие и профессиональное самоопределение каждого ученика. Реализация этого потенциала требует особой организации учебной и внеурочной деятельности старшеклассников. Накопленный опыт участников педагогического образовательного кластера может быть использован для решения актуальных задач современного образования.

### **Литература**

1. Информационный портал МБОУ «СОШ № 60». [Название поста: Конкурс видеоролика о педагоге]. – Электронный ресурс. – URL: [https://vk.com/wall-212283301\\_2080](https://vk.com/wall-212283301_2080). (дата обращения: 29.09.2025).

2. Сильченко, Ю. Л. Современные подходы в работе с психолого-педагогическими классами // Алманах педагога. – URL: <https://almanahpedagoga.ru/servisy/publik/publ?id=78927> (дата обращения: 30.09.2025).

## **НАСТАВНИЧЕСКИЙ ТАНДЕМ «ЛОГОПЕД-РОДИТЕЛЬ»: СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ КОРРЕКЦИИ ДИСГРАФИИ**

Машукова Татьяна Александровна, Шараева Елена Александровна  
*МБУ ДО ДТ «Вектор», г. Новокузнецк*

В настоящее время в практике логопедов встречается все больше детей с признаками дисграфии. Дисграфия – это стойкое нарушение письменной речи, которое проявляется в постоянных ошибках, искажении слов и трудностях их воспроизведения, не связанное с незнанием грамматических правил. Успех в преодолении дисграфии зависит не от механического выполнения заданий, а от слаженного тандема логопеда и родителя. Специалист направляет и советует, а родитель, зная подход, грамотно помогает ребенку в быту. Традиционная коррекция дисграфии включает в себя работу логопеда над развитием фонематического восприятия, пространственных представлений, мелкой моторики и зрительно-моторной координации [1].

Одним из таких методов является логопедическое тейпирование. Использование метода тейпирования положительно влияет на результаты и сроки работы, способствует улучшению прогноза и качества жизни ребенка, а главное – выступает педагогическим средством в тандеме логопед-родитель в комплексе с традиционными методами работы с детьми с дисграфией.

Кинезиотейпирование – это метод, разработанный японским доктором Кензо Кассе в 1973 году, в применении которого обеспечивается постоянная поддержка мышц и сухожилий. Термин образован из двух слов «kinesio» (движение) и «tape» (лента) [2].

Кинезиотейп – это хлопковая эластичная лента, способная пропускать влагу и воздух, приближенная к коже человека по способности к растяжению. Кинезиотейп состоит из 3 слоев: хлопковая или синтетическая ткань, клей на акриловой основе и вощеная бумага с силиконовым слоем. Время ношения тейпов – до 6 часов в день, перед применением метода тейпирования производится тест на аллергическую реакцию.

В логопедической практике педагогов МБУ ДО ДТ «Вектор» с детьми младшего школьного возраста используется преимущественно тейпирование кисти рук, направленное на развитие мелкой моторики, коррекции дисфункции кисти руки. Результатами применения тейпирования являются: нейрорефлекторная активация речи, улучшение мелкой моторики руки.

Почему тейпирование выступает как идеальный инструмент для тандема? Тейпирование обеспечивает непрерывность воздействия, превращая домашнюю среду в продолжение занятия с логопедом. Метод является безопасным, снижает тревожность родителя. Цветные ленты воспринимаются ребенком как элемент игры, а не лечения.

Таблица 1 - Ролевая структура тандема в работе с тейпированием

| Этап работы                | Роль логопеда-наставника                                                                                                                                                                                                                             | Роль родителя                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Диагностика и планирование | Выявляет генез дисграфии (моторный, оптический); определяет целевые зоны: слабый мышечный тонус кисти, гипертонус плеча, нестабильность запястья; формулирует цель тейпирования для данного ребенка                                                  | Предоставляет наблюдения за ребенком в естественных условиях: как ребенок держит ручку, как сидит, как быстро устает; формулирует свои запросы и тревоги                                                 |
| Обучение и старт работы    | Наклеивает тейп по целевой схеме. Доступно объясняет родителю: зачем и как работает тейп: «Он будет мягко напоминать мозгу о правильном положении руки». Что отслеживать: «Следите, не жалует ли ребенок на дискомфорт, не появилось ли раздражение» | Активно присутствует на занятии, задает вопросы; учится визуально и тактильно оценивать правильность наложения (отсутствие складок, адекватное натяжение); получает четкий алгоритм действий на 3–5 дней |
| Домашнее сопровождение     | Устанавливает каналы оперативной связи для консультаций; назначает конкретные виды деятельности для усиления эффекта тейпа (лепка, игры с песком, обводка)                                                                                           | Обеспечивает ношение тейпа и уход за кожей; организует целевые активности; ведет краткий дневник наблюдений: «В первый день писал 10 минут без жалоб», «Стал брать ложку увереннее»                      |
| Анализ и коррекция         | Анализирует записи родителя и проводит срезовый контроль навыков. Оценивает эффективность схемы и при необходимости вносит коррективы                                                                                                                | Предоставляет свои записи и фото/видео материалы (по согласованию); делится субъективными ощущениями ребенка                                                                                             |

**Примером практической схемы тейпирования в наставническом тандеме может стать работа по коррективке трехпальцевого захвата ручки: узкие полоски (Ай-тейпы) в виде «колечек» или «восьмерок» наклеиваются на большой и указательный пальцы. Комментарий логопеда:**

«Эти маленькие помощники – подсказки для пальчиков. Они напоминают, где именно нужно держать карандаш». Действия родителя: он контролирует захват во время любых бытовых действий (рисование, конструирование и пр.), используя вербальные напоминания, связанные с тейпом («Помни, твои помощники на месте?»).

**Критериями успеха наставнического тандема являются:** информированное согласие и спокойствие родителя, позитивное восприятие ребенком тейпа, регулярная обратная связь: родитель чувствует себя частью команды, а не «исполнителем». При этом тейпирование не используется изолированно, а вплетается в общую коррекционную программу [5].

Переход от модели «логопед-исполнитель» к модели «наставнического тандема» кардинально меняет эффективность коррекции дисграфии. Когда родитель вооружен не просто списком упражнений, а глубоким пониманием, профессиональными инструментами (такими как тейпирование), это помогает ребенку не просто научиться писать, а преодолеть трудности с уверенностью в своих силах.

### **Литература**

1. Иншакова, О. Б. Дисграфия: перспективы ее преодоления и предупреждения у младших школьников. – М. : Эксмо, 2016. – 128 с. – Текст : непосредственный.
2. Кас, К. Кинезиотейпирование. Основы методики и области применения. — М. : Практика, 2015. – 200 с. – Текст : электронный.
3. Корнев, А. Н. Нарушения чтения и письма у детей. – СПб. : Речь, 2003. – 330 с. – Текст : непосредственный.
4. Садовникова, И. Н. Нарушения письменной речи и их преодоление у младших школьников. – М. : ВЛАДОС, 1997. – 256 с. – Текст : непосредственный.
5. Приходько, О. Г. Кинезиотейпирование в логопедической работе с детьми с дизартрией // Специальное образование. – 2020. – № 3. – С. 112–122. – Текст : электронный.

## **УЧЕНИК УЧЕНИКУ – НАСТАВНИК: КАК ШКОЛЬНИКИ МЕНЯЮТ ДРУГ ДРУГА**

Мачковская Ольга Евгеньевна  
*МБОУ «СОШ № 49», г. Новокузнецк*

В настоящее время наша школа участвует в инновационной деятельности «Опережающая система подготовки педагогических кадров в условиях образовательно-педагогического кластера». В 2022–2023 уч. году мы снова открыли класс с психолого-педагогической направленностью (пер-

вый опыт открытия педагогических классов в нашей школе был еще в 1982 году. Это событие как нельзя лучше способствует совершенствованию и наставнической деятельности, в том числе внедрению таких её форм, как «Учитель-ученик», «Ученик-ученик». Наглядно в этом мы убедились, когда организовали по запросу родителей второклассников, начавших изучение иностранного языка, наставнические пары «ученик педагогического класса – ученик начальной школы».

Целью программы является:

- создание условий для реализации системы поддержки, профессионального самоопределения учащихся и педагогов с использованием различных форм наставничества;
- раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной личной самореализации;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание среды для развития учащихся педкласса, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров.

Для школы реализация программы наставничества позволяет получить следующие результаты:

- вовлеченность учащихся в жизнь школы;
- повышение интереса к обучению, осознание его практической значимости, связи с реальной жизнью;
- подготовленность учащихся к жизни, связанной с трудовой деятельностью в системе образования;
- формирование традиций наставничества.

Бабур Тольбаев, первый вице-президент Федерации шахмат Казахстана, так определил понятие наставник: «Наставник – человек, который, как проводник, сможет провести вас там, где он уже был, а вы еще нет».

Проект проходит в три этапа: подготовительный (анкетирование и формирование пар), основной (непосредственная работа по индивидуальным планам) и заключительный (подведение итогов, опросы и награждение лучших наставников). Вся деятельность строится на добровольном участии с письменного согласия родителей. Ученики начальной школы выбирают себе наставника из учащихся педагогического класса, которые владеют необходимыми знаниями по английскому языку и под руководством учителя-наставника передают их младшим ученикам.

Есть календарно-тематический план занятий. Занятия проводятся по следующей схеме.

Наставники (ученики педагогического класса) приходят на установочное занятие за 30 мин до назначенной встречи с наставляемыми. На этой встрече учитель-наставник рассматривает тот материал, который



наставники должны донести до наставляемых, рекомендует те или иные формы и методы работы, проигрывает ситуации. Затем наставники со своими подопечными расходятся по кабинетам. За каждым наставником закреплены 3–4 наставляемых. Учитель-наставник рядом и всегда придет на помощь, если что-то не получается.

Так как наставники и наставляемые – дети, большие и маленькие, необходимо создать положительную психологическую установку на иноязычную речь, а способом создания такой положительной мотивации является игра. Игра – это и форма организации, и метод проведения занятий, на которых дети накапливают определенный запас английской лексики, заучивают много стихов, песенок, считалок и т. д. Такая форма проведения занятий создает благоприятные условия для овладения языковыми умениями и речевыми навыками.

На занятиях наставники применяют сквозную игровую методику, которая объединяет и интегрирует в себе другие виды деятельности в процессе обучения языку.

Мы используем ситуативные, соревновательные, ритмо-музыкальные и художественные игры. К ситуативным относятся ролевые игры. К соревновательным относятся игры, способствующие усвоению лексики и грамматики. Это кроссворды, «аукционы», настольно-печатные игры с лингвистическими заданиями, выполнение команд. Художественные или творческие игры – это драматизация, т. е. постановка маленьких сценок на английском языке.

И, конечно, если у наставляемых есть вопросы по выполнению домашнего задания, то наставники объясняют.

Когда занятия заканчиваются, и наставники прощаются с наставляемыми, наступает время рефлексии. Старшеклассники делятся эмоциями, достижениями, получают задание для следующей встречи. Часто для наставников организуем деловую игру, используя такой прием, как «мозговой штурм», для того чтобы найти наиболее оптимальную и доступную для наставляемых форму подачи материала. Самими наставниками была предложена бонусная система. Если наставляемый получает пять отличных оценок по предмету, то его наставник получает отличную оценку по этому же предмету.

За 3 года в проекте участвовало 98 учащихся из начальной школы и 13 учеников из старшей школы. В настоящее время 7 наставников продолжают обучение в педагогических вузах, 3 наставника заканчивают 11 класс и собираются продолжить обучение в педагогическом вузе и 3 наставника (9 класс) продолжают свою деятельность в педагогическом классе нашей школы.

Довольные дети и родители. Наставники отмечают, что сами улучшили успеваемость.

## Литература

1. Марченко, А. А. Равный равному: методика peer-to-peer обучения в школе : практическое руководство / А. А. Марченко. – Москва : Национальное образование, 2021. – 154 с. : ил. – ISBN 978-5-604-67845-1.

2. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования : распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://pravo.gov.ru> (дата обращения: 20.09.2025).

3. Осипова, И. В. Наставничество как социально-педагогическая технология: история и современность / И. В. Осипова // Вестник педагогики: наука и практика. – 2020. – № 58. – С. 28–32.

## НАСТАВНИЧЕСТВО И МЕНТОРИНГ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Исупова Анастасия Валерьевна, Антонова Лариса Викторовна,

Судакова Анна Михайловна

*МКДОУ «Детский сад № 225», г. Новокузнецк*

Одной из актуальных проблем современной педагогики является недостаток молодых квалифицированных кадров.

Причин ухода начинающих педагогов из сферы дошкольного образования несколько:

- слабая мотивация труда и дальнейшего профессионального роста;
- неумение применять на практике теоретические знания, полученные в ходе обучения;
- недостаточный или отсутствующий опыт работы с детьми и родителями.

В этих условиях очень важна грамотная поддержка и сопровождение молодого специалиста сотрудниками детского сада, не только администрацией, но и коллегами, в первую очередь, опытными воспитателями. Наставничество – это именно та форма работы, которая помогает молодым педагогам научиться сотрудничать, добывать полезную информацию, общаясь с людьми, имеющими богатый опыт в своей профессии.

Цель работы наставника – оказание помощи молодому специалисту в его профессиональном становлении. Построение системы работы по передаче профессионального опыта, обучение наиболее рациональным приемам и методам работы для достижения высокого уровня подготовки по специальности. Для реализации данной цели необходимо:

- привить молодому специалисту интерес к педагогической деятельности;
- способствовать успешной адаптации молодого специалиста к правилам поведения в детском саду;
- ускорить процесс профессионального становления воспитателя, развить его способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- использовать эффективные формы повышения профессиональной компетентности и профессионального мастерства молодых специалистов.

Результатами этих шагов станут: успешная адаптация молодых специалистов к новым условиям трудовой деятельности, формирование у них собственной системы работы, умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии, методы, осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах, выступление с докладами), успешное участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства.

В своём профессиональном становлении начинающий педагог в нашем ДОУ проходит несколько ступеней.

Первая ступень начинается с осознания своих возможностей как педагога, он начинает понимать свою значимость для детей, родителей, коллег. На практике применяет знания и умения, полученные в учебном заведении. Здесь перед наставником встаёт задача предупредить разочарование и конфликты, поддержать педагога эмоционально, укрепить веру в себя.

Вторая ступень включает процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, получение авторитета среди детей, родителей, коллег. Педагог изучает опыт работы коллег своего учреждения и других ДОУ, повышает свое профессиональное мастерство, посещая открытые мероприятия: методические объединения воспитателей. На этом этапе я предлагаю определить методическую тему самообразования, над которой молодой специалист будет работать более углубленно. А также молодой специалист активно привлекается к демонстрации занятий на уровне детского сада (ООД, проведение детских праздников и развлечений, презентация личного опыта работы и т. п.).

Третья ступень начинается, когда у начинающего педагога складывается система взаимоотношений с детьми, родителями, коллегами, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии.

На четвертой ступени происходят совершенствование, саморазвитие, освоение новых педагогических методик, технологий, устойчивый интерес к профессии, активное освоение приёмов работы с детьми, желание повышать своё образование и квалификационную категорию, обобщение своего опыта работы.

Таким образом, система работы с молодыми кадрами включает формы и методы, которые содействуют дальнейшему профессиональному становлению начинающего педагога и повышению его профессиональной компетентности:

- обучение на рабочем месте;
- осуществление практики наставничества;
- участие в работе методических объединений ДООУ и района;
- самообразование, включающее самостоятельное изучение образовательной программы и современных технологий;
- обучение на курсах повышения квалификации, участие в семинарах и конференциях;
- методическое сопровождение деятельности молодых специалистов (Кейс метод).

Преимущества наставничества как формы организации помощи молодому воспитателю очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы, и самое главное, происходит в условиях реальной трудовой деятельности.

В наставничестве возникает близкий эмоциональный контакт молодого специалиста и опытного педагога, анализ сильных и слабых сторон конкретного воспитателя, а значит, и более требовательный контроль за его практической деятельностью.

Новизна представленного опыта состоит в комплексном подходе к преодолению вероятных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности в новом коллективе. Ведется открытый диалог с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передача практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом». Формируется мотивация у молодого коллеги к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

### **Литература**

1. Даутова, О. Б. Современные педагогические технологии в профильном обучении : учеб.-метод. пособие для учителей / О. Б. Даутова, О. Н. Крылова; под ред. А. П. Тряпицыной. – СПб. : КАРО, 2006. – 176 с.
2. Селевко, Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 т. – Т. 1 / Г. К. Селевко. – М. : НИИ шк. технологий, 2006. – 816 с.

## **ТЮТОРСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ ОБУЧАЮЩИХСЯ С РАССТРОЙСТВАМИ АУТИСТИЧЕСКОГО СПЕКТРА В МБОУ «ООШ № 103»**

Золина Елена Николаевна, Мартёхина Людмила Николаевна  
*МБОУ «ООШ № 103», г. Новокузнецк*

В 2025–2026 учебном году в МБОУ «ООШ № 103» обучается 18 обучающихся, имеющих расстройства аутистического спектра (РАС), это составляет – 31 % от общего числа учащихся начальной школы, обучающихся по адаптированной основной образовательной программе – 62 обучающихся.

В 2020–2021 уч. году в 1 класс поступило 3 обучающихся (5%) с диагнозом РАС, в 2024–2025 уч. году обучается 17 человек (30%).

Фиксируется тенденция ежегодного роста количества обучающихся с РАС в нашей школе: за 5 лет – в 5,7 раз. Отмечается, что в мире число детей, имеющих расстройства аутистического спектра, за последние годы выросло в 10 раз.

В 2024–2025 учебном году обучающихся с РАС 30 %: 5 обучающихся с РАС обучаются в ресурсной зоне; 5 – в отдельных, коррекционных классах, 1 – в отдельном, коррекционном классе с тьютором, 6 – обучение на дому с включением в групповые занятия коррекционно-развивающей области для обучающихся с РАС.

Понимание особых образовательных потребностей индивидуальных особенностей обучающихся с РАС требует создания специальных условий. Поддержка тьютора для обучающегося с РАС является необходимым дополнением помощи учителя.

Рекомендация о необходимости, периоде предоставления тьюторского сопровождения указывается в заключении ПМПК.

В МБОУ «ООШ № 103» работают три тьютора: два тьютора на ресурсном классе и один тьютор сопровождает обучающихся школы.

Одной из задач тьютора является разработка и сопровождение реализации индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) обучающегося с РАС.

Таким образом, тьютор осуществляет следующие действия:

### **1. Подготовительный (диагностический) этап.**

На данном этапе изучаем документацию: заключение ПМПК, ИПРА (при наличии), ФАОП, по уровню и варианту обучения, другие сведения.

Собираем данные об обучающемся, родители заполняют анкету, в которую включены вопросы о сенсорной перегрузке. Заполняем информационный лист, где прописываем все особо важные моменты из жизни обучающегося: привычка, диета, способ коммуникации, поведение, мотивационные стимулы, нежелательное поведение. Ведем дневник наблюдения,

ежедневно прописывая состояние обучающегося, продуктивность, коммуникацию с миром.

Все это помогает лучше понять ребёнка и отношение семьи к нему, обозначить круг первоочередных задач, задать направления работы.

## **2. Проектировочный этап.**

Тьютор осуществляет свою деятельность в тесном контакте с педагогами, школьной службой психолого-педагогического сопровождения, самим обучающимся и его родителями (законными представителями), администрацией общеобразовательной организации; совместно разрабатывает стратегию обучения и последовательность действий, а также стиль взаимодействия каждого специалиста с обучающимся на уроке, вне учебной деятельности. На данном этапе тьютор может координировать взаимодействие всех специалистов и педагогов, задействованных в разработке и согласовании ИОМ на ППК образовательной организации, согласовании с родителями.

## **3. Реализационный этап.**

Тьюторское сопровождение заключается в подборе методических средств для реализации обучающимся ИОМ, а также подборе методических средств (визуальной поддержки, альтернативной).

Действия тьютора направлены на:

- адаптацию образовательной среды, учебных материалов, организацию и проведение мероприятий, предусмотренных ИОМ;
- организацию взаимодействия в команде специалистов: учителей, педагога-психолога, специалистов по коррекции;
- решение текущих вопросов в рамках освоения учебной программы;
- организацию взаимодействия с одноклассниками;
- взаимодействие с родителями ребенка по текущим вопросам реализации ИОМ;
- отслеживание реализации целей и задач, прописанных в ИОМ.

При необходимости тьютор организует мероприятия по коррективке ИОМ.

### **Помощь учителю на уроке:**

- отслеживание того, что происходит на уроке в целом и как проявляет свою активность обучающийся;
- помощь в адаптации учебных материалов для обучающегося.

**Взаимодействие тьютора с родителями** обучающегося по текущим вопросам реализации ИОМ. Очень важно правильно общаться с семьёй. У родителей при общении не должно возникать противоречий. Родителям мало услышать: «Всё прошло хорошо». Родители хотят знать, какие сложности испытывает ребёнок, и как мы помогает ему с ними справляться. Они хотят видеть динамику достижений, хотят получать индивидуальную

обратную связь. На данном этапе мы с родителями обговариваем трудности обучающегося, деятельность, где он успешен, способы помощи ему. Помогаем в подборе визуальной поддержки индивидуально для каждого обучающегося. Средства повышения мотивации к деятельности («сначала – потом»). Рекомендации родителям при возникающих трудностях. Родители, как правило, ценят равнодушие и заботу о судьбе их ребёнка. Это помогает создать конструктивные и доверительные отношения с ними.

#### **4. Аналитический: анализ и коррекция процесса реализации ИОМ.**

Тьютор участвует в работе ППК по подведению итогов (промежуточных, рубежных), привлекая родителей (законных представителей) обучающегося с РАС. Тьютор отслеживает реализацию ИОМ обучающегося, производит оценку результатов.

В течение всего времени работы мы собираем данные о деятельности обучающегося. Обязательно ведем дневники наблюдения, заполняем чек-листы, снимаем видео, собираем работы обучающегося (портфолио), заполняем электронные чек-листы, где программа считает динамику по навыкам. Это является доказательством о прогрессе в работе с обучающимся. Показатели в конце года не только помогают родителям увидеть результаты работы тьютора, как профессионала, но и динамику в деятельности их ребёнка.

Заключительным этапом тьюторского сопровождения является постепенное подведение обучающегося к новым условиям обучения.

#### **Литература**

1. Обучение детей с РАС в инклюзивной образовательной среде // URL: <http://www.maam.ru/detskijasad/obuchenie-detei-s-rastroistvami-60-autisticheskogo-spektra-v-inklyuzivnoi-obrazovatelnoi-srede.html>. (дата обращения: 15.09.2025).
2. Черенева, Е. А. Комплексное сопровождение лиц с расстройствами аутистического спектра : сборник научно-практических материалов VIII научно-практической конференции // Краснояр. Гос. пед. ун-т им. В. П. Астафьева, 2015. – 451 с.

## НАСТАВНИЧЕСТВО ДЛЯ ДЕТЕЙ-СИРОТ И ДЕТЕЙ, ОСТАВШИХСЯ БЕЗ ПОПЕЧЕНИЯ РОДИТЕЛЕЙ

Земляникина Наталья Геннадьевна, Смолькина Анастасия Викторовна,  
Гунькова Анастасия Игоревна

*ГКУ «Детский дом «Остров надежды», г. Новокузнецк*

Наставничество представляет собой важный механизм социальной поддержки, который может оказать значительное влияние на развитие детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Эти дети часто сталкиваются с множеством трудностей, включая эмоциональные и психологические проблемы, а также недостаток социальных навыков и ресурсов.

Проект «Наставничество», реализуемый благотворительным фондом «Солнечный город» в Новосибирске, привлекает внимание общественности и специалистов в области социальной работы на протяжении последних двух лет. Эта инициатива направлена на поддержку детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и представляет собой важный шаг к их успешной интеграции в общество. Первый контакт с проектной командой был установлен с целью выяснения наличия аналогичных инициатив в нашем городе. В январе 2025 года на базе нашего учреждения стартовала реализация проекта «Наставничество».

Основные цели проекта.

1. Эмоциональная поддержка: наставники становятся для детей надежными друзьями и опорой, что помогает им справляться с чувством одиночества и тревоги.

2. Развитие социальных навыков: в процессе взаимодействия с наставниками дети учатся общаться, работать в команде и решать конфликты, что является важным для их социальной адаптации.

3. Образовательная поддержка: наставники помогают детям в учебе, что способствует повышению их успеваемости и мотивации к обучению.

4. Профессиональная ориентация: в рамках проекта дети получают возможность познакомиться с различными профессиями и развить навыки, которые помогут им в будущем.

Вне проекта мы активно привлекаем шефов и волонтеров, выражая им искреннюю признательность за участие. Однако взаимодействие шефов с детьми в групповых форматах носит более традиционный характер, что не обеспечивает индивидуального внимания каждому ребенку. Регулярные встречи и тренинги помогают участникам обмениваться опытом и получать обратную связь.

Наше учреждение не выступает в роли наставников, поскольку для эффективного подбора и сопровождения наставников требуется объективное видение ситуации. Наша ежедневная работа с детьми позволяет нам лучше понять их потребности и особенности, что является важным факто-



ром в процессе подбора пар «ребенок-наставник». Правила проекта четко регламентируют частоту встреч наставника с ребенком, что направлено на предотвращение выгорания наставника и обеспечение ребенку достаточно-го времени для саморазвития, учебы и общения.

Для участия в проекте необходимо зарегистрироваться на официальном сайте проекта «Наставничество» и заполнить анкету наставника, которая передается нам для дальнейшего рассмотрения. После принятия положительного решения о соответствии кандидата требованиям проекта, наставник проходит два специализированных тренинга, направленных на детальное изучение особенностей взаимодействия с детьми из детских домов и основных принципов работы наставника.

Для более глубокого анализа мотивации и ресурсного потенциала потенциальных наставников могут быть использованы различные диагностические методики, детали которых подробно освещаются на тренингах. Методики, используемые в целях диагностики кандидатов:

1. Методика диагностики ригидности А. Г. Шмелёва.
2. Методика диагностики уровня эмпатических способностей В. В. Бойко.
3. Методика субъективного ощущения одиночества (Д. Рассела и М. Фергюссона).

Для участия в проекте также необходимо предоставить справки об отсутствии судимости, наркотической и психиатрической зависимости, а также результаты флюорографического обследования.

Ключевыми характеристиками наставника являются: позитивная мотивация, эмоциональная устойчивость и готовность делиться своим временем, при этом материальная поддержка не является основной задачей наставника.

К основным навыкам, необходимым для успешной работы наставника, относятся: ответственность, честность, эмпатия и умение принимать и понимать ребенка. Важно отметить, что взрослые склонны воспринимать свое видение ситуации как единственно верное, что может приводить к разногласиям с детьми. Однако, с точки зрения психологии, дети имеют право на собственное мнение и восприятие мира, и задача наставника заключается в том, чтобы поставить себя на место ребенка, понять его точку зрения и найти компромиссное решение, удовлетворяющее обе стороны.

Подбор пар «ребенок-наставник» осуществляется специалистами нашего учреждения с учетом множества критериев, которые мы считаем нецелесообразным раскрывать во избежание преждевременной оценки эффективности проекта. Основываясь на опыте коллег из других регионов, можно утверждать, что процесс подбора пар является сложным и многогранным, требующим профессионального подхода.

Основная цель наставника заключается в подготовке ребенка к самостоятельной жизни, что является важным дополнением к общей системе

воспитания в детском доме. Индивидуальный подход, предлагаемый наставниками, способствует формированию у ребенка уверенности в себе, альтернативных моделей поведения и взаимодействия с окружающим миром. Время, проведенное в паре, может варьироваться, и в настоящее время у нас не так много пар. Однако, согласно опыту других регионов, дети и наставники могут совместно посещать различные мероприятия, такие как экскурсии, походы в почтовое отделение, оплата коммунальных услуг, запись на прием к врачу и другие. Эти мероприятия, несмотря на свою обыденность, могут иметь особое значение для детей, воспитывающихся в детских домах.

Проект «Наставничество» не предполагает оценки действий людей, желающих выйти из проекта. В случае выхода наставника мы просим его предупредить нас и организовать прощальную встречу с ребенком. При этом от наставника не требуется полного раскрытия причин выхода, однако было бы полезно, если бы он смог поделиться с ребенком своими теплыми чувствами и напутственными словами.

С точки зрения психологии, люди обращаются в наставничество по различным мотивам, среди которых можно выделить:

1. Потребность в самореализации и желании помогать другим.
2. Стремление передать свои знания и опыт.
3. Необходимость в социальных связях и принадлежности к сообществу.
4. Желание оказывать влияние на других и наблюдать их успехи.
5. Необходимость структурировать и организовать свой личный опыт.
6. Эмоциональная потребность заботиться о ком-то и быть нужным.
7. Стремление к личностному росту через взаимодействие с другими.

Таким образом, проект «Наставничество» представляет собой уникальную возможность для развития как детей, так и взрослых, участвующих в его реализации, способствуя формированию доверительных и продуктивных отношений между ними. Проект уже показал свои положительные результаты. Дети, участвующие в программе, отмечают улучшение эмоционального состояния, повышение успеваемости и развитие уверенности в себе. Наставники также получают удовлетворение от своей работы и возможность внести вклад в жизнь детей.

### **Литература**

1. Гиппенрейтер, Юлия Борисовна. Введение в общую психологию : курс лекций / Ю. Б. Гиппенрейтер. – Москва : АСТ, 2021 . – 352 с. : ил. – (Библиотека успешного психолога). – Библиогр.: С. 346–351. – ISBN 978-5-17-108952-8.

2. Коноваленко, М. Ю. Психология общения : учебник и практикум для среднего профессионального образования / М. Ю. Коноваленко. – 2-е

изд., перераб. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 476 с. — (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-11060-9. – Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/450979> (дата обращения: 25.09.2025).

3. Локтюхина, Н. В. Наставник как профессия. Аспирантура, Бакалавриат, Магистратура : монография / Н. В. Локтюхина, У. А. Назарова. – Москва : Русайнс, 2025. – 186 с. – ISBN 978-5-466-08858-8.

4. Мазилов, В. А. Общая психология. Хрестоматия. Т. 2 : в 5 томах / Сост. В. А. Мазилов, В. Д. Шадриков. – Москва : Университетская книга, 2020. – 512 с. – ISBN 978-5-89789-157-3.

## **СОПРОВОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГОВ В КОНКУРСНОМ ДВИЖЕНИИ КАК ФОРМА НАСТАВНИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОО**

Казанцева Екатерина Наиловна, Епанчинцева Евгения Геннадьевна,  
Рыкова Анна Сергеевна, Гаденова Надежда Анатольевна,  
Нечаева Евгения Сергеевна, Бемлер Полина Владимировна  
*МБДОУ «Детский сад № 257», г. Новокузнецк*

Система образования, её модернизация меняют представление о педагоге современного образования, государство и общество предъявляют к педагогу всё более высокие требования. В современных условиях реализации федерального государственного образовательного стандарта, который вступил в силу приказом Минобрнауки России от 17.10.2013 г. №1115 «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования», возрастает потребность педагога в саморазвитии, самосовершенствовании и самореализации в профессии.

Эффективному развитию отечественной системы дошкольного образования, широкому внедрению в практику современных методик и подходов к воспитанию, обучению и развитию профессиональных компетенций способствует участие в конкурсном движении педагогов.

Современный педагог, а тем более молодой специалист должен постоянно повышать своё профессиональное мастерство, а это – сложное комплексное образование, присущее личности молодого педагога, формирующееся постепенно под воздействием разных факторов. Поэтому, главной задачей руководителя и педагогов-наставников является создание возможных факторов повышения мастерства молодого специалиста, одним из которых является конкурсное движение.

Конкурсное движение для молодого специалиста – это:  
– профессиональный рост;

- изучение и освоение педагогического опыта;
- определение своего места в профессиональном социуме, получение оценки собственной деятельности;
- возможность заявить о себе;
- широкое профессиональное общение;
- возможность повлиять на рост престижа профессии.

Конкурсное движение решает следующие задачи:

- выявляет лучших педагогов;
- оценивает профессионализм участников;
- способствует поддержке и поощрению лучших педагогов;
- создает условия для обмена опытом и распространения идей по обновлению содержания и технологии профессиональной деятельности педагогических работников.

Но, несмотря на всё это, руководитель и педагоги-наставники сталкиваются с некоторыми проблемами, такими как пассивность и сопротивление молодых педагогов к участию в конкурсе, внутренняя неготовность молодых педагогов к самореализации, отсутствие ситуации, когда у них появляется потребность к участию в конкурсах. Ведь для молодых педагогов участие в конкурсах – это дополнительные умственные, физические, материальные и психологические нагрузки.

Как привлечь и замотивировать молодого педагога к участию в конкурсной деятельности?

1. Мотивация молодых педагогов – это система, выстроенная методической службой, руководством учреждения, которая приводит молодого педагога к успеху. Система мотивации может быть создана следующим образом:

- система поощрения за высокие результаты;
- присвоение особого статуса успешным молодым педагогам;
- информирование всего коллектива о позитивных результатах;
- формирование определенного мнения о самом процессе конкурса.

2. Поддержка молодых педагогов. Опрос педагогов показал, что наибольшее затруднение у молодых педагогов вызывает процесс подготовки к конкурсу. Поэтому одним из способов привлечения молодых педагогов к конкурсному движению является поддержка педагога, оказание ему содействия со стороны руководителя, педагогов-наставников и методической службы дошкольного учреждения, что позволяет молодому педагогу поверить в свои силы, перебороть робость и неуверенность в себе. Для этого можно использовать:

- мастер-классы;
- индивидуальные консультации;
- психологические тренинги, направленные на повышение уверенности в себе, повышение стрессоустойчивости;

– формирование профессионального мастерства молодых педагогов через организацию конкурсного движения в учреждении;

– школа молодого педагога и наставничество, где опытные педагоги-стажисты своим примером показывают молодым педагогам всю важность участия в конкурсах.

В нашем дошкольном учреждении конкурсам придается особое значение. На протяжении многих лет на базе учреждения проводятся различные смотры-конкурсы, заданные годовыми задачами, что помогает молодым специалистам выйти на более высокий уровень профессионального мастерства. Разрабатывая смотры-конкурсы, мы стараемся ставить молодых педагогов в позицию исследователя, затрагиваем те вопросы, в которых они испытывают трудности, тем самым мотивируя их на преодоление собственных затруднений, повышаем потребность в самосовершенствовании. При подготовке к смотру-конкурсу молодые педагоги анализируют развивающую предметно-пространственную среду, просматривают критерии оценивания конкурса и в соответствии с этим создают методические и наглядные пособия, игры, картотеки, лэпбуки по определенной тематике. Особое внимание при подготовке к конкурсу обращается на создание игр в совместной деятельности с обучающимися и родителями (законными представителями) и индивидуализацию образовательного пространства. При подготовке к конкурсу молодые педагоги вносят изменения и в пространство группы, исходя из принципов построения развивающей среды: трансформируемость, полифункциональность, вариативность, доступность, безопасность, учитывая возрастные и индивидуальные особенности обучающихся своей группы.

Продуктами смотров-конкурсов может быть пополнение РППС, тематическое оформление к праздникам, подготовка к значимым мероприятиям и событиям учреждения, пополнение методической копилки молодого педагога, т. к. в процессе конкурсной деятельности они систематизируют материалы о собственном педагогическом опыте. Для многих молодых педагогов это является началом в дальнейшей научной работе. Изначально вынужденная работа в конечном итоге приносит удовлетворение и понимание того, что накоплен педагогический опыт, намечены пути для дальнейшего развития.

Также педагоги-наставники нашего учреждения помогают молодым педагогам принимать участие в дистанционных конкурсах, благодаря которым педагоги учатся грамотно использовать ресурсы сети «Интернет», осознают, что сфера их деятельности представляет собой открытое образовательное пространство, где они могут поделиться опытом с другими педагогами. Трансляция своего педагогического опыта в различных формах на конкурсах является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов без отрыва от воспитательно-образовательного про-

цесса, развивать навыки педагогической рефлексии и презентационных умений.

Участие в профессиональном конкурсном движении для молодых педагогов является неотъемлемой частью нашей основной деятельности. Можно с уверенностью сказать, что одним из показателей высокого качества труда является результативность педагога в конкурсном движении. Для того чтобы конкурсное движение развивалось, необходимо поддерживать педагогов, которые во многом определяют перспективы, стремятся к новым достижениям и доказывают это реальными делами и результатами.

Подготовить педагогов к конкурсам – это значит сформировать высокую коммуникативную компетентность, которая складывается из умения находить информацию, адекватно её передавать, оценивать ее реалистичность, способности налаживать конструктивный диалог с коллегами при искреннем уважении их личностных особенностей. Роль руководителя состоит в том, чтобы разглядеть эту команду, скоординировать её взаимодействие на всех этапах и при наличии специальной подготовки и опыта быть наставником и первым экспертом. Как показал опыт работы, признание собственных заслуг тоже повышает тонус – ведь помочь педагогу одерживать маленькую победу руководителям очень даже по силам.

Самые интересные находки педагоги могут прорекламировать перед своими коллегами на планерках и педагогических советах. Во время презентации педагоги представляют свои пособия, обращают внимание на изготовление и применение их в совместной и самостоятельной деятельности детей. Методические пособия, которые педагоги разработали к конкурсу в учреждении, в дальнейшем мы представляем на конкурсах других уровней и получаем призовые места. Таким образом, конкурсное движение не заканчивается получением диплома в детском саду, а имеет дальнейшее развитие.

Проведение разнообразных конкурсов позволяет укрепить взаимодействие детского сада с семьями обучающихся, активизировать педагогическое общение родителей с детьми. Ведь именно благодаря родителям и их участию предметно-пространственная среда в группе может стать качественной и эстетичной. Важным моментом проведения конкурсов является соревновательный дух, который помогает объединиться родителям одной группы, повышает инициативность неактивных родителей.

Таким образом, конкурсная деятельность в целом – один из способов мотивации педагога к активному творческому развитию, которое невозможно без повышения профессиональной компетенции. Качество образования и уровень педагогов, формирующих это качество – взаимосвязанные и взаимозависимые понятия.

В настоящее время конкурсы стали неотъемлемой частью жизнедеятельности образовательных организаций и представляют собой компонент

научно-методической работы, организованной на повышение профессионального мастерства молодых педагогов.

Молодые педагоги делятся опытом на районных и городских методических объединениях. Статьи из опыта работы молодых педагогов вошли в сборники материалов «Дошколенок.гу», «Дошколенок Кузбасса». Расширяется работа молодых педагогов, обучающихся и родителей (законных представителей) в интернет-ресурсах, коллектив продолжает творческую и профессиональную деятельность на новом витке образовательной работы. Молодые педагоги стали победителями международного заочного конкурса «Факел», международной выставки «Методик», конкурса «Лучший экспонат», проводимого в рамках Кузбасской ярмарки и др. За все эти годы учреждение неизменно подтверждает высочайший уровень педагогического мастерства, имеет высокий рейтинг среди родителей (законных представителей) как потребителей образовательных услуг.

Поэтому очень важно стимулировать молодых педагогов к повышению профессионального роста и самосовершенствованию посредством участия в профессиональных и творческих конкурсах разного уровня.

### **Литература**

1. Нугуманова, Л. И. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения» : информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л. И. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.

2. Ивашкова, О. В. Конкурсное движение среди педагогов как фактор повышения качества образования ДОУ (ВСОКО) // Совушка. – 2019. – № 1 (15).

## **КВИЗ КАК ФОРМА ПРОВЕДЕНИЯ ПРОФИОРИЕНТАЦИОННОГО МЕРОПРИЯТИЯ**

Буинцева Наталья Степановна  
*МБОУ «СОШ № 55», г. Новокузнецк*

Квиз как форма проведения профориентационного мероприятия направлен на формирование у обучающихся представления о педагогической профессии, отношения к учителю как профессионалу, ориентирование учащихся в системе ценностей, которые отражают специфику педагогической деятельности, организацию самопознания, развитие профессиональных интересов, профессиональное самоопределение, соотнесение собственных возможностей, особенностей с представлениями о профессии. Цель квиза – вовлечение подростков и молодежи в активную профориентацию и творческую деятельность. В его задачи входит создание условий

для мотивации к выбору педагогической профессии, формирование у участников интеллектуально-коммуникативной стратегии.

В МБОУ «СОШ № 55» был организован квиз, в котором приняли участие команды из числа обучающихся профильных психолого-педагогических классов. В ходе игры участники отвечали на вопросы, связанные со знанием и пониманием фактического материала – художественного фильма «Доживем до понедельника». Все вопросы были связаны с поступками учеников фильма, касались связи с нашим временем, подразумевали анализ конфликтных ситуаций. Квиз состоял из 6 раундов: разминка, время эмодзи (зашифрованные с помощью эмодзи герои), время постеров (фотографии из фильма, в которых часть кадра скрыта), время продолжения (угадывание продолжения фразы), время путешествий (угадывание города по запутанному описанию), время риска (угадывание музыки из фильма). От участников потребовались: логика, сообразительность, эрудиция, умение работать в команде. Решение оргкомитета о зачислении баллов по каждому вопросу принимается в течение игры в специально отведенное время. Участникам предоставлялась возможность оспорить количество баллов непосредственно на платформе проведения квиза. Оспорить результаты квиза после игры было невозможно.

В функции оргкомитета входило установление регламента проведения квиза; обеспечение проведения игры; формирование состава жюри квиза; решение организационных вопросов; анализ и обобщение квиза и награждение победителей и призеров.

Подготовка подобного мероприятия была интересной, от некоторых вопросов и раундов после прогона со своими школьными командами, пришлось отказаться, а что-то добавить. Ребята с удовольствием после уроков приходили на «читки», «склейки», репетиции. Для учителей, которые вошли в оргкомитет, многие ребята стали открытием. Перед подведением итогов наши ведущие попросили команды представить портрет учителя будущего. Представитель от каждой команды рассказал и показал, каким должен быть педагог, какими качествами он должен обладать. Самые продолжительные аплодисменты получил ученик нашей школы, который прочитал стихи для всех собравшихся, а это была «чистая» импровизация. В творческом процессе подготовки мероприятия открылись таланты наших старшеклассников. Некоторые ребята, которые на уроках были совсем неприметными, в квизе они продемонстрировали артистизм, поэтические и юмористические таланты.



# ДИАЛОГ С РОДИТЕЛЯМИ: КАК ПОДГОТОВИТЬ УЧИТЕЛЯ К СЛОЖНОМУ РАЗГОВОРУ

Гордеева Татьяна Анатольевна  
МБОУ «СОШ № 56», г. Новокузнецк

Сложные разговоры с родителями – важная часть работы учителя. Они могут касаться успеваемости ребенка, его поведения, социальных взаимодействий или других чувствительных тем. Эффективная подготовка к таким диалогам помогает создать конструктивный и продуктивный диалог, который будет полезен как для ученика, так и для родителей. Однако иногда учителям приходится сталкиваться с трудными родителями, которые могут проявлять негативные эмоции, недовольство или даже агрессию. Понимание причин такого поведения и применение эффективных стратегий взаимодействия могут помочь наладить конструктивный диалог и создать позитивную атмосферу для обучения.

Родители могут проявлять сложное поведение по различным причинам:

**1. Эмоциональное состояние.** Родители могут испытывать стресс, тревогу или чувство вины, что влияет на их реакцию.

**2. Непонимание образовательного процесса.** Некоторые родители не осознают, как работает школа или какие требования предъявляются к ученикам.

**3. Личный опыт.** Негативный опыт в собственном обучении или взаимодействии с учителями может формировать предвзятое отношение к школе.

Перед встречей важно четко определить, чего вы хотите достичь.

## **1. Определение целей разговора:**

- информировать родителей о проблемах или успехах ребенка;
- обсудить стратегии поддержки ученика;
- найти совместные решения для улучшения ситуации.

Нужно собрать и подготовить все необходимые данные.

## **2. Сбор информации:**

- успеваемость ученика (оценки, проекты);
- поведение в классе (взаимодействие с одноклассниками, участие в занятиях);
- примеры конкретных ситуаций (как положительных, так и отрицательных);
- сложные разговоры могут вызывать стресс. Подготовьтесь эмоционально;

## **3. Эмоциональная готовность:**

- практикуйте активное слушание;

– будьте готовы к разным реакциям родителей (от защиты до агрессии);

– сохраняйте спокойствие и уважение, независимо от ситуации.

Для успешного общения с родителями учителям стоит использовать несколько подходов:

**1. Активное слушание:** умение слушать и понимать точку зрения родителей помогает создать доверительную атмосферу. Это позволяет родителям чувствовать, что их мнение важно.

**2. Эмпатия:** проявление сочувствия к переживаниям родителей может снизить уровень конфликта. Понимание их эмоций помогает наладить более близкий контакт.

**3. Четкость и конкретность:** изложение информации ясно и без лишних деталей помогает избежать недопонимания. Используйте конкретные примеры из учебного процесса.

**4. Соблюдение профессионализма:** важно сохранять спокойствие и уважение, даже если разговор становится эмоциональным. Профессиональный подход поможет установить авторитет и доверие.

**5. Сотрудничество:** предложите родителям совместно работать над решением проблем. Это может включать разработку индивидуальных планов поддержки для ученика.

Обязательно составьте план разговора, придерживаясь структуры:

**1. Приветствие.** Начните с дружелюбного приветствия, создавая комфортную атмосферу.

**2. Введение в тему.** Объясните цель встречи и обозначьте основные вопросы для обсуждения.

**3. Представление фактов.** Изложите собранную информацию, используя конкретные примеры.

**4. Обсуждение.** Дайте возможность родителям высказать свои мнения и переживания.

**5. Поиск решений.** Совместно разработайте план действий для поддержки ребенка.

**6. Заключение.** Подведите итоги разговора и договоритесь о дальнейших шагах.

**Успешные примеры взаимодействия с трудными родителями включают:**

– проведение регулярных встреч для обсуждения прогресса ученика;  
– организацию совместных мероприятий, которые помогают родителям и учителям лучше узнать друг друга;

– использование технологий (например, электронные дневники) для информирования родителей о результатах и поведении ребенка.

Подготовка к сложному разговору с родителями требует тщательного планирования и эмоциональной зрелости. Эффективная коммуникация может значительно улучшить ситуацию для ученика и создать доверитель-

ные отношения между учителем и родителями. Ваша цель – не просто донести информацию, но и наладить сотрудничество для достижения лучших результатов в обучении и развитии ребенка.

Взаимодействие с трудными родителями – это вызов, который требует от учителей терпения, понимания и профессионализма. Применение эффективных стратегий общения может значительно улучшить отношения между школой и семьей, что, в свою очередь, способствует успеху учеников. Важно помнить, что каждый родитель хочет лучшего для своего ребенка, и открытый диалог может помочь найти общее решение.

### **Литература**

1. Августова, Ромена Теодоровна. Говори! Ты это можешь : книга для родителей / Р. Т. Августова. – Москва : Олимп: АСТ, 2002. – 297 с. – ISBN 5-17-013245-X. – Текст : непосредственный.

2. Группа компаний «Просвещение». – URL: <https://prosv.ru/articles/konflikt-uchitel-roditely/> (дата обращения: 15.09.2025)

3. ОЦ «Каменный город». <https://eduregion.ru/k-zhurnal/kak-provesti-pervuyu-vstrechu-s-roditelyami-bez-stressa/> (дата обращения: 15.09.2025)

4. Прохорова, Оксана Германовна. Мы и наши дети: как построить отношения в семье : научно-популярное издание / О. Г. Прохорова. – Санкт-Петербург : КАРО, 2007. – 160 с. – ISBN 978-5-89815-864-4. – Текст : непосредственный.

## **ДЕФЕКТОЛОГ – И НАСТАВНИК, И ТЬЮТОР**

Попова Ольга Анатольевна  
*МАОУ ДПО ИПК, г. Новокузнецк*

Современный дефектолог – многогранный специалист, который в своей работе органично сочетает функции наставника (личностного проводника) и тьютора (организатора образовательного пути).

Анализ профессионального стандарта «Педагог-дефектолог» (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 марта 2023 г. № 136) свидетельствует, что функции наставничества и тьюторства являются неотъемлемой, законодательно закреплённой частью его профессиональной деятельности.

Профессиональный стандарт педагога-дефектолога, несмотря на отсутствие прямых терминов «тьютор» и «наставник» в названиях трудовых функций, содержит требования, которые могут быть реализованы только через интеграцию тьюторского и наставнического подходов.

Содержание трудовых действий, необходимых умений и знаний («сопровождение обучающихся с ОВЗ, проявивших выдающиеся способ-

ности в спорте, художественном творчестве»; «сотрудничество со специалистами междисциплинарной команды»; «развитие у детей и взрослых с ОВЗ компетенций, необходимых для жизни в обществе») соответствует сути тьюторской и наставнической деятельности.

Тьюторство – это педагогическая деятельность по сопровождению процесса индивидуализации и построения индивидуальной образовательной программы. Наставничество в данном контексте – это деятельность, направленная на личностное и социальное развитие, формирование жизненных компетенций и оказание поддержки.

Дефектолог выявляет не только дефициты, но и зоны ближайшего развития и актуальные ресурсы ребенка с ОВЗ. На основе данных диагностики разрабатывает и реализует индивидуальные программы развития детей. Дефектолог целенаправленно работает над развитием социально-бытовых навыков, коммуникации, эмоционального интеллекта и навыков саморегуляции. Дефектолог-наставник помогает ребенку с ОВЗ «переводить» социальные сигналы и выстраивать отношения со сверстниками и взрослыми, смягчая последствия социальной депривации. Педагог может помочь подростку с ОВЗ изучить возможности для дальнейшего профессионального обучения и трудоустройства, формируя реалистичные и позитивные жизненные перспективы.

Наставническая роль выходит за рамки академических знаний. Дефектолог становится значимым взрослым, который верит в ребенка, поддерживает его, помогает преодолевать психологические барьеры (тревожность, низкая самооценка, страх неудачи).

Иногда дефектологу приходится разрабатывать индивидуальный маршрут – гибкую траекторию, которая может меняться в зависимости от успехов и трудностей ребенка. В условиях общеобразовательной организации дефектолог может выступать в роли организатора образовательной среды – помогает адаптировать содержание, методы и материалы на всех уроках и в разных контекстах (в классе, на перемене, в группе продленного дня). Координирует действия учителей, родителей и других специалистов. Тьюторская позиция предполагает, что дефектолог учит ребенка с ОВЗ понимать свои сильные и слабые стороны, ставить реалистичные учебные цели и делать осознанный выбор (например, в какой форме выполнить задание). Педагог помогает ребенку и его семье найти и использовать необходимые ресурсы: технические средства реабилитации, цифровые приложения, образовательные платформы, социальные сервисы.

Наставничество и тьюторство следует рассматривать не только в контексте нормативных документов, но и с точки зрения практической реализации ключевых идей культурно-исторической концепции Л. С. Выготского. С позиции культурно-исторической концепции, наставничество и тьюторство – это две взаимодополняющие формы организации «социаль-

ной ситуации развития», направленной на прохождение ребенком его зоны ближайшего развития.

Наставник – это носитель культуры, который передает готовые культурные средства и образцы деятельности.

Тьютор – это организатор культурной среды, который помогает ребенку найти свои уникальные пути присвоения культуры.

Оба подхода, опираясь на разные механизмы (прямая трансляция и навигация), в конечном итоге служат одной цели – превращению натуральных психических функций в высшие, культурные, то есть становлению свободной, саморегулируемой и культурно-обогащенной личности. Они выступают в роли того самого «социального посредника», который обеспечивает перевод культуры и социального опыта в индивидуальные психические функции и личностные качества ребенка.

Таким образом, профессиональная деятельность современного дефектолога выходит за рамки чисто коррекционных занятий. Интегрируя в свою профессиональную позицию тьюторский (ресурсно-организационный) и наставнический (личностно-мотивационный) подходы, дефектолог становится ключевой фигурой в создании инклюзивной, поддерживающей и развивающей среды.

### Литература

1. Акимова, Е. А. Методические рекомендации по планированию и реализации индивидуального образовательного маршрута ребенка с ОВЗ с учетом его возможностей и потребностей в сохранении и укреплении здоровья (для тьюторов, сопровождающих детей с ОВЗ) / Е. А. Акимова, Н. Н. Павлова. – М., 2021. – 48 с.

2. Выготский, Л. С. Основы дефектологии / Л. С. Выготский. – Москва : Издательство Юрайт, 2025. – 332 с. – (Антология мысли). – ISBN 978-5-534-11695-3. – Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/566577> (дата обращения: 20.10.2025).

3. Гончарова, Е. Л. Культурно-историческая традиция в специальной психологии. // Альманах Института коррекционной педагогики. – Альманах № 39. – 2019. – URL: <https://alldef.ru/ru/articles/almanah-39/culture-historical-tradition-in-psychology-of-special-needs> (дата обращения: 20.10.2025)

5. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 13 марта 2023 г. № 136н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог-дефектолог».

Наставничество: связь поколений  
Сборник тезисов городского форума  
Ответственный за выпуск Е. А. Сафонова  
Корректор Н. С. Зорина

---

Сдано в печать 22.10.2025 г.  
Формат 60х90 1/16. Усл. печ. л. 3,3. Тираж 100 экз.

---

Множительный центр ИПК,  
654041, г. Новокузнецк, ул. Транспортная, 17