

ПРАВИТЕЛЬСТВО САНКТ-ПЕТЕРБУРГА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ № 1 ИМ. Н.А. НЕКРАСОВА САНКТ-ПЕТЕРБУРГА



НЕКРАСОВСКИЕ ЧТЕНИЯ

Материалы научно-практической конференции



САНКТ-ПЕТЕРБУРГ

2022

УДК 37.01
ББК 74
Н48

*Печатается по решению методического совета
(протокол № 5 от 12.05.2022)
ГБПОУ Некрасовского педколледжа № 1*

Составители:

Ермохина М. А., заместитель директора по инновационной деятельности

Редакторы:

Гончарова О. Ю., преподаватель
Иценко И. А., преподаватель
Лабинская Т. А., преподаватель
Парнюгина А. К., преподаватель

Н48 Некрасовские чтения. Материалы педагогической научно-практической конференции «Ценности и смыслы современного педагогического образования (XXV Некрасовские педагогические чтения) — СПб: Изд-во «Скифия-принт», 2022. — 112 с.
ISBN 978-5-98620-618-9

В сборнике представлены материалы педагогической научно-практической конференции, проведенной 01 февраля 2022 года в ГБПОУ Некрасовском педколледже № 1.

Миссия конференции – обсуждение актуальных вопросов развития педагогического образования, обобщение передового опыта и определение стратегических ориентиров в системе образования.

Публикации адресованы преподавателям и обучающимся государственных образовательных учреждений среднего общего, начального и среднего профессионального образования.

Тексты печатаются в авторской редакции.

УДК 37.01
ББК 74
Н48

ISBN 978-5-98620-618-9

© Авторы статей, 20202

часть команды: Панина Валерия в «Лисичкином доме». Пример Кузнецовой Евгении Николаевны – идеальный баланс между личными стремлениями человека и роли образования в этом процессе. Благодаря полученным знаниям Евгения Николаевна смогла вывести свой бизнес на новый уровень, а ее уверенность и новые знания помогают ей в ежедневной работе с детьми дошкольного возраста. Педагогическое образование дало стимул к профессиональному росту и окончательному выбору карьерного пути. Так правильно организованный образовательный процесс, новые связи и личное желание стали важными элементами на пути преемственности в построении карьерного пути, а Кузнецова Евгения Николаевна пополнила ряды теперь уже дипломированных педагогов.

Список использованных источников

1. Емельяненко, М. С. Вопросы преемственности ступеней обучения в психолого-педагогической науке / М. С. Емельяненко, Е. И. Исаев. — Текст : непосредственный // Молодой ученый. — 2019. — № 25 (263). — С. 414-417. Возрастные возможности усвоения знаний.
2. Болотина Л.Р. Микляева Н.В. Обеспечение преемственности в работе ДОУ и школы: Методическое пособие. — М.: Айрис – пресс, 2005

*Кузина Наталья Юрьевна,
Кукушкина Ника Валентиновна
ГБОУ школы-интерната № 1 им. К.К. Грога
Санкт-Петербурга*

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА ПО МОДЕЛИ «УЧИТЕЛЬ-УЧИТЕЛЬ» В УСЛОВИЯХ ШКОЛЫ- ИНТЕРНАТА ДЛЯ СЛЕПЫХ И СЛАБОВИДЯЩИХ ДЕТЕЙ

С 2020 года в школах Российской Федерации по распоряжению Министерства просвещения [2] началась реализация методологии (целевой)

модели наставничества, которая предусматривает организацию наставничества не только между школьниками, но и систематизацию в образовательных организациях работы по форме «учитель-учитель». Нельзя сказать, что такой вид деятельности является совершенно новым для большинства образовательных учреждений Санкт-Петербурга как элемент системы сопровождения личностно-профессионального развития специалистов и как технология поддержки педагогов, нуждающихся в методической помощи.

Не является в этом ряду исключением и школа-интернат № 1 им. К.К. Грота для слепых и слабовидящих детей. Ежегодно в это образовательное учреждение приходит по 10-15 новых педагогов, в том числе, выпускников педагогического колледжа им. Н.А. Некрасова. Почти каждому из них требуется особое внимание администрации и опытных коллег. В этой связи школа-интернат имеет многолетний опыт в организации наставничества по форме «учитель-учитель» и считает ее приоритетной.

Первой особенностью организации наставничества в школе-интернате по форме «учитель-учитель» стоит считать контингент наставляемых. В него включаются не только молодые специалисты.

Сопровождение молодого педагога – важная часть методической работы в школе для слепых и слабовидящих детей. Она направлена на выявление наиболее распространенных трудностей, которые испытывают в своей профессиональной деятельности начинающие учителя, тьюторы, воспитатели, педагоги дополнительного образования и другие специалисты.

Окончание высшего учебного заведения и получение диплома не означают, что начинающий педагог уже является профессионалом. Ему предстоит пройти путь профессионального становления. Часто в положении, близком положению молодых специалистов, оказываются опытные педагоги, вновь прибывшие работать в школу-интернат, реализующую адаптированные образовательные программы, но при этом не имеющие опыта работы со слепыми и слабовидящими детьми или по каким-либо причинам не имеющие

достаточной педагогической практики, ведь эффективность деятельности будет обусловлена тщательной подготовкой не только в высшем учебном заведении или на предыдущем месте работы, но и непосредственно в школе-интернате.

Всем выше названным категориям педагогов следует систематически оказывать разностороннюю помощь. Такая помощь особенно необходима (вне зависимости от времени завершения формального педагогического образования) каждому, кто начинает работу с детьми с нарушениями зрения, когда требуются оказание помощи слепым и слабовидящим школьникам в освоении адаптированной основной образовательной программы, коррекция недостатков в физическом и (или) психическом развитии обучающихся, их социальная адаптация.

Вторая особенность организации наставничества по форме «учитель-учитель» в школе-интернате – это разделение работы на два этапа продолжительностью по одному учебному году каждый: адаптационный и предаттестационный.

Почему возникло такое деление? Потому что целью наставничества по форме «учитель-учитель» является успешная адаптация в школе для слепых и слабовидящих обучающихся молодого специалиста, малоопытного или вновь прибывшего педагога, а подтверждением этого факта является получение квалификационной категории.

Адаптационный этап – это самый важный этап наставничества, на котором начинающий педагог может раскрыть и реализовать свой потенциал с помощью наставника. Новый педагог вливается в новый коллектив, сталкивается с трудностями, которые в первую очередь связаны с нехваткой опыта работы со слепыми и слабовидящими детьми, и их адаптация дополнительно осложняется тем обстоятельством, что протекает в условиях изменяющейся педагогической реальности. Тогда наставник становится «проводником» в мир профессии для педагога.

Работа администрации с наставляемыми начинается с выявления тех педагогов, которые нуждаются в помощи. Практика показывает, что позволительно оставить за рамками программы только тех вновь прибывших в школу-интернат педагогов, которые имеют квалификационную категорию по своей должности и опыт работы со слепыми и слабовидящими детьми. Каждому из начинающих работу в новых условиях педагогу администрация с помощью председателей методических объединений подбирает наставника.

Продуктивное общение наставника и наставляемого начинается с первой встречи. На такой встрече устанавливаются неформальные, доверительные отношения между наставниками и наставляемыми. Задача подобной встречи коррелируется с определением наставничества как универсальной технологии передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2, стр.4]. Кроме того, во время первой встречи наставник и наставляемый совместно составляют индивидуальный маршрут наставляемого, состоящий из инвариантной и вариативной частей. Индивидуальный маршрут – это документ, объединяющий два запроса: с одной стороны (в инвариантной части), запрос школы-интерната, её требование совершенствовать профессиональную подготовку нового педагога, а с другой (в части вариативной) - запрос нового педагога, перечень дефицитов, которые он хотел бы восполнить.

В течение учебного года наставники проводят индивидуальные консультации для наставляемых по разным направлениям, таким как: нормативные документы, оформление документации педагога, изучение шрифта Брайля, тифлопедагогические требования. Наставники знакомят новых коллег с особенностями работы над методической темой, проведения внеклассных мероприятий, приглашают на свои уроки или занятия, сами посещают уроки и занятия своих подопечных. Наиболее важным аспектом посещения уроков, занятий, мероприятий является их последующее

обсуждение, которое наставник и наставляемый проводят вместе. Шаг за шагом, под чутким руководством наставника, к концу адаптационного периода новый педагог начинает чувствовать себя на новом месте уверенно, грамотно действовать на уровне школы как учитель, воспитатель, педагог дополнительного образования слепых и слабовидящих детей.

Предаттестационный этап ставит перед наставниками и наставляемыми уже другие задачи: закрепление полученных на первом этапе умений и формирование устойчивых навыков работы со слепыми и слабовидящими детьми; подготовка к аттестации на первую квалификационную категорию.

Во время общей встречи участников программы наставники и наставляемые совместно составляют индивидуальный маршрут наставляемого, который содержит перечень мероприятий, открывающий новому педагогу дверь «в мир», предполагающий «выход» его с помощью наставника за пределы школы-интерната, в профессиональное сообщество района, города или даже Российской Федерации. Новый педагог, грамотно направляемый своим наставником, участвует в педагогических конкурсах для начинающих, дает открытые уроки для студентов или коллег, выступает на конференциях и круглых столах для специалистов, повышая свою профессиональную компетентность. Данный этап – финишная прямая для получения квалификационной категории и «закреплении» педагога в профессии вообще и школе-интернате в частности.

Как узнать, что всё задуманное получилось? Во-первых, в школе-интернате разработан и внедрён в повседневную практику ряд **индикаторов** достижения планируемых результатов, которыми являются следующие умения наставляемых: планировать учебную (воспитательную) деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование; владеть методикой проведения уроков, занятий в классах (группах) слепых и слабовидящих; работать с классом (группой) на основе изучения личности ребенка; индивидуально работать со слепыми и слабовидящими детьми; контролировать и объективно оценивать уровень

достижения планируемых результатов учащихся; владеть рельефно-точечным шрифтом Брайля; готовить дидактический материал и наглядные пособия с соблюдением тифлопедагогических требований; следить за новинками дефектологической литературы; вести методическую работу; участвовать в горизонтальном повышении квалификации и аттестации.

В школе-интернате № 1 им. К.К. Грота председатели всех методических объединений отмечают успешность формирования у новых педагогов перечисленных выше умений после работы с наставниками.

Во-вторых, очень многое как об успехах, так и о недостатках работы может рассказать анкетирование наставников и наставляемых по вопросам их самооценки мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста и удовлетворенности участием в наставничестве. В школе-интернате № 1 им. К.К. Грота анкеты 83% наставников и наставляемых свидетельствуют об удовлетворённости совместной работой.

В-третьих, можно обратиться к цифрам. В школу-интернат № 1 им. К.К. Грота в 2019-20 учебном году поступили на работу 18 молодых специалистов, малоопытных и вновь прибывших педагогов. После прохождения обоих этапов работы были успешно аттестованы на первую квалификационную категорию 16 (89%).

По совокупности результатов анализируется и степень достижения цели наставничества по форме «учитель-учитель» - успешная адаптация в школе для слепых и слабовидящих обучающихся, подтверждением чего является получение квалификационной категории.

В процессе реализации новой программы наставничества школа-интернат предполагает продолжать работу в обозначенном направлении, способствуя удовлетворению индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, образовательных, профессиональных и др.), реализацию потенциала наставляемого в различных образовательных, профессиональных и социальных контекстах на формальной и неформальной основе.

Список использованных источников

1. Гибадуллина Ю.М. Профессиональная подготовка педагогов в процессе интеграции формального, неформального и информального образования / Ю. М. Гибадуллина. – Текст: электронный// *Фундаментальные исследования: электронный научный журнал.* – 2014. - № 11.- URL: <https://fundamental-research.ru/ru/article/view?Id=35929>
2. Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися: Распоряжение Министерства просвещения России №Р-145 от 25.12.2019.
3. О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в государственных образовательных учреждениях, находящихся в ведении Комитета по образованию и администраций районов Санкт-Петербурга: Распоряжение Комитета по образованию № 1457-р от 27.07.2020.
4. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций: Министерство Просвещения Российской Федерации Письмо от 23 января 2020 г. № МР-42/02.

*Осипова Иванна Александровна
ГБПОУ «ПК № 4 СПб»,
Санкт-Петербург»*

SOFT SKILLS КАК УСЛОВИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

Современное общество выдвигает новые требования к профессиональной подготовке и деятельности педагога. Педагогическая профессия предполагает наличие разнообразных развитых компетенций,