

немецкого языка) / Е. А. Зими́на // Традиции и инновации в преподавании иностранного языка в неязыковом вузе: материалы межвузовской научно-практической конференции. Москва : МГИМО МИД России, 2016. С. 192–198.

8. Мейендорф Г., Дорохова Ю. Э. Новый немецко-русский и русско-немецкий экономический словарь / Св. 100 000 терминов, сочетаний, эквивалентов и значений. Москва: Живой язык, 2009. 464 с.

9. Мюллер Ю. Э. Портрет мигранта в русскоязычном сегменте интернета / Ю. Э. Мюллер // Москва. 2015. № 23. С. 41–46.

10. Чигашева М. А. Немецкий язык: правовые основы предпринимательской деятельности в Германии: учебное пособие по юридическому переводу: уровень С1 / М. А. Чигашева, Г. В. Томсон. Москва: МГИМО МИД России, 2015. 240 с.

УДК 371.15:005.963.2

**Т. В. Баженова**

**T. V. Bazhenova**

*МАОУ СОШ № 61 с углубленным изучением  
отдельных предметов, Нижний Тагил  
secondary school № 61 with in-depth study  
of specialized subjects, Nizhny Tagil  
toy61@list.ru*

## **НАСТАВНИЧЕСТВО И РАБОТА С УЧАЩЕЙСЯ МОЛОДЕЖЬЮ**

### **INSTRUCTIONS AND WORK WITH STUDENTS**

**Аннотация.** В статье рассматриваются различные аспекты организации наставничества над молодыми специалистами, пришедшими работать в школу.

**Abstract.** The article discusses various aspects of the organization of mentoring for young professionals who come to work in school.

**Ключевые слова:** наставник, начинающий учитель.

**Keywords:** tutor, novice teacher.

Наставничество – это процесс передачи опыта и знаний от старших членов общества к младшим, своеобразный патронаж со стороны более опытных специалистов, наблюдающих за личностным и профессиональным развитием обучающихся, оказывающих им помощь советами и рекомендациями. Наставник – это консультант для молодого специалиста по вопросам, связанным с функциональными обязанностями, предоставлением информации, корпоративной культурой, спецификой принятия решений и многим другим вопросам.

В настоящее время существует большая проблема, касающаяся привлечения в школу грамотных молодых специалистов и удержания их там. Кроме того, в современных условиях школе нужны профессионально-компетентные, самостоятельно мыслящие педагоги, технологически и психически способные к реализации гуманистических идей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Учителя, недавно закончившие ВУЗ, к этому пока не готовы. Успешная профессиональная адаптация молодого педагога к учебно-воспитательной среде школы – важная задача руководителя образовательного учреждения, и помочь решить эту задачу может создание системы школьного наставничества.

Новая деятельность для молодого специалиста школы – это всегда высокое эмоциональное напряжение, которое требует мобилизации всех внутренних ресурсов. В связи с этим задача опытного наставника – максимально безболезненно помочь в профессиональном становлении молодого учителя, побудить его к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации, оказать ему теоретическую и практическую помощь именно на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. Однако следует учесть, что наставничество – это поручение общественное, основанное на принципе добровольности, и наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, а также коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом среди коллег, учащихся и родителей. Очень приветствуется обоюдное желание наставника и молодого учителя работать вместе.

Главным условием эффективности обучения молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является готовность наставника к передаче своего опыта. Педагог-наставник должен своим личным примером способствовать раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и педагогического мастерства. Воспитать в молодежи потребность в самообразовании и повышении своей квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями в обучении и воспитании детей – важная задача старшего товарища.

Как только молодой педагог приступает к своей профессиональной деятельности, наставник обращает его внимание на основные организационные требования в учебном процессе, правила ведения школьной документации, на формы и методы организации внеурочной деятельности детей, важные моменты по использованию дидактического и наглядного материалов, инструктирует по правилам работы с техническими средствами обучения. Очень важным считается поддержать молодого коллегу в практическом освоении азов деятельности педагога, а именно: в подготовке, проведении и анализе урока, в познании форм, методов и приемов обучения детей. Наставник помогает своему подопечному разработать программу собственного профессионального роста, выбрать правильную методическую тему для самообразования, готовит его к первичному повышению квалификации, помогает постепенно осваивать инновационные тенденции в современной педагогике.

Наставник может выстраивать свою деятельность по сопровождению молодого специалиста в три этапа: адаптационный, основной (проектировочный) и заключительный (контрольно-оценочный). На первом этапе определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляются недостатки в его умениях и навыках. На втором этапе разрабатывается и реализуется программа адаптации, происходит корректировка профессиональных умений молодого учителя и выстраивается его

собственная программа самосовершенствования. На заключительном этапе идет проверка профессиональной компетентности молодого педагога, определение степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Перед каждым руководителем школы время от времени встает вопрос о выборе формы работы с молодыми специалистами. То, что подходит одному работнику, может не подойти другому. Но в любом случае этот выбор должен начинаться с тестирования либо собеседования, где начинающий учитель расскажет о своих трудностях, сомнениях и проблемах. Исходя из этого, можно будет наметить программу совместной деятельности старшего и младшего коллег. Важный момент: наставник должен помнить, что он не ментор, бесконечно поучающий молодого и неопытного учителя или только демонстрирующий свой собственный опыт. Наставничество – это, прежде всего, диалог, постоянная межличностная коммуникация, заинтересованная и доброжелательная, а это значит – наставник прежде всего должен быть терпеливым и целеустремленным. Опытному педагогу нужно продумывать и применять эффективные формы взаимодействия со своим подопечным: деловые и ролевые игры, анализ ситуаций, работу в «малых» группах, самоактуализацию и т.д. – все то, что способно развивать в молодом педагоге деловую коммуникацию, лидерство, способность принимать решения, умение аргументировать собственное мнение.

Для любого руководителя школы очень важно отвлечься от формализма в организации работы наставников, напротив, обучать молодежь, основываясь на принципах: обучаюсь – делаю, делаю – обучаясь; не ошибается тот, кто ничего не делает. Нужно формировать общественную активность молодых учителей, обучать их объективному анализу и самоанализу. Очень приветствуются такие формы работы с молодежью, когда они сами выступают в роли экспертов: присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки своих старших коллег, рефлексиируют, обмениваются мнениями, опытом.

Традиционные формы работы – беседы, консультации, посещение и обсуждение уроков – хороши, однако новое время требует уже новых, более усовершенствованных, нетрадиционных форм, к которым относятся психологические тренинги, творческие лаборатории, психолого-педагогические деловые игры, мастер-классы, диспуты, конкурсы, круглые столы совместно с родителями и учениками, «мозговые штурмы», разработка и презентация «Технологической карты урока», презентация себя как учителя, классного руководителя, защита творческих проектов, передача педагогического опыта учителями-мастерами. Именно эти новые формы ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду, он начинает чувствовать себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. В результате молодые коллеги смело аттестуются на более высокую квалификационную категорию, растет их профессионализм. Деятельность молодых специалистов школы будет более результативна, если на первых порах их работы настав-

ники (под руководством администрации школы) подготовят им различные памятки, касающиеся обязанностей классного руководителя, организации работы с неуспевающими учениками, анализа и самоанализа урока, организации работы с родителями и проведения родительских собраний.

Интересным моментом сопровождения деятельности начинающего учителя является создание портфолио, которое является своеобразным паспортом роста профессионального уровня педагога, уникальным свидетельством его способностей, самоорганизации, коммуникативных навыков, его стремления к педагогической самореализации. В портфолио можно вносить педагогические находки, достижения, анкеты с отзывами на проведенные уроки, его можно использовать как форму всестороннего представления молодого специалиста к аттестации на повышение квалификационной категории. Создание портфолио будет означать отказ от формализма в деятельности наставника, который сможет более системно подходить к выбору форм и методов работы с начинающим учителем, адекватно оценивать результаты профессионального роста и положительных изменений в работе своего подопечного.

Наконец следует отметить, что адаптационный период для каждого человека проходит индивидуально. Связано это с личностными особенностями, профессиональными качествами личности. Большое значение для успешной адаптации молодого педагога играет само образовательное учреждение. От того, как молодого специалиста встретят коллеги во главе с руководителем, будет зависеть очень многое. И конечно, многое зависит от личности наставника, а также от желания начинающего учителя учиться самому.

#### Список литературы

1. Курченко С. В. Со мной работали десятки молодых педагогов... [Электронный ресурс]. Режим доступа: <https://multiurok.ru/blog/so-mnoi-rabotali-desiatki-molodykh-pedagogov.html>.

2. Лиманова В. С. Поздравляю, теперь Вы учитель! [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.b17.ru/article/26444/>

УДК 377.132.1:004.738.1

К. О. Белова

К. О. Belova

*ГАПОУ СО «Ревдинский многопрофильный техникум», Ревда  
Revdinskiy multidisciplinary College, Revda  
kristina-sachuk@mail.ru*

### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СЕРВИСОВ WEB 2.0

### В РАБОТЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ

### THE USE OF WEB 2.0 SERVICES FOR TEACHER

**Аннотация.** В статье рассматривается возможность использования сервисов веб 2.0 в работе преподавателя на примерах социальных сетей, блога и конструктора для создания тестов.

**Abstract.** The article discusses the possibility of using web 2.0 services in the work of the teacher, on the examples of social networks, blog and designer to create tests.