

*Мерзлякова Надежда Николаевна,  
директор, учитель удмуртского языка  
МБОУ «Лудорвайская средняя общеобразовательная  
школа имени Героя Советского Союза А.М. Лушникова»  
Завьяловского района Удмуртской Республики*

## **ДОКЛАД**

### **Форма наставничества «учитель – учитель» в ресурсном центре этнокультурного образования**

#### **Актуальность**

Завьяловский район – пригородный район, большая часть населения которого на сегодняшний день сформирована из семей, переехавших из других районов и г. Ижевска.

Любой народ сохраняет себя благодаря своей этнической системе воспитания, а воспитание, по большому счету, осуществляется в семье и образовательных учреждениях. Семья, детский сад и школа, в первую очередь, формируют носителей родного языка, любящих и уважающих свою Родину. Как подчеркивает в одной из своих монографий уважаемый профессор Янош Пустаи «Школа – последний якорь спасения языков».

В условиях двух государственных языков в нашей республике преимущество русского языка неоспоримо, но актуальным вопросом на современном этапе является сохранение и развитие удмуртского языка и удмуртской культуры. Большую роль в решении этого вопроса играют образовательные учреждения, задача которых воспи воспитать достойного гражданина, патриота страны и Удмуртской Республики.

Лудорвайская школа с 2020 года является Ресурсным центром этнокультурного образования и имеет свою структуру, в состав которой входят: управление образования, районные методические объединения учителей удмуртского языка, учителей удмуртского языка начальных классов, этнокультурного образования в дошкольных организациях и районное отделение Всеудмуртской ассоциации «Удмурт кенеш».

Одним из направлений деятельности ресурсного центра является наставничество в этнокультурной деятельности.

Рассмотрим одну из форм наставничества «учитель – учитель» в ресурсном центре.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.<sup>1</sup>

**Цель наставничества:** разносторонняя поддержка для успешного профессионального развития учителя удмуртского языка и литературы, воспитателя детского сада, в том числе молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, поддержка сотрудника и создание успешной и комфортной профессиональной среды, позволяющей реализовать актуальные педагогические задачи на высоком уровне в этнокультурном направлении деятельности.

**Задачи:**

1. Формирование потребности в эффективности своей профессиональной деятельности.
2. Формирование уверенности в собственных силах и развитие личного творческого и педагогического потенциала.
3. Развитие интереса к методике построения и организации результативного учебного процесса.
4. Развитие удовлетворенности в собственной работе и улучшения психоэмоционального состояния специалиста.
5. Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в этнокультурном направлении.
6. Рост числа участников профессиональных конкурсов.

---

<sup>1</sup> <https://rosolymp.ru/nastavnichestvo/images/material124.pdf>

7. Рост числа обучающихся, охваченных этнокультурным образованием.

### **Проблемы муниципалитета, решаемые с помощью наставничества в этнокультурном направлении деятельности**

На уровне района, являющегося основным инициатором развития этнокультурной системы обучения и профессиональной подготовки педагогов, также важно рассмотреть круг проблем, решаемых с помощью наставнического взаимодействия.

Комплексное представление круга этих задач поможет образовательным организациям, включая организации дополнительного образования, претендовать на разностороннюю поддержку собственных инициатив со стороны администрации района и общественное понимание необходимости внедрения новых подходов.

Итак, среди основных проблем:

- Низкая вовлеченность отдельных образовательных организаций в этнокультурное направление деятельности;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- отсутствие налаженной связи между разными уровнями образования в регионе;
- устаревание кадров, приводящее к инерционному движению образовательных организаций, сокращению числа инициатив и инноваций, падению эффективности работы.

С помощью внедрения наставнических программ в образовательные организации можно добиться комплексного улучшения образовательных результатов в этнокультурной деятельности. А также, что немаловажно на межличностном и социальном уровнях, таким образом можно сформировать устойчивые пути взаимодействия между отдельными системами и

поколениями и чувство сопричастности к жизни и развитию района.

## **Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель»**

### **Наставляемый**

- молодой специалист, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями;
- педагог, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях образовательной организации;
- педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания;
- педагог, участник профессионального конкурса.

### **Наставник**

- Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), занимающийся активной общественной работой. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

**Наставник-консультант** – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу наставляемого.

**Наставник-предметник** – опытный педагог того же предметного направления, что и наставляемый, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Важно, чтобы наставник сам рос и развивался!

### Возможные варианты формы наставничества «Учитель – учитель»

Форма	Задача
«опытный педагог – молодой специалист»  «опытный педагог – педагог с нераскрытыми талантами»	Методическая поддержка и закрепление на новом месте работы.  Поддержка инициатив педагога.  Вовлечение в конкурсную деятельность, курирование в указанном направлении
«лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Приобретение и развитие педагогических талантов и инициатив
«педагог новатор – консервативный педагог»	Овладение современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Методический совет, индивидуальная беседа.
Проводится отбор наставников, самостоятельно выражающих желание помочь, из числа активных и опытных педагогов	Анкетирование.  Использование базы наставников.
Обучение наставников	Проводится по необходимости.

Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества.	Анкетирование. Листы опроса. Использование базы наставляемых. Посещение занятий и мероприятий, которые организует педагог.
Формирование пар, групп	Обсуждение вопросов после встреч.
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация	Тестирование. Проведение мастер-классов, открытых занятий. Индивидуальная работа с педагогом.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение

### **Ожидаемые результаты**

Результатом правильной организации работы наставников будет высокий уровень включенности педагогов, в том числе молодых специалистов, в этнокультурную жизнь образовательной организации, уверенность в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Это окажет положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в школе. Педагоги - наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации:

1. Сформированы потребности в эффективности своей профессиональной деятельности.

2. Сформирована уверенность в собственных силах и развит личный творческий и педагогический потенциал.

3. Развита высокий интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса.

4. Развита удовлетворенность в собственной работе и улучшении психоэмоционального состояния специалиста.

5. Рост числа специалистов, желающих продолжить работу в этнокультурном направлении.

6. Рост числа участников профессиональных конкурсов.

7. Рост числа обучающихся, охваченных этнокультурным образованием.

