

целью экологического образования.

Краеведение появилось в далеком прошлом, так как все народы мира старались изучить окружающую местность, в частности ее природу [1].

К основным задачам краеведения относят [3]:

- формирование любви к родному месту и развитие интереса к прошлому и настоящему родного края;
- развитие эмоционально-целостного отношения к семье, дому, улице, городу, стране;
- воспитание чувства гордости за своих земляков и ответственности за все, что происходит в родном крае.

Краеведческий материал является благодатной почвой для воспитания экологической культуры у младших школьников. Изучая природу родного края, учащиеся одновременно знакомятся и с правилами поведения в ней. При выполнении практической работы по посадке саженцев деревьев в школьном дворе, изготовлению кормушек для птиц формируются навыки природоохранительной деятельности. Воспитанию любви и бережного отношения к природе родного края способствуют также методы формирования отношений: метод экологической идентификации, метод экологической эмпатии, метод экологической рефлексии; метод поиска морфологического и поведенческого сходства природных объектов с человеком и т.д.

Краеведческий курс отличается высокой эмоциональностью, что вызывает у учеников познавательный интерес к родному краю [4].

Чтобы достичь эффективности восприятия изучаемых объектов и развить образное мышление у школьника, учитель должен подобрать к уроку соответствующий наглядный материал и музыкальное сопровождение [5].

Набольшого результата в усвоении учащимися краеведческих знаний можно добиться лишь при комплексном использовании всех этих методов на каждом уроке и в каждом классе.

Список использованной литературы:

1. Бабакова Т.А. Эколого-краеведческая работа с младшими школьниками // Начальная школа. 1993. №9. С. 16-18.
2. Симонова Л.П. Экологическое образование в начальной школе: Учеб. пособие для студ. Сред. Пед. Учеб. Заведений / Л.П. Симонова. – М.: «Академия», 2000. – 160 с.
3. Губанова Е.Н., Махина Н.С. Использование на уроках материалов исторического краеведения // Начальная школа. 2002. №6. С. 35-40.
4. Мяцова В.И. Краеведческий материал как средство художественно-творческого развития учащихся // Начальная школа. 2006. №7. С. 83-84.
5. Овечкина Н.Н. Краеведение в начальной школе // Начальная школа. 2004. №11. С. 109-111.

© Аллабергенова Е.А., Курмачева Н.С., Лапина О.И., 2021

УДК : 371.39

Гаврушева Ю.В.
Магистрант 3 курса
ЮУрГГПУ г. Челябинск

УПРАВЛЕНИЕ РАЗВИТИЕМ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотация

В данной статье автор рассматривает вопросы системы наставничества в образовательной

организации. Автором были проанализированы результаты опроса наставнических пар. Автором раскрыты основные причины неэффективности форм, регулирующие процесс наставничества в образовательной организации. В статье представлено описание Программы управления развитием системой наставничества в образовательной организации.

Ключевые слова

Наставничество, образовательные организации, системы наставничества, педагог, педагогика.

MANAGING THE DEVELOPMENT OF A MENTORING SYSTEM IN AN EDUCATIONAL ORGANIZATION

Annotation

In this article, the author examines the issues of the mentoring system in an educational organization. The author analyzed the results of a survey of mentoring couples. The author reveals the main reasons for the inefficiency of the forms regulating the mentoring process in an educational organization. The article describes the Development Management Program of the mentoring system in an educational organization.

Key words

Mentoring, educational organizations, mentoring systems, teacher, pedagogy

В современном научном педагогическом сообществе существует интерес к явлению наставничества как эффективному способу адаптации и удержания молодых педагогов в профессии, мотивации и помощи новичкам социализироваться в условиях трудового коллектива.

Значимой характеристикой наставнических отношений является их двусторонний характер [1]. Это значит, что наставляемый не является объектом воздействия наставника, а сам играет роль активного участника наставнической деятельности.

Организация наставничества в образовательной организации представляет собой достаточно сложный и длительный процесс [5].

Наставничество в современных образовательных организациях определяется условиями и значением моделей, форм, программы, которые должны соответствовать определенным принципам.

К сожалению, не все вышеперечисленные формы, регулирующие процесс наставничества в ОО, являются эффективными.

Чтобы выявить причины неэффективной реализации существующих моделей и форм наставничества в современной образовательной практике мной был проведен опрос среди наставников и наставляемых. В опросе приняли участие 53 наставника и 43 молодых специалиста.

В ходе анализа были получены следующие результаты, которые помогли определить дальнейший путь развития управления этим процессом.

В большинстве случаев взаимодействие наставника и наставляемого длилось 1- 2 года, но даже за такой маленький срок обе стороны отмечают полезность данного взаимодействия, но для 20 % наставляемых наставничество не принесло пользы. Причина данного ответа кроется в нехватке времени, отведенного для взаимодействия менторской пары и не готовность молодых специалистов перенимать опыт. Однако наставляемые разделяют причину в нехватке отведенного срока для наставничества, а вот перенимать опыт у стажистов они готовы, это подтверждено выбранными ответами.

На вопросы уделялось ли внимание совершенствованию теоретических и практических навыков наставники склоняются к ответу да, наставляемые отмечают, что больше внимания уделялось практике, чем теории.

Но тем не менее в вопросе «Какие из аспектов адаптации, на Ваш взгляд, являются наиболее важными в условиях наставничества?» изучению теории отдают последнее место, а на первое место ставят практические навыки, а также для наставляемых важно освоение административных процедур и принятие делопроизводства.

В ходе опроса были выявлены наиболее эффективные методы наставничества:

- взаимопосещение уроков;
- помощь при заполнении документации;
- оказание методической помощи.

Основным результатом процесса наставничества является – повышение уровня профессионализма, но для молодого педагога немаловажна и моральная поддержка.

Полученные данные легли в основу создания Программы наставничества, целью которой является – организация процесса наставничества для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации молодых специалистов.

Программа содержит 5 разделов:

Раздел 1. Паспорт Программы наставничества. В данном разделе описано правовое обоснование программы, цели, задачи, планируемые результаты, этапы и срок реализации.

Раздел 2. Пояснительная записка содержит актуальность, целесообразность, отличительная особенность программы, область применения, основные формы организации, условия реализации.

Раздел 3. «Дорожная карта», которая описывает реализацию Программы наставничества, который представлен в виде таблицы, содержащей этапы, мероприятия, сроки реализации и ответственных. Каждый этап предполагает решение определенных задач, реализация которых будет происходить через запланированные мероприятия, которые приведут к ожидаемым результатам.

Раздел 4. Методическое обеспечение включает в себя диагностическую методику, индивидуальный план работы с наставляемым, материал для проведения регулярного и итогового мониторинга.

Раздел 5. Комплект документов для реализации. К документам, регламентирующим реализацию программы наставничества в образовательной организации, могут быть отнесены: приказы, протоколы и положение о наставничестве.

Реализация данной Программы наставничества помогает в управлении развитием системы наставничества в образовательной организации, что приведёт к успешной адаптации молодого специалиста в образовательной организации и повышению уровня профессиональной компетентности наставляемого и наставника в вопросах педагогики и психологии.

Список использованной литературы:

1. Борисова Л.Г. Молодой учитель: труд, быт, творчество. - М.: Знание - 2018. С. 24.
2. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как современная модель повышения квалификации педагогов в дополнительном профессиональном образовании / Л.Н. Нугуманова, Г.А. Шайхутдинова, Т.В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 64 - 3. – С. 182 - 185.
3. Статья «Наставник в школе» / Журнал «Начальная школа» №8 2006 год [Текст]
4. Статья «О наставничестве в школе». Электронный ресурс [Текст] / Заглавие с экрана/<https://infourok.ru/statya-o-nastavnichestve-v-shkole-729211.html>
5. Тарасова Н.В., Пастухова И.П., Чигрина С.Г. Индивидуальная программа развития и система наставничества как инструменты наращивания профессиональных компетенций педагогов. Рекомендации для руководящих и педагогических работников общеобразовательных организаций / Н.В. Тарасова, И.П. Пастухова, С.Г. Чигрина; Научно-исследовательский центр социализации и персонализации образования детей ФИРО РАНХиГС. – [Электронное издание] – М.: Перспектива, 2020. –108 с. – Электрон. дан н. – Ссылка до ступа: <https://itdperspectiva.page.link/recschool>
6. Щербакова Т. Н., Щербакова Е. В. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога [Текст] // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Междунар. на уч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2015 г.). – СПб.: Свое издательство, 2015. – С. 18-22. – URL <https://moluch.ru/conf/ped/archive/185/9138/> (дата обращения: 25.02.2018).