

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ» КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ**

**ЦЕНТР НЕПРЕРЫВНОГО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО
МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

**МАТЕРИАЛЫ
КРАЕВОЙ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКОЙ КОНФЕРЕНЦИИ
«НАСТАВНИЧЕСТВО: ПОВЫШЕНИЕ МАСТЕРСТВА ПЕДАГОГОВ»,
25 НОЯБРЯ 2022 ГОДА**

1-ая секция

Краснодар, 2022

СОДЕРЖАНИЕ

1. Белявичюс М.С. Организация работы по реализации программы «Наставничество» в школе с казачьей направленностью.....	3
2. Короткая Е.А. «Клубный час» как эффективная форма организации семинар – практикума для наставников и молодых специалистов	11
3. Курганская Т.В. Организация наставничества в учреждении дополнительного образования.....	16
4. Мартынчук С.А. Наставничество как форма работы по повышению качества образования.....	20
5. Набиева И.М. Приемы наставничества. Способы мотивации молодых педагогов.....	26
6. Падалка Н.Н. Развитие эмоционального интеллекта молодых и начинающих педагогов в условиях наставничества	30
7. Передельская Т.В. Из опыта реализации модели наставничества «ученик-ученик» в образовательной организации	35
8. Растапша Е.В. Корпоративное обучение педагогов как антикризисная мера развития учреждения дополнительного образования.....	39

ОРГАНИЗАЦИЯ РАБОТЫ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ПРОГРАММЫ «НАСТАВНИЧЕСТВО» В ШКОЛЕ С КАЗАЧЬЕЙ НАПРАВЛЕННОСТЬЮ.

Белявичюс Мария Сергеевна

Особенностью Краснодарского края является самобытная культура, которую невозможно представить без казачества. В казачьей среде исторически существовал институт наставничества. Сейчас его трансформацию можно увидеть в специальной системе казачьего образования, где наставничество играет большую роль. Имеется в виду иерархия, во главе которой стоит казак-наставник – уважаемый человек, бывалый военный (при этом он может не иметь педагогического образования). В свою очередь, старшеклассники являются наставниками для младших классов.

При разработке положения о внедрении целевой программы наставничества в МБОУ МО Динской район ООШ №14 им. Г. К. Борисенко (далее – МБОУ ООШ №14) администраций образовательного учреждения было принято решение сделать положение с казачьим уклоном. Такое решение продиктовано особенностями Васюринского сельского поселения, которое является одним из старейших поселений черноморских казаков на Кубани, выходцев из Запорожской Сечи.

Подготовительный этап в МБОУ ООШ №14 начался с разработки и принятия программы реализации целевой программы наставничества на 2020-2024 гг., основной целью которой является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях, а также создания условий, необходимых для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся организации, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов. В программу включен комплект локальных актов организации, внедряющих целевую программу наставничества:

1) Приказ «Об утверждении положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации» (с приложениями: Положение о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

2) Дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации.

3) Приказы о внедрении модели наставничества педагогических работников и о закреплении наставнических пар/групп с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью.

4) Дополнительные соглашения о сотрудничестве (далее – сетевом взаимодействии) с другими образовательными организациями, стажировочными площадками, образовательными организациями высшего и среднего профессионального образования, социальными партнерами и

другими организациями, заинтересованными в наставничестве педагогических работников образовательной организации.

Организационно-методический компонент обеспечения внедрения системы наставничества в МБОУ ООШ №14 включает в себя этапы:

1) формирование пар/групп «наставник – наставляемый» с составлением персонализированных программ наставничества для конкретных пар/групп (планов работы сроком до 1 года с описанием проблемы, цели и задачи наставничества, содержания деятельности наставника и наставляемого, сроки реализации программы наставничества, промежуточные и планируемые результаты, расписание встреч, режим работы (онлайн, очный, смешанный), условия обучения и т.д.);

2) повышение квалификации наставников по соответствующей программе дополнительного профессионального образования, в том числе возможно на базе ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России» и/или по программам соответствующего профиля ГБОУ ИРО Краснодарского края;

3) разработка методических материалов для наставника и наставляемого, помощь молодым (и не только) педагогам в подготовке к участию в профессиональных конкурсах, организация обмена педагогическим и наставническим опытом.

Помимо вышеуказанного, информационно-методическое обеспечение системы наставничества реализуется с помощью:

- официального сайта образовательной организации¹;
- участия педагогов в сетевых предметных сообществах;
- сетевого взаимодействия образовательных организаций и других субъектов в рамках организации единого пространства наставничества, продвижения педагогических и наставнических практик и опыта.

На подготовительном этапе куратор и администрация образовательной организации пошагово следовали методическим рекомендациям, расположенным на сайте ГБОУ ДПО «Институт развития образования Краснодарского края», что в значительной мере упростило процедуру создания и внедрения нормативных актов, регулирующих наставничество в ОО².

Далее приступили к определению пар/групп наставник/наставляемый, организации непосредственного взаимодействия наставника и наставляемого в рамках реализации персонализированной программы наставничества (плана работы) через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные).

На данном этапе в МБОУ ООШ № 14 в первой половине 2021 года проведен ряд мероприятий: сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых, выбор аудитории для поиска наставников, информирование и выбор форм наставничества.

¹ <https://school14.uodinskoi.ru>

² <http://ub.iro23.ru/наставничество>

В процессе формирования баз наставляемых были выявлены конкретные проблемы педагогов и обучающихся ОО (путем анкетирования), проведены сбор и систематизация запросов от потенциальных наставляемых. Была проведена большая работа в рамках внутреннего контура организации: сформировалась база из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта и создания продуктивной педагогической атмосферы, обучающихся, мотивированных помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах и родителей обучающихся, активных участников родительских и управляющих советов, организаторов досуговой деятельности в ОО и других представителей родительского сообщества с выраженной гражданской позицией.

В рамках внешнего контура реализации программы наставничества в ОО, администрация школы обратилась за помощью к Васюринскому хуторскому казачьему обществу (далее – ВХКО) с просьбой предоставить на рассмотрение возможные кандидатуры казаков-наставников. На данный момент за ОО закреплены три казака-наставника, одним из которых является атаман ВХКО Закутяев Р. Е. Также с ВХКО, МБОУ ООШ №14 и храмом Успения Пресвятой Богородицы ст. Васюринской заключен трехсторонний договор о сетевом взаимодействии для организации единого пространства наставничества в Васюринском сельском поселении.

На первоначальном этапе реализации программы в МБОУ ООШ №14 в 2021-2022 году были определены следующие формы наставничества: «ученик-ученик», «учитель-ученик», «учитель-учитель». В текущем 2022-2023 учебном году диапазон используемых форм расширился, добавились «взрослый – ученик», «работодатель-ученик», «студент-ученик». Куратором программы и администрацией школы поставлены задачи по расширению новых форм путем заключения договоров о сетевом взаимодействии с другими ОО, организациями СПО и ВПО, а также трудовыми организациями.

На следующем этапе внедряются ключевые формы реализации программы наставничества в школе.

1. «Ученик-ученик», задействовано на первое полугодие 2022-2023 учебного года 58% от общего числа учащихся³ (125 учащихся с 1 по 9 классы) реализуется:

- школьно-ученическое самоуправление с казачьей направленностью (сбор атаманов школы во главе с казаком-наставником, основная функция сбора - управление детским коллективом, организация тесного взаимодействия с педагогическим коллективом, решение текущих задач; входят атаман класса и его заместитель, всего 18 человек);

- внеурочная деятельность (программы внеурочной деятельности, направленные на воспитание учащихся с учетом духовных и нравственных основ казачества «Казачья вольница» «Казачата» – 15 человек, создание и проведение экскурсий учениками для сверстников по музейной комнате «Мое наследие»)

³ Общее число учащихся на 01.09.2022 г. 219 человек

- разносторонняя поддержка учащихся, помощь в адаптации формируются пары «наставник-наставляемый» классным руководителем, в наставников назначают активистов класса по разным направлениям, в наставляемых - отстающих в учебе, а также ребят, имеющих статус ОВЗ, инвалидов; в среднем на одного наставника приходится 1-2 наставляемых, всего 36 наставников – 56 наставляемых)

Учеников-наставников, проявивших успехи, администрация школы, а также казаки-наставники выделяют грамотами, ценными призами, возможностью попасть на школьный стенд «Ими гордится школа».

2. «Учитель-ученик», задействовано на первое полугодие 2022-2023 учебного года 72% от общего числа учащихся (159 учащихся с 1 по 9 классы) реализуется:

- индивидуальный план работы с одаренными, слабоуспевающими детьми, стоящими на различных видах учета (в среднем на каждого педагога приходится по 5-6 учащихся; активную роль профилактики и контроля за учащимися, стоящими на учете, играет сбор атаманов во главе с казаком-наставником);

- профориентационная работа (анкетирование и тестирование школьным психологом, социальным педагогом школьников с 6 по 9 класс для выявления склонностей к определенным видам профессиональной деятельности, предпрофильная подготовка во внеурочной деятельности «Профориентация» для 9 класса, экскурсионные посещения трудовых организаций, дни открытых дверей в учреждениях СПО и ВПО);

3. «Учитель-учитель», задействовано первое полугодие 2022-2023 учебного года 100% педагогического состава (24 человека) реализуется:

- пары «классный руководитель – классный руководитель» (помощь в освоении функциональных обязанностей классного руководителя, поддержка опытного педагога-наставника, который готов оказать неопытному классному руководителю практическую и теоретическую помощь на рабочем месте, повысить его профессиональную компетентность, замотивировать к самореализации, самосовершенствованию и саморазвитию, участию в профессиональных конкурсах; создано 4 пары, 8 человек);

- пары «педагог-педагог (помощь в адаптации и поддержка молодых педагогов, вновь прибывших или пришедших педагогов из других ОО, профессиональная помощь в овладении педагогическим мастерством, в освоении функциональных обязанностей учителя, воспитателя, классного руководителя, также обмен опытом и взаимопомощь между более опытным и менее опытным предметниками; сформировано 5 пар, всего 10 человек);

- реверсивные пары (взаимодействие педагогических работников по разным вопросам, помощь в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности: в использовании Цифровых образовательных ресурсов, платформ, ИКТ-технологий, работа с персональным компьютером, заполнение электронного журнала и пр.; создано 6 рабочих групп, на 1 наставника по 6 наставляемых, всего 24 человека);

- сетевое взаимодействие с МБОУ МО Динской район СОШ №28 им. И. И. Яценко, МБОУ ДО МО Динской район «Дом творчества ст. Васюринской», МБУ «Культурно-досуговый центр станицы Васюринской» (социальное партнерство в развитии казачьего образования, взаимопосещение стажировочных площадок, обмен педагогическими идеями и практиками, сотрудничество в реализации всероссийского проекта «Культура для школьников», культурное просвещение учащихся педагогами дополнительного образования, работающими на базе ОО, внедрение кружков и секций дополнительного образования «Рукодельница», «Истоки», «Тропинка к своему я», «Мир театра», спортивный клуб «Чемпион»).

4. Форма «взрослый-ученик», задействовано на первое полугодие 2022-2023 учебного года 70% от общего числа учащихся (175 человек) реализуется:

- работа с родителями по пропаганде использования в семейном воспитании историко-культурных традиций кубанского казачества (взаимодействие с классными руководителями, педагогом-организатором, социальным педагогом и педагогом-психологом в рамках классных часов, внеурочных мероприятий с 1 по 9 классы);

- сетевое взаимодействие с храмом Успения Пресвятой Богородицы, Васюринским ХКО, с музеем боевой и трудовой славы им. П. Т. Василенко, с Краснодарской Краевой Детской Военно-Патриотической Общественной Организацией Краеведческий Отряд «Поиск» (посещение храма, беседы с настоятелем на классных часах и внеурочных мероприятиях, посвящение в казачата в храме, шефство над классами казаков-наставников, помощь казаков-наставников в организации мероприятий в рамках стажировочной и инновационной площадок ОО, совместные мероприятия с ВХКО, музеем, отрядом «Поиск», посещение уроков работниками музея, экскурсии, благотворительная, волонтерская работа в краеведческом отряде «Поиск», участие в международных и всероссийских акциях «Избирательный диктант», «Диктант победы», «Большой этнографический диктант», «Географический диктант», работа школьного интеллектуального клуба «Что? Где? Когда?» и пр.; задействованы учащиеся с 1 по 9 классы);

- воспитательная работа (шефство над ветеранами труда, войны, встречи с выдающимися людьми станицы Васюринской в сельской библиотеке; задействованы учащиеся с 5 по 9 классы).

5. Форма «работодатель-ученик», задействовано на первое полугодие 2022-2023 учебного года 22% от общего числа учащихся (8-9 классы 50 человек) реализуется:

- сетевое взаимодействие (сотрудничество) с ПАО племзавод им. В. И. Чапаева: экскурсии на производство, беседы с передовыми работниками, погружение в специфику работы и современные требования к работникам племзавода помогают ученикам старших классов определиться с выбором профессии и местом работы, учащиеся узнают о возможностях целевого обучения по программам СПО или ВПО).

6. Форма «студент-ученик», задействовано на первое полугодие 2022-2023 учебного года 22% от общего числа учащихся (8-9 классы 50 человек) реализуется:

- сетевое взаимодействие с ГБПОУ Краснодарского края «Брюховецкий аграрный колледж» (лекции с представителями колледжа способствуют погружение в будущую профессию, открывают перспективы трудоустройства и понимания требований к уровню квалификации современного работника, высокая актуальность аграрного профиля колледжа для выпускников сельских поселений);

- мероприятия с выпускниками прошлых лет (встречи девятиклассников со студентами, выпустившимися из МБОУ ООШ № 14 в формате «вопрос-ответ», где будущие абитуриенты получают ответы на волнующие их вопросы о поступлении, выборе экзаменов, внутреннем устройстве учреждений СПО или ВПО, сессиях, зачетах и возможностях трудоустройства по полученным специальностям).

Таким образом, целевая программа наставничество реализуется в МБОУ ООШ №14 в 6 формах, а общий показатель вовлеченности учащихся и педагогических работников – 59% на первое полугодие текущего 2022-2023 учебного года. Особый упор куратором программы и администрацией школы был сделан на применение казачьей направленности в составлении дорожной карты, при формировании пар/групп наставников и наставляемых, а также создание модулей по внеурочной деятельности. Акцент на казачью направленность был выбран с учетом специфики сельского поселения, а также для поднятия общего уровня патриотического воспитания обучающихся на примере казаков-наставников. На первое полугодие текущего учебного 2022-2023 года реализованы все первоначальные задачи по вовлечению учащихся и педагогических работников в программу. На основании этого куратором и администрацией школы поставлены новые задачи вплоть до завершения внедрения системы наставничества в 2024 году:

1. Расширять сетевое взаимодействие с местными трудовыми организациями, являющимися потенциальными работодателями будущих выпускников школы (ООО «Васюринский МПК, ООО агрохолдинг «Васюринский», ИП Мочалов С. М., ООО СЗ «ИСК «БУДМАР», Агропромышленный холдинг «Мираторг», Грибной комплекс «Магнит») в форме «работодатель-ученик».
2. Расширять сетевое взаимодействие с учреждениями СПО (ИНСПО КубГУ, ГБПОУ Краснодарского края «Пашковский сельскохозяйственный колледж», ГБПОУ Краснодарского края «Краснодарский машиностроительный колледж») в формах «студент-ученик», «работодатель-студент педагогического колледжа/вуза».
3. Продолжить трехстороннее сетевое взаимодействие с ВХКО и храмом Успения Пр. Богородицы, активно повышать уровень патриотического воспитания школьников-казачат, внедряя новые формы урочных и внеурочных мероприятий.
4. Развивать реверсивное наставничество в основных формах школы «ученик-ученику», «учитель-учителю», «учитель-ученик» по причине непрерывного

потока информации и внедрения цифровых образовательных ресурсов и ИКТ компетенций в работу образовательного учреждения.

5. Провести промежуточный мониторинг во втором полугодии текущего 2022-2023 учебного года, с целью выявления влияния программы наставничества на участников образовательного процесса, оценивания наличия положительной/отрицательной динамики образовательных результатов, скорректировать сформированные стратегии образования пар/групп, узнать новые запросы наставляемых.
6. Довести общий показатель вовлеченности учащихся и педагогических работников за счет основных трех форм наставничества до 80% на момент заключительного этапа программы - мониторинга результатов внедрения (целевой модели) наставничества во втором полугодии учебного 2023-2024 года.

Библиографический список

1. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / Н. В. Быстрова, С. А. Цыплакова, А. К. Преснова [и др.]. // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2019. - №3. – С. 18-24.
2. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / И. С. Гамбаева // Социальная компетентность. 2021. Т. 6. - № 2. - С. 201–207.
3. Ковалевский В. А. [и др.]. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. // В. А. Ковалевский [и др.]– Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с.
4. Реверсивное наставничество в профессиональной подготовке будущих педагогов / Е. В. Мигунова, М. А. Жигалик, В. Н. Аверкин // Образование в парадигме освоения реально-практического мира. Человек и образование. – 2020. -№1 (62). – С. 88-93.
5. Наставничество в сфере образования – фактор развития региональной системы образования / Е. Н. Мясищева [и др.] // Проблемы современного образования. – 2021. - №5. - С.91-100.
6. Подобаева, О.Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования / О. Г. Подобаева // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. - 2021 - №2(14). - С.15-18.
7. Методические рекомендации для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. / авторы-составители Н.П. Чувирова, Е.Г. Забашта. – Краснодар, ГБОУ ИРО Краснодарского края, - 2022, - 46 с.
8. ГБОУ ДПО «Институт развития Краснодарского края»: Наставничество. – Текст электронный // ГБОУ ДПО «Институт развития

Краснодарского края»: официальный сайт. – URL: <http://ub.iro23.ru/наставничество>

9. МБОУ МО Динской район ООШ № 14 имени Григория Кирилловича Борисенко: Наставничество. – *Текст электронный* // МБОУ МО Динской район ООШ № 14 имени Григория Кирилловича Борисенко: официальный сайт. – URL: <https://school14.uodinskoi.ru>

«КЛУБНЫЙ ЧАС» КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ФОРМА ОРГАНИЗАЦИИ СЕМИНАР – ПРАКТИКУМА ДЛЯ НАСТАВНИКОВ И МОЛОДЫХ СПЕЦИАЛИСТОВ.

Короткая Елена Анатольевна

На современном этапе развития дошкольного образования в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования сложилась ситуация, когда педагоги имеющие большой стаж работы в системе дошкольного образования и молодые специалисты часто оказываются на равных позициях.

Так, в дошкольных организациях столкнулись с затруднениями по организации занятий с учетом проблемно-деятельностного подхода с применением современных образовательных технологий. Наставник – педагог с большим опытом работы не всегда может четко и методически грамотно объяснить молодому специалисту применение той или иной современной технологии, приема, метода. Зачастую и сам наставник нуждается в профессиональной методической помощи. Складывается обратная ситуация, когда молодые специалисты владеют теоретическими знаниями, полученными в образовательных учреждениях, но применить их на практике не хватает опыта. Разрешение создавшейся проблемы видится в организации совместных Клубных часов.

Клубный час организуется в форме наставничества «педагог – педагог», которая предполагает взаимодействие молодого специалиста с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим первую разностороннюю поддержку.

В настоящее время актуален такой вид наставничества, как «наставничество в группе», когда и наставник и наставляемый одновременно осваивают определенный объем знаний, методик и практических навыков. Организация такого наставничества так же возможна в форме Клубного часа.

Вариант реверсивного наставничества предполагает ситуацию, когда наставником становится молодой педагог, компетентный в какой-то одной области, и способный передать свои знания остальным. Чаще всего эта модель реализуется в случае, когда нужно одномоментно обучить коллектив педагогов использованию новых технологий. Реверсивное наставничество является современной формой обучения и способом развития профессиональных отношений между субъектами образовательного процесса разного возраста, что помогает качественно разрешить сложившиеся проблемы так же в Клубном часе.

В течение двух лет была разработана и опробована коллективом нашего детского сада практика наставничества – Клубный час. Его целью является внедрение современных эффективных форм организации наставничества по актуальным вопросам в системе дошкольного образования.

Идея пришла при апробации технологии социализации дошкольников «Клубный час» предложенная Н.П. Гришаевой. Данная педагогическая

технология способствует развитию личности педагога, развитию саморегуляции - его свободы, которая выражается в возможности выбирать цели, средства деятельности, определять собственную духовно-нравственную позицию, влиять на самообразование и проявлять профессиональные и личностные качества в различных педагогических ситуациях при общении с другими педагогами. Формируются компетенции (психолого-педагогические, коммуникативные, предметные, методические): готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса; способность успешно взаимодействовать в различных ситуациях педагогического общения; способность к самоорганизации и самообразованию; способность реализовывать образовательные программы различных уровней в соответствии с современными методиками и технологиями, в том числе интерактивными, для обеспечения качества воспитательного и образовательного процесса; способность формировать развивающую предметно – пространственную среду группы совместно с детьми дошкольного возраста. В рамках одного Клубного часа есть возможность создавать различные ситуации, организовывать разные формы активности для педагогов.

Например, в рамках Клубного часа «Интерактивные методы и приемы в организации развивающей предметно-пространственной среды» [5] наставники и молодые специалисты смогли принять участие в организации командной работы при просмотре открытого занятия и его анализа; проанализировать организацию «говорящей среды» и продуктов детской деятельности в рамках нескольких проектов в группах разного возраста; освоить на мастер-классах современные образовательные технологии: «Создание элементов РППС в рамках технологии «Творческая мастерская»; «Скандинавская ходьба по маршрутам терренкура»; «Создании элементов «говорящей среды»: мыслительная карта, азбука проекта, календарь ожидания». На мастер-классах для быстрого и качественного усвоения информации использовались интерактивные методы и приемы: «Работа в малых группах», «Ротация станций», «Работа в парах», «Дискуссия». «Карусель» и др.

Алгоритм применения эффективной технологии «Клубный час» в работе с молодыми специалистами и наставниками:

1. Воспитатели и специалисты ДОО предварительно обсуждают и определяют:
 - тематику Клубных часов, перспективный тематический план на учебный год;
 - очередность Клубных часов;
 - виды Клубного часа: «свободный», «тематический» [6], «деятельностный» [7].
2. Педагоги определяют периодичность и длительность Клубного часа, которая зависит от объема поставленных задач и количества молодых специалистов в ДОО, а длительность мероприятия должна быть не более двух часов.
3. Разрабатываются организационные моменты проведения Клубного часа. Выбирается день и время проведения соответствующего мероприятия.

Утренний Клубный час (с 8.30 до 10.30) когда наставники, работают с детьми в соответствии с моделью дня, молодые специалисты посещают выбранные ими режимные моменты или виды деятельности. Дневной Клубный (с 13.00 до 14.30) когда организуются мастер-классы, творческие мастерские, деловые игры и пр. Промежуточный Клубный час (с 11.00 до 13.30) когда в плане Клубного часа присутствует открытый просмотр занятий с участием детей старшего дошкольного возраста и станции другой тематики, где принимают участие только педагоги, причем оговаривается время пребывания на каждой станции и подается единый сигнал, оповещающий о том, что пора переходить на другую станцию.

4. После проведения Клубного часа предусмотрена рефлексия, в ходе которой все участники обмениваются мнениями о проведенном мероприятии, разбирают фрагменты видеозаписи и формируют планы по проведению следующих Клубных часов.

Примерный алгоритм проведения первого Клубного часа:

1. Презентация технологии «Клубный час» разработанная Н.П. Гришаевой для работы с детьми дошкольного возраста.
2. Мастер-класс по созданию паспорта педагогами для участия в Клубном часе. Участники Клубного часа оформляют обложку своего паспорта, знакомятся с программой (станциями). Возможны такие станции: «Технология», «Круг выбора», «Линейный календарь», «Карусель» и пр. Участники мероприятия выбирая, то что им интересно фиксируют в карте паспорта свой маршрут используя цветные кружки, обозначающие цвет станций и цветные карандаши.
3. Участники по стрелкам перемещаются по территории детского сада к тем станциям, которые выбрали. На станциях представлены небольшие по продолжительности мастер-классы, находящиеся в соседних помещениях, чтобы участники могли наблюдать процесс перехода по стрелкам. По сигналу поучаствовав в мероприятиях первой станции педагоги расходятся дальше, каждый по-своему, выбранному маршруту ко второй и потом к третьей станциям.
4. Рефлексия - организуется дискуссия о Клубном часе, его возможностях для работы наставников с молодыми специалистами, обсуждается план и тематика Клубных часов на учебный год.

Последующие Клубные часы по структуре похожи, но по содержанию очень разнообразны. Возможна организация Клубного часа, когда участники при регистрации делятся на несколько команд и создают паспорт сообща для своей команды; интересен вариант, когда наставник со своим молодым специалистом работают парой и сообща составляют свой маршрут.

Эффективна серия Клубных часов, когда на первом Клубном часе наставники организуют практическую работу для молодых специалистов, с целью обучения. А на следующем Клубном часе уже молодые специалисты демонстрируют результаты того чему научились и то, что создали по итогам первого Клубного часа для наставников.

Есть одна сложность, но и она легко решается с помощью ИК-технологий. Это ситуация, когда из трех предложенных открытых занятий, участник Клубного часа, может посетить, только одно и проанализировать его в процессе дискуссии. При подведении итогов просмотренных занятий, озвучивается, на что конкретно необходимо обратить внимание при просмотре видеозаписи остальных занятий. С помощью ссылки, или QR-кода – они становятся доступны для просмотра в любое свободное время.

Инновационное содержание представленной практики состоит в том, что у наставников и молодых специалистов есть всегда возможность выбрать направления, которые интересны участнику Клубного часа и получение практического материала для дальнейшего развития, самообразования. Такая форма организации работы предоставляет возможность не только познакомиться с технологией эффективной социализации дошкольников «Клубный час» Н.П. Гришаевой, но и принять непосредственное участие в практическом мероприятии, освоить суть технологии и отдельных ее элементов для дальнейшего их применения в работе с детьми.

В ходе применения технологии Клубный час у наставника и молодого специалиста появляется возможность проявить свои способности и знания в командной работе. В различных ситуациях педагогического общения складываются ситуации реверсивного наставничества. Для наставников созданы условия восполнить знания по актуальным вопросам в системе дошкольного образования, а также в ходе Клубного часа оценить объем знаний своего молодого специалиста и отметить слабые и сильные стороны.

Для молодых специалистов созданы отличные условия проявить свои способности и получить максимальное количество практического материала, для организации своего дальнейшего самообразования.

Данная педагогическая технология эффективна в работе наставников с молодыми специалистами, так как дает возможность за относительно короткое время получить знания в нескольких направлениях. Решает проблему, когда большое количество участников методических объединений или семинаров-практикумов разбиваются на малые подгруппы, что увеличивает возможность каждому принять активное участие в предложенной деятельности.

Итак, Клубный час для наставника и наставляемого является высокоэффективной формой совместной работы с присутствием практической составляющей. Актуальность и значимость представленной методики состоит в том, что ее возможно эффективно использовать не только в формате «педагог-педагог», но и в формате «педагог вуза/колледжа – молодой педагог образовательной организации», с возможностью планирования работы наставников в формате Клубного часа как в течение всего учебного года, так и разового применения.

Библиографический список

1. Гришаева Н.П. Технологии эффективной социализации в детском саду и в начальной школе. Планирование, результаты, диагностика. Учебно-методическое пособие, М.: Линка-Пресс, 2019. – 264с.
2. Илюхина Ю.В. Секреты интересного занятия. Методическое пособие для педагогов детского сада. Краснодар, Экоинвест, 2018. 94с.
3. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий под ред. М., Народное образование, 2005г. Т. 1. 556с.
4. Шиян О.А. Современный детский сад. Каким он должен быть. Пособие для педагогов, методистов и руководителей дошкольных организаций. Москва, МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2019. – 312с.
5. <https://cloud.mail.ru/public/E3eU/tDdmCSCbZ> - «Интерактивные методы и приемы в организации развивающей предметно-пространственной среды».
6. <https://cloud.mail.ru/public/CNt9/PUBcr32n7> - пример «тематического» Клубного часа.
7. <https://cloud.mail.ru/public/v1fT/AcKZpydRg> пример деятельностного Клубного часа.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В УЧРЕЖДЕНИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.***Курганская Татьяна Владимировна*

«Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...»

А. С. Макаренко

Современное образование как никогда нуждается в молодых квалифицированных специалистах. Большую роль в социально-профессиональной адаптации молодых педагогов могут сыграть опытные педагоги. «Позади каждого добившегося успеха человека стоит тот, кто заботился о его росте и развитии. Этим человеком является наставник».

Одной из задач дополнительного образования изложенной в Концепции развития дополнительного образования до 2030 года является организация индивидуального сопровождения, развитие и институализация интересов детей посредством формирования тьюторской поддержки на базе муниципальных центров. Поэтому дополнительное образование имеет широкие возможности для внедрения наставничества, так как опирается (выполняет) социальный заказ детей и родителей и не регламентируется стандартами.

Президент Российской Федерации В.В. Путин подписал Указ об объявлении 2023 года Годом педагога и наставника. Такое решение Президента говорит о высоком статусе педагогов и наставников в нашем обществе, о важности и значимости их работы.

Наставничество давно уже используется в сфере образования в качестве одного из способов помощи специалистам, которые в ней нуждаются. Даль В.И. толковал понятия следующим образом: «наставник - учитель или воспитатель, руководитель», а «наставничество - звание, должность, дело наставника». Наставничество в образовании применяется с 30-х годов прошлого столетия, а активно внедряется с 70-х годов XX века.

Наставничество рассматривается как один из эффективных способов передачи знаний, умений и навыков от более опытного компетентного наставника наставляемому, то есть молодому специалисту. Очень важно воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания. Обеспечить поддержку молодого специалиста в области: практического и теоретического освоения основ педагогической деятельности; разработки программы собственного профессионального роста; выбора приоритетной методической темы для самообразования.

Для построения успешной траектории молодой специалист получает весомую поддержку в формировании общих компетенций и закреплении профессиональных навыков. Окончив педагогический вуз, молодой специалист имеет знания по педагогике, по возрастной психологии, знания по предмету, но далеко не всегда может успешно применить эти знания на практике. Вполне закономерно, что специалистам требуется методическая помощь. Именно поэтому необходимо развивать систему наставничества в коллективе, которая бы помогла «начинающему» педагогу избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Основная цель наставничества – создание социально-психологических и организационно-методических условий для успешной адаптации начинающего специалиста. Опытный педагог помогает молодому специалисту развивать знания по предмету, методике преподавания, учит правильно вести учебную документацию (составление планов-конспектов учебных занятий, разработка методических и дидактических материалов к занятиям, заполнение журнала учета работы педагога дополнительного образования и др.)

Наставничество - процесс двусторонний, и основным условием успешного обучения молодого специалиста является его готовность принять всю необходимую информацию и освоить практические навыки, предлагаемые наставником.

Наставничество является эффективной формой, направленной на профессиональный рост и самосовершенствование педагогических работников. Наставническая работа в системе дополнительного образования с молодыми специалистами имеет свои особенности. В учреждениях дополнительного образования практически нет педагогов, которые имеют специальную профессиональную подготовку, хотя педагогическое образование имеют все педагоги. Начиная свою профессиональную деятельность, молодой специалист должен очень быстро пройти период адаптации и показать результаты своей образовательной деятельности. В связи с этим, наставничество в учреждении дополнительного образования решает задачу по оказанию помощи молодым педагогам в профессиональной адаптации в учреждении дополнительного образования, созданию условий для их профессионального становления и роста.

Для качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего педагога важно определить цель и задачи предстоящей работы. Цель наставничества: создание условий для адаптации молодого специалиста. Для достижения поставленной цели формулируются такие основные задачи, как: создание условий для профессиональной адаптации молодого специалиста в коллективе; выявление затруднений в профессиональной практике и принятие мер по их предупреждению; формирование творческой индивидуальности молодого специалиста.

Наставнику молодого педагога необходимо разработать план педагогической помощи молодому специалисту, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков. Педагогу-наставнику необходимо посещать занятия молодого специалиста и проводить их самоанализ, для выявления проблем, которые испытывает начинающий педагог в своей профессиональной деятельности. Наставнику необходимо оказывать помощь молодому педагогу в разработке дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ дополнительного образования в составлении календарного учебного графика занятий по программам, в подготовке к занятиям, в написании планов-конспектов, в проведении анализа тематического планирования, оказывать поддержку в свободном овладении инновационными педагогическими технологиями с учетом специфики дополнительного образования. На данном этапе используются комплексные методы: мастер-классы, проблемно-деловые и рефлексивно-ролевые игры, что позволяет сформировать такое качество профессионального развития молодого педагога, как педагогическая рефлексия. Более того, очень важно в становлении молодого педагога посещать занятия наставника с целью изучения применения в практической деятельности различных педагогических технологий, методов и приемов. Необходимо также учитывать возрастные и психологические особенности учащихся, использовать воспитательные моменты в ходе занятия, требования к ведению документации, инструктирование по правилам пользования техническими средствами обучения, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности, механизм использования дидактического, наглядного и других материалов, психологические аспекты преподавания.

С целью эффективного взаимодействия педагога-наставника с молодым специалистом необходимо соблюдать такое правило общения – не навязывать свою точку зрения.

Работая в коллективе, молодой специалист должен знакомится с опытом своих коллег, посещая их занятия, учиться у них методике преподавания учебного предмета, методике воздействия на учащихся с целью пробуждения у них интереса к знаниям, систематически изучать методическую и научную литературу.

Помимо производственных отношений между наставником и молодым специалистом должна быть налажена обратная связь. Примером могут послужить периодические доверительные беседы, на которых в дружеской обстановке решались бы вопросы об уровне удовлетворенности сотрудника условиями работы (статусом, оплатой труда, перспективой развития, реализацией своего потенциала). В беседе необходимо помочь сохранить интерес к профессии, мотивировать сотрудника, исключить возможность быстрого профессионального выгорания. Правильно выбранные формы методического сопровождения позволяют начинающему педагогу раскрыть свои творческие способности, педагогический потенциал, деятельностные и организаторские возможности.

Результатом проделанной наставником работы можно считать успешную педагогическую деятельность молодого специалиста.

Из вышеизложенного можно сделать вывод о том, что наставничество является эффективным механизмом повышения качества образовательной деятельности. Благодаря сотрудничеству молодого специалиста с наставником и осуществлению целенаправленной методической работы, обеспечивается успешное вхождение молодого специалиста в профессию, его самосовершенствование и развитие.

Библиографический список

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Бондаренко, Н. Пять главных приемов наставничества. Как обучать и мотивировать взрослых людей / Н. Бондаренко. — Текст: электронный. — URL: <https://clck.ru/QWQW9> (дата обращения: 17.09.2022).
3. Макаренко А. С. Избранные педагогические сочинения, Москва, Педагогика, 1983.
4. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020.
5. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как условие профессионального развития педагога / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // «Высшее и среднее профессиональное образование как основа профессиональной социализации обучающихся»: материалы 13-ой Международной научно-практической конференции (Казань, 28 мая 2019 года) / под общей редакцией д-ра пед. наук Р. С. Сафина, д-ра пед. наук Е. А. Корчагина. — Казань: РИЦ «Школа», 2019.
6. Нугуманова Л.Н., Шайхутдинова Г.Н. Модели современного педагога наставника в дополнительном профессиональном образовании / Л. Н. Нугуманова, Г. А. Шайхутдинова // Развитие профессиональных компетенций учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество, 2019.
7. Шаехов, М. Р. Современный педагог — какой он? / М. Р. Шаехов // Развитие профессиональной компетентности учителя: основные проблемы и ценности: сборник научных трудов V Международного форума по педагогическому образованию: часть 2. — Казань: Отечество, 2019.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА РАБОТЫ ПО ПОВЫШЕНИЮ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ.

Мартынчук Сергей Анатольевич

Наставничество можно считать одной из форм работы по повышению качества образования. Пристальное внимание федеральных органов на тему наставничества было обращено еще пять лет назад, когда стали разрабатываться и утверждаться нормативно-правовые документы по этому направлению.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В целях достижения сквозного результата вышеперечисленных проектов ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование» разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, которая утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

Методические рекомендации для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников утверждены в июне 2022 года.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять: "ученик - ученик"; "учитель - учитель"; "студент - ученик"; "работодатель - ученик"; "работодатель - студент".

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом ступени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов, повышение качества образования обучающихся.

В 2019-2020 учебном году наша школа была включена проект оказания методической помощи школам с низкими образовательными результатами 500+. В ходе анкетирования педагогов были выявлены риски развития школы. Одним из них был риск «Пониженный уровень школьного благополучия». При разработке программы антирисковых мероприятий было решено активизировать наставническую работу с целью выявления и устранения профессиональных затруднений педагогов, что впоследствии окажет влияние и на уровень качества образования школьников.

Школой была выбрана форма работы по внедрению модели «Учитель-учитель». Сформированы следующие группы пар: опытный педагог – молодой специалист, руководитель – молодой специалист, опытный педагог – педагог, испытывающий профессиональные затруднения.

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым можно отметить следующие:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, ликвидации затруднений в работе уже практикующих учителей;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом грамотной организованной работы наставников являются следующие:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.

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 и профессии.

Среди оцениваемых результатов можно выделить:

повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);

качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);

сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

В рамках реализации формы наставничества «учитель-учитель» в нашей общеобразовательной организации были проведены мероприятия, которые указаны в таблице № 1.

1. Организация наставничества		
Этап		Содержание
1	Организация системы наставничества	Определение наставника молодому специалисту
2	Индивидуальное сопровождение учителем-наставником молодого специалиста	Взаимодействие педагога-наставника и молодого специалиста
3	Посещение уроков и мероприятий, проводимых молодыми специалистами	Анализ и самоанализ уроков молодых специалистов
2. Работа «Школы молодого учителя»		

1.	Семинар-практикум: « Требования к разработке и составлению рабочих программ по предмету»	Рабочие программы по предметам
2.	Индивидуальная консультация: «Составление плана самообразования педагога»	Планы самообразования молодых специалистов
3.	Круглый стол: «Трудная ситуация на уроке»	Решение педагогических задач и выработка алгоритма действий
4.	Групповая консультация :«Профессиональный стандарт педагога»	Знакомство с профессиональным стандартом педагога, с требованиями к первой и высшей квалификационной категории учителя.
5.	Обучающий семинар: «Синдром профессионального выгорания педагога»	Освоение способов и методов профилактики профессионального выгорания педагогов.
6.	Круглый стол - рефлексия:«Успехи и трудности молодого педагога»	Рефлексия достижений и затруднений педагогической деятельности молодых специалистов.
7.	Групповые консультации : «Составление календарно-тематического планирования», «Работа в АИС «Сетевой город.Образование», составление плана воспитательной работы с классом»	Работа с календарно-тематическим планированием по предмету, его корректировка. Основы навигации в электронном журнале. Разработка плана воспитательной работы.
3.Непрерывная система сопровождения молодого специалиста		
1	Собеседование: «Основная нормативно-правовая документация педагога общеобразовательной школы: права и обязанности»	Ознакомление с основными нормативно-правовыми документами педагога: «Законом об Образовании в Российской Федерации»; должностными обязанностями учителя-предметника.
2	Индивидуальные консультации по вопросам будущей аттестации	Знакомство с порядком аттестации педагогических работников.
3	Индивидуальные консультации по методическим вопросам	Помощь в преодолении педагогических и методических затруднений.
4	Участие в работе ШМО	Участие в методической деятельности ШМО
5	Индивидуальное консультирование по психолого-педагогическим вопросам	Помощь в решении психологических проблем молодых педагогов.
6.	Методический контроль	Справки о посещенных уроках и мероприятиях

	за деятельностью молодых специалистов	
4. Непрерывное профессиональное образование молодых специалистов		
1.	Курсы повышения квалификации, дистанционное обучение	Организация участия молодых педагогов в курсовой подготовке
2.	Взаимопосещение уроков, посещение уроков и мероприятий учителей -наставников.	Организация взаимопосещения уроков
3.	Участие в методических мероприятиях школьного и муниципального уровней: <ul style="list-style-type: none"> • Педагогические советы • Обучающие семинары • Методические дни • Открытые уроки и мероприятия 	Отслеживание результатов участия молодых педагогов в школьных методических мероприятиях
5. Мониторинг педагогической деятельности молодых специалистов		

Таблица №1. Мероприятия ОО по реализации модели наставничества «учитель-учитель»

Подводя итоги работе, проведенной нашим образовательным учреждением в наставническом направлении, хотелось бы отметить следующие положительные тенденции в направлении повышения качества образования: успешное участие школы в проекте 500+; повышение качества образования в гимназии по направлениям: ОГЭ-ЕГЭ, рост среднего балла по предметам на ВПР, снижение доли условно-переведенных обучающихся; увеличение количества молодых педагогов (на 1 сентября 2022 года в гимназии трудятся шесть молодых специалистов, трое из которых выпускники гимназии); разработаны и реализуются индивидуальные образовательные маршруты для учителей- участников независимой оценки профессиональных компетенций в рамках проекта «Школа современного учителя»; в целом увеличилась доля педагогических работников, аттестованных на высшую квалификационную категорию.

Библиографический список

1. Амонашвили Ш.А. Здравствуйте, дети! Пособие для учителя. М., 1983, - 208 с.
2. Булаева Н.А., Шулов В.И., Дороговцев А.В. Популяризация наставничества как действенного инструмента повышения качества образования // Вопросы науки и образования. 2020. № 5. С.13-22.

3. Васильева А.С. Организация наставничества в школе // URL: <https://www.menobr.ru/article/5174-organizatsiyanastavnichestva-v-shkole> (дата обращения: 24.11.2022)

4. Методические рекомендации для образовательных организаций Краснодарского края по реализации системы (целевой модели) наставничества педагогических работников. / авторы-составители Н.П. Чувирова, Е.Г. Забашта. – Краснодар, ГБОУ ИРО Краснодарского края, - 2022, - 46 с.

5. Наставничество в системе образования России: практическое пособие для кураторов в образовательных организациях / под ред. Н. Ю. Синягиной, Т. Ю. Райфшнайдер. – Москва: Рыбаков Фонд, 2016, - 153 с.

ПРИЕМЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. СПОСОБЫ МОТИВАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ.

Набиева Ирада Максумовна

В условиях перехода к новым образовательным стандартам существует запрос на профессионально-компетентного, самостоятельно мыслящего педагога, психически и технологически способного к реализации гуманистических ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Логично предположить, что эту проблему можно решить путем привлечения в систему образования молодых специалистов, выпускников педагогических вузов, свободных от опыта традиционного подхода к обучению и косности мышления.

Однако, как показывают практика и данные социологических исследований, представленных в сети интернет, опросов, проводимых среди выпускников педагогических учебных заведений, только 42% выпускников педагогических вузов идут работать по специальности в образовательные организации. И лишь половина из них остаются работать в школе спустя один-два года.

Многие руководители общеобразовательных организаций задумываются о причинах так называемого «оттока» молодых специалистов из образовательных учреждений и пытаются решить данную проблему.

Одной из основных причин сложившейся ситуации, на наш взгляд, является проблема малоэффективной адаптации молодого педагога в школе.

Под адаптацией понимается процесс активного приспособления личности молодого педагога к условиям образовательной среды, путем усвоения представлений о нормах, ценностях социальной группы на основе его взаимодействия с окружающими людьми (коллегами, детьми, родителями, социальными партнерами) в профессиональной деятельности.

Для того чтобы организовать эффективную адаптацию педагога, активно внедряется работа по наставничеству, которая решает одновременно три задачи: развитие профессионализма; интеграция в профессиональную среду; формирование эффективной коммуникации.

1 задача – это развитие профессионализма. Решение данной задачи осуществляется посредством анализа профессиональных дефицитов, то есть ответа на вопрос: чего у меня нет? и запросов - что бы мне хотелось приобрести?

Далее, на основе полученных результатов, составляется план профессионального саморазвития, или как принято называть - карта развития наставляемого, которая включает в себя: повышение квалификации; участие в профессионально-ориентированных мероприятиях (семинарах, вебинарах, конференциях и пр.); принятие участия в конкурсах различного уровня; обмен опытом с коллегами на методических и профессиональных сообществах. Результаты реализации индивидуальной карты наставляемого необходимо четко фиксировать и вносить в портфолио его профессиональных достижений, что облегчает ведение отчетной деятельности.

Далее рассмотрим некоторые особенности каждого этапа развития профессионализма. Анализ собственных дефицитов рекомендуем начинать с психологического тестирования, которое обычно проводят наставники с молодыми специалистами. Выявленные, в ходе диагностики или общения с коллегами трудности, приведут молодого специалиста к необходимости его обращения к нормативно-правовым документам, регламентирующим деятельность учителя. Их конечно много, и молодому специалисту нужно время, чтобы их изучить. А изучение этих документов позволит начинающему учителю понять приоритеты государственной образовательной политики и провести в соответствии с ними приоритизацию собственных дефицитов и запросов.

Следующим шагом, на пути профессионального самосовершенствования, должно стать - составление индивидуального плана профессионального развития. Не надо пугаться слова «план», он может быть очень простой и понятный, и содержать несколько категорий:

- чего достичь хочу (например, через три года) или (к моменту, когда начинающий учитель перестает быть таковым) – это цель (измеримая, реалистичная), к которой нужно стремиться;

- что нужно сделать для достижения цели в этом году, следующем и т.д. (это цепочка действий). Надо понимать, что эти действия могут быть в разных направлениях – самообразовании, повышении квалификации, аттестации, карьеры. Поскольку направлений достаточно много, действий, с нашей точки зрения, должно быть оптимальное количество.

Далее необходимо решить, как будет предьявлен результат действий (статья в образовательном журнале, сертификат о повышении квалификации, участие в профессиональном конкурсе и его результаты и многое другое.

Для того чтобы где-то накапливать результаты собственных действий и представлять их в необходимых случаях (для аттестации, конкурсов, проверок, плановых и внеплановых), целесообразно, с нашей точки зрения, совершить следующий шаг – создать портфолио профессионального роста молодого педагога. Кроме статей, грамот, сертификатов и прочих материалов, там может храниться и перспективный план развития профессионализма (удобно: сразу видно, качество его выполнения), детско-родительские отзывы о работе молодого учителя и др. Таким образом, портфолио, как форма предьявления результата становится одновременно и формой оценки и самооценки деятельности учителя, а еще стимулом дальнейшего профессионального развития и предметом гордости.

Соблюдение этих нехитрых рекомендаций позволят, по нашему мнению, упорядочить процесс профессионального роста начинающего учителя, сделать его планируемым, осознанным, т. е. управляемым.

2 задача – это интеграция в профессиональную среду. Как правило, интеграция в профессиональную среду, под которой мы понимаем процесс включения личности в профессиональное сообщество, на основе совместной деятельности, в результате которого происходит согласование, коррекция норм, ценностей субъектов взаимодействия, вызывает у молодого специалиста

наибольшие опасения, так как решение этой задачи требует от человека изменения самого себя: привычных правил поведения, образа жизни, ценностных установок. Этот процесс, безусловно, всегда непрост, требует немалых временных и личностных затрат.

Для достижения этой задачи в первую очередь необходимо решить, что в новой социальной среде является ценным и заслуживающим внимания и изучения, а что – мало приемлемым или неприемлемым вовсе. Такой анализ, на основе наблюдения и первоначального опыта жизнедеятельности в новой среде, позволит начинающему учителю принять решение о том, что можно перенять (и тогда изменения самого себя будут менее болезненными), а что не стоит.

Еще одним важным шагом в решении задачи профессиональной интеграции, становится вопрос о возможностях не только обсуждения возникающих проблем, но и их решения, например, посредством создания сообщества единомышленников внутри профессиональной среды школы – «Клуба молодого педагога».

Это объединение по интересам, которое призвано способствовать решению интеллектуальных, организационных, досуговых проблем определенной социальной группы. В нашем случае – молодых педагогов. Она подходит, с нашей точки зрения, для тех молодых специалистов, которые испытывают дефициты в тесных дружеских контактах внутри профессиональной среды. Хотя это отнюдь не значит, что клубная форма не может решать и серьезных методических профессиональных проблем, но нужно пробовать себя в конкретных делах (организационных, праздничных) различных сообществ школьного пространства: методического объединения или кафедры, совета классных руководителей или кураторов, инициативной группы (штаба) по подготовке школьного метапредметного дня, коллективно творческого дела и т.д.

А теперь позвольте представить вашему вниманию несколько заданий тренинговых занятий по мотивации молодых педагогов в «Клубе молодого педагога». Ведь молодые педагоги – это совсем недавно окончившие ВУЗы студенты, которые сидели за партами.

Вот некоторые из заданий с встреч данного клуба.

1. Мотивация – путь к успеху. – Яблоня успеха, бабочка в руках.

Уважаемые коллеги, давайте поделимся на 3 группы. На некоторое время предлагаю Вам стать единым успешным творческим союзом.

Ваша задача составить дерево успеха и оформить его на ватмане. На выполнение задания у вас есть 5 минут.

- 1 группа: Подобрать синонимы к слову УСПЕХ
- 2 группа: Подобрать прилагательные к слову УСПЕХ
- 3 группе ответить на вопрос: Что приносит человеку в жизни УСПЕХ?

Проверка работы групп

- Я вижу, что группы уже справились с заданием, поэтому давайте посмотрим, что у вас получилось?

Каждая группа размещает свою работу на дереве Успеха и комментирует ее. В результате получается Дерево понятия “успех” (дерево – яблоня на ватмане).

Далее зачитываем определение словаря Ожегова, и делаем выводы:

Настойчивость и воля к победе — два главных фактора успеха.

Успех — это получение пользы из всего происходящего и наслаждение процессом. Если вы сфокусируетесь на этом и примите это определение, тогда успех на вашей стороне.

Далее коллегам предлагается выбрать на столе цветные бабочки и положить их на ладонь.

Предисловие:

За окном осень, а так хочется лета. Пусть эти маленькие бабочки напомнят вам о лете. Выберите одну, которая соответствует вашему настроению, посадите ее на свою ладонь, и посмотрите одну притчу (видео на экране – притча “Всё в твоих руках”).

После просмотра видео, организатор анализирует:

Важно, чтобы в наших руках ребенок, как эта бабочка, чувствовал себя: любимым, нужным, а главное – успешным. Успешность каждого ребенка зависит не только от его способностей, но и от мотивации. Если нет мотивации, то никакие большие способности не приведут ученика к успеху. Всё в ваших руках, и только вы можете спланировать насколько успешным будет мир вокруг вас – уроки, конкурсы, школьная жизнь.

Вот такие задания помогут раскрепостить наставляемых, замотивируют, а такие формы как круглые столы, поговорим наедине и т.д., помогут наставляемым почувствовать свою важность и необходимость быть нужными и необходимыми данному образовательному учреждению.

3 задача – это формирование эффективной коммуникации. Приступая к решению этой задачи, нужно иметь в виду, что общение в педагогической деятельности выступает как инструмент воздействия, поэтому функции общения получают здесь своего рода дополнительную «нагрузку», перерастая из аспектов общечеловеческих в профессионально-творческие компоненты. Вследствие этого обстоятельства, считаем необходимым заметить, что педагогическое общение - во-первых строится на принципах делового общения и гуманистических ценностях; во-вторых, у каждого учителя находит выражение в собственном индивидуальном стиле; и конечно же нуждается в том, чтобы ему учиться.

Поэтому для молодого педагога крайне важно формирование собственного индивидуального стиля коммуникации, который сочетал бы основы делового общения и личностные, индивидуальные характеристики. Только в этом случае общение, будет естественным и эффективным.

В заключении хотелось бы подчеркнуть, что какие бы способы мотивации молодого специалиста не были выбраны в работе наставника с наставляемым – главное это результат: войти и удержаться в профессии, стать успешным, креативным и интересным педагогом, работать с отдачей и воодушевлением, любить свою профессию и уважать всех ее субъектов.

РАЗВИТИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА МОЛОДЫХ И НАЧИНАЮЩИХ ПЕДАГОГОВ В УСЛОВИЯХ НАСТАВНИЧЕСТВА.

Падалка Надежда Николаевна

Ежегодно в образовательное учреждение приходят работать молодые специалисты, а также педагоги, которые много лет не работали по специальности. Одной из причин, осложняющих болезненный процесс адаптации молодых педагогов в работе с дошкольниками, стали трудности, связанные с взаимодействием с детьми, педагогами и родителями. Неуверенность в себе, неспособность вести диалог, отсутствие навыков общения снизил уровень мотивации молодых специалистов посвятить себя воспитанию и обучению детей. У некоторых педагогов появилось желание уйти из любимой профессии и заняться чем-то другим. Перед нами встала задача научить молодых педагогов умению управлять своими эмоциями, правильно реагировать на различные ситуации, выстраивать эффективные взаимоотношения, справляться с нагрузками, поскольку это важные качества в педагогической деятельности. Так возникла идея разработки и реализации проекта «Развитие эмоционального интеллекта молодых и начинающих педагогов в условиях наставничества».

Эмоциональный интеллект означает способность распознавать свои и чужие эмоции и управлять ими. Серьезную научную разработку теория эмоционального интеллекта получила в 90-х годах XX века в работах американских ученых Дж.Майера, П.Сэловейя, Д.Карузо. Эмоциональный интеллект, по их определению, – это группа ментальных способностей, которые побуждают к осознанию и пониманию собственных эмоций и эмоций окружающих. Выделяют четыре главных составляющих эмоционального интеллекта: *самосознание, самоконтроль, эмпатию, навыки отношений*. Дэниэл Гоулман выделяет наряду с ними еще и пятую составляющую – *мотивацию*.

Актуальность представленной темы состоит в возможности рассмотрения эмоционального интеллекта как личностного ресурса педагога и разработке программы профилактики синдрома выгорания у педагогических работников.

Из имеющихся кадровых ресурсов нами была определена база наставников и наставляемых, создана модель наставничества дошкольного образовательного учреждения. Отличительной особенностью организации наставничества в МБДОУ №18 является эффективное сочетание различных моделей наставничества. В рамках этой системы действуют модель «Групповое наставничество» (работа нескольких опытных педагогов с молодым специалистом, обычно реализуется при подготовке к семинарам, конкурсам и другим методическим мероприятиям) и модель «Флэш-наставничество», то есть, наставничество через одноразовые встречи или обсуждения. Применяется «Виртуальное наставничество» – использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как

видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ.

Нами используется традиционная модель наставничества («один на один») – это взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени. Данная модель наставничества существовала в организации не один год. Приходит молодой специалист в дошкольное учреждение – его, как правило, прикрепляют к более опытному сотруднику. Работая в паре, опытный педагог обучает новенького всем премудростям педагогического мастерства. Однако практика показала, что такой подход себя не всегда оправдывает. Важно, чтобы участникам тандема «наставник и наставляемый» было комфортно работать друг с другом. Поэтому в настоящее время в учреждении молодые педагоги самостоятельно выбирают себе наставников из предложенных кандидатов на специально организованной встрече-знакомстве. Таким образом, образуются наставнические пары: молодой специалист (стаж работы до 3 лет) и педагог-наставник из числа опытных педагогов ДОУ (стаж работы не менее 10 лет), имеющий высшую квалификационную категорию, обладающий определенными лидерскими качествами, победитель или призер очных конкурсов «Воспитатель года», «Педагог-психолог Кубани», желающий стать наставником.

Разработаны локальные акты, регламентирующие организационные аспекты деятельности по реализации проекта: Приказ МБДОУ №18 «О внедрении системы наставничества в дошкольном учреждении»; Положение о системе наставничества в МБДОУ №18; Приказ МБДОУ №18 «Об организации работы «Школы наставников» в учреждении»; Положение о «Школе наставников» в МБДОУ №18; План работы «Школы наставников» в МБДОУ №18; Приказ «О закреплении наставнических пар в МБДОУ №18».

Управленческой командой образовательного учреждения были созданы:

- альбом диагностических методик определения уровня сформированности эмоционального интеллекта;
- индивидуальные карты развития педагогов;
- дневник самонаблюдения;
- электронный ресурс «Виртуальный наставник»;
- «Программа развития эмоционального интеллекта молодых педагогов».

В целях конструктивности и эффективности работы в ДОУ организована «Школа наставников», состоящая из цикла обучающих мероприятий для наставников: «Как эффективно работать со взрослыми людьми», «Как создавать условия для обучения», «Как мотивировать на обучение и самообразование» и т.д. Основной формой работы стали практикумы, в ходе которых использовались проблемные ситуации, деловые игры и другие активные методы профессиональной помощи.

Все наставники также прошли курсы повышения квалификации по программе «Наставничество в образовании».

Первым этапом по сопровождению молодого педагога стала диагностика уровня развития эмоционального интеллекта. В диагностическом модуле были

использованы следующие методики: тест эмоционального интеллекта Д.В.Люсина (ЭМИн), диагностика коммуникативной толерантности В.В.Бойко, методика общих эмпатийных тенденций А.Меграбяна и Н.Эпштейна, тест эмоционального интеллекта Н.Холла. Диагностические данные по каждому тесту были обработаны педагогами-психологами, и на основании результатов составлены заключения по каждому направлению. Интерпретация результатов тестирования позволила оценить первичный уровень индивидуальных достижений педагогов по каждому из указанных компонентов.

После проведения диагностики совместно с наставником и с учетом личных предпочтений наставляемого составлен индивидуальный маршрут развития педагога. В разработанной индивидуальной карте развития отмечены рекомендованные педагогом-психологом мероприятия по развитию определенных компетенций (например, посещение театральной студии, кабинета психологической разгрузки, соляной комнаты и т.д.), обозначены необходимые для развития модули «Программы эмоционального развития» (самоосознанность, мотивация, социальные навыки общения, эмпатия, управление своими эмоциями).

Для каждого модуля Программы подобраны такие формы, которые действительно работают, интересны для педагогов. Это элементарные релаксационные упражнения для снятия психологической напряженности, тревожности, обучения приемам саморегуляции, проигрывание разнообразных ролевых ситуаций, различные виды дискуссий, игр, элементы психодрамы и т.д. Используются эффективные методы и технологии: цветотерапия, арттерапия, песочная терапия, смехотерапия, кинотерапия, медитация и релаксация и т.д. На практических занятиях молодые педагоги не только обсуждают свои эмоции, но и познают механизмы управления ими.

Перед наставником стоит задача – ввести нового сотрудника в коллектив и помочь понять корпоративную культуру учреждения. Между наставником и молодым педагогом наблюдается постоянный диалог, межличностная коммуникация. Наставник демонстрирует на личном примере организованную образовательную деятельность, учит ставить задачи, выбирать оптимальные методы и приемы. Наставники совместно со своими подопечными проводят совместные досуговые мероприятия, участвуют в конкурсах, организуют совместные театрализованные представления и спектакли. Кроме традиционных форм и методов работы с молодым педагогом широко используются мастер-классы, решение проблемных ситуаций, «мозговой штурм», сценическое мастерство.

Общение наставнической пары не ограничивается рамками трудового дня. Наставники вовлекают своих подопечных в занятия фитнесом, мотивируют на участие в спортивных играх и соревнованиях, которые проводятся в ДОУ в рамках деятельности «Содружества любителей ЗОЖ» и клуба «Здоровая семья», сдаче норм ГТО в рамках спартакиады трудовых коллективов района. Стало традицией в нашем учреждении организация путешествий по интересным местам нашего края.

Неформальное общение благоприятно влияет как на наставническую деятельность, так и в целом создает доверительные отношения в коллективе.

В рамках сетевого взаимодействия организовано сотрудничество:

- с учреждениями образования;
- с учреждениями культуры и спорта;
- с общественными организациями.

Сотрудничество с каждым из этих социальных институтов решает свои определенные задачи: это привлечение ресурсов социальных партнеров, организация совместных мероприятий для снятия напряженности и овладения навыками трансляция, опыта, и т.п.

Работа в данном направлении продолжается, коллектив делится своим опытом работы, принимая участие в мероприятиях разного уровня:

- в краевом мастер-классе «Помощь всегда рядом: региональный опыт наставничества»;

- на районном методическом объединении старших воспитателей по теме «Наставничество как универсальная технология передачи опыта молодым и начинающим педагогам»;

- на районной августовской конференции педагогической общественности Приморско-Ахтарского района: «Наставничество как ресурс эффективного управления ДООУ».

В результате реализации проекта наставничества в ДООУ были достигнуты следующие положительные тенденции: повышение уровня эмоционального интеллекта у начинающих педагогов, что положительно сказывается на качестве предоставляемых образовательных услуг; высокий уровень включенности молодых специалистов в педагогическую деятельность и культурную жизнь ДООУ; профилактика эмоционального выгорания педагогов со стажем; отсутствие текучести кадров; расширение связей сетевого взаимодействия.

Итак, молодые педагоги получили заряд позитивных эмоций и успешно прошли путь адаптации к профессиональной деятельности, продолжая трудиться в своей профессии и успешно реализуя свой индивидуальный потенциал. Эмоциональная составляющая в условиях наставничества играет значительную роль, которая в целом способствует благоприятному процессу развития, роста, совершенствования молодых педагогов.

Библиографический список

1. Адаир Дж. Искусство управлять людьми и самим собой. Концепция безусловного успеха. - М.: Издательство «Эксмо», 2007. – 656с.
2. Андреева И.Н. Азбука эмоционального интеллекта. – СПб: БХВ-Петербург, 2012.- 288 с.
3. Гиппенрейтер Ю.Б. Чувства и конфликты.- М.: «Издательство АСТ», 2014. – 160с.
4. Гиппенрейтер Ю.Б., Фаликман М.В. Психология мотивации и эмоций. – М.: «Издательство АСТ», 2009. – 704 с.

5. Гоулман Д., Бояцис Р., Макки Э. Эмоциональное лидерство. - М.: «Издательство Альпина Пабlishер», 2020. – 304с.
6. Гринберг Дж. Управление стрессом. - СПб.: Питер, 2002. – 496 с.
7. Кипнис М. Тренинг коммуникации. – М.: Ось-89, 2004. – 128 с.
8. Сидоренко Е.В. Тренинг коммуникативной компетентности в деловом взаимодействии / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2002. – 208 с.
9. Сергиенко Е.А., Ветрова И.И. Русскоязычная адаптация теста Дж.Мэйера, П.Сэловея, Д.Карузо «Эмоциональный интеллект» (MSCEIT V2.0). – М.: Издательство: «Институт психологии РАН», 2017. – 176 с.
10. Социальный интеллект: Теория, измерение, исследования/ Под ред. Д. В. Люсина, Д.В. Ушакова. - М.: Издательство «Институт психологии РАН», 2004. – 176 с.
11. Фельдман Барретт Л. Как рождаются эмоции. – М.: Издательство «ООО Манн, Иванов и Фербер», 2018. – 432 с.
12. Экман П. Психология эмоций. Я знаю, что ты чувствуешь.2-е изд./Пер. с англ. – СПб: Изд-во Питер, 2010. – 334 с.

Интернет –ресурсы

1. <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html> - Молодой специалист и наставник – премудрости тандема (дата обращения: 20.11.2022).
2. <http://io.nios.ru/articles2/74/10/o-rol-i-nastavnichestva-v-doshkolnom-obrazovatelnom-uchrezhdenii> - О роли наставничества в дошкольном образовательном учреждении (дата обращения: 20.11.2022).
3. https://psyjournals.ru/education21/issue/54867_full.shtml - Развитие эмоционального интеллекта будущего педагога (дата обращения: 20.11.2022).

ИЗ ОПЫТА РЕАЛИЗАЦИИ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА «УЧЕНИК-УЧЕНИК» В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

Передельская Татьяна Вячеславовна

В национальном проекте «Образование», определяющем основные стратегии модернизации российского образования, наставничество рассматривается как эффективный механизм повышения качества образовательной деятельности. Приоритетное место наставничества в современной педагогической практике связано с такими направлениями как: учебная мотивация, развитие талантов, профориентационная работа, профессиональная подготовка, реализация индивидуальных образовательных маршрутов.

В условиях реализации Программы наставничества в МАОУ СОШ №5 г. Туапсе в текущем году была внедрена модель «ученик – ученик». Целью взаимодействия наставника и наставляемого является разносторонняя поддержка обучающегося: улучшение образовательных результатов; формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого; развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций; создание условий для осознанного выбора профессии и формирование потенциала для построения успешной карьеры; помощь в адаптации к новым условиям обучения.

В роли наставников выбраны обучающиеся десятого социально-педагогического класса, для которых целью обучения в данном профиле является профориентация обучающихся на педагогическую профессию, раннее профессиональное самоопределение.

Задачи, которые будут решаться в ходе реализации проекта, следующие:

- сформировать целостные представления о педагогической деятельности (профессии);
- развивать умение конструктивного педагогического общения, способность работать в команде;
- научиться проектировать стратегии профессионального и личностного саморазвития.

Важнейшим этапом развития детей старшего школьного возраста является формирование их мировоззрения, а обретение своей собственной позиции усиливает социальную направленность школьников. Особое значение приобретают их взгляды и ценностные ориентиры по любому поводу, в этом проявляется их самостоятельность. Молодые люди стремятся к взрослости, им важно показать свое отличие от других, стремятся продемонстрировать свой ум, свои обширные знания, свою оригинальную оценку. Уровень самосознания старшеклассников возрастает. Они более критичны как к другим, так и к себе, соответственно возрастает и возможность самовоспитания.

Ведущей деятельностью наставников является роль «учителя». Они горды тем, что им поручили это важное дело и дали возможность

продемонстрировать свои знания и умения. Им импонирует возможность примерить на себя роль учителя и оказать помощь тем, кто в ней нуждается. У старшекласников повышается социальная значимость, что положительно сказывается на самооценке. Наставники, организовывая какую-либо деятельность, могут самостоятельно разрабатывать ее правила, контролировать, оценивать ее ход реализации. Причем, полученные им навыки и умения могут успешно использоваться в дальнейшей профессиональной деятельности и личном опыте.

Наставляемыми определены обучающиеся 4-го класса. Большую роль в жизни четверокласников играет общение. Сверстники становятся более значимыми. Их мнение часто превалирует над мнением значимых взрослых. Развивается сотрудничество, способность интересоваться другими людьми и принимать в них участие. Четверокласники отличаются большой жизнерадостностью, постоянным стремлением к активной практической деятельности. Они легко и охотно выполняют поручения, подходят к ним с высокой степенью ответственности. Неудача в этом возрасте вызывает резкую потерю интереса к делу, а успех способствует эмоциональному подъему. Из личных качеств они больше всего ценят физическую силу, ловкость, смелость, находчивость, верность. Также начинают активно развиваться социальные страхи: не соответствовать общепринятым нормам, образцам поведения. Это может выражаться в повышении эмоционального реагирования на трудности, в появлении чувства одиночества, ощущения собственной ненужности.

Взаимодействуя со старшекласниками, младшие школьники получают возможность избавиться от страхов, поделиться теми проблемами, о которых им трудно говорить со взрослыми, чувствуют свою защищенность в лице старшего товарища. Разновозрастное общение может служить одной из мер профилактики подросткового негативизма, который проявляется в виде нарушений дисциплины, нежелания учиться. В перспективе данное сотрудничество предусматривает успешную адаптацию будущих пятиклассников при переходе в среднюю школу, т.к. программа рассчитана на два года.

В начале реализации проекта проведено обучение старшекласников. Особое внимание уделено тому, что наставник помогает преодолеть причины, из-за которых возникли сложности у ребенка в учебе, взаимодействии с другими детьми. Например, если ребенок не умеет делать домашние задания, наставник не выполняет работу вместе с ним, а учит справляться с ней самостоятельно. Для этого он помогает ученику осваивать принципы планирования, самоорганизации, поиска источников информации, учит определять свои сильные и слабые стороны. В работе чаще всего будут использованы личные встречи и беседы с наставляемым, но это не значит, что каждые пары будут взаимодействовать изолированно. Обязательно будут проводиться совместные мероприятия разнопланового характера.

На следующем этапе было осуществлено первое знакомство малышей и старшекласников. Предварительно прошло обсуждение возможных

вариантов формирования пар, на котором учитывались особенности характеров учащихся, их интересов, желания наставников и наставляемых. Учащиеся выбирали друг друга в основном по первому впечатлению от встречи, кто-то по имени, кто-то предварительно спрашивал у классного руководителя четвероклашек, чем ребенок интересуется, и выбор был сделан согласно совпадению интересов. Были случаи, когда учащиеся начальной школы сами подходили к старшеклассникам и просили, чтобы они были их наставниками. В целом, процесс формирования пар прошел легко и довольно быстро.

Через небольшой промежуток времени было проведено индивидуальное знакомство с помощью анкетирования. Старшеклассники обсудили, какие вопросы необходимо включить в анкету, чтобы узнать своего подопечного поближе, понять, какие у ребенка слабые и сильные стороны, какую помощь необходимо оказать в первую очередь. Произошел обмен номерами телефонов, старшеклассники разослали сообщения родителям своих подшефных и сообщили, что теперь являются наставниками их детей и надеются на сотрудничество.

Хочется отметить, что родители включились в проект с большим энтузиазмом и воодушевлением. Многие не ограничились сообщениями, а звонили лично наставникам, рассказывали об особенностях характера, здоровья их детей, указывали, на что стоит обратить внимание.

Первое совместное мероприятие, которое было проведено - спортивная эстафета. Сформировались четыре команды по пять пар, но если наставник или его наставляемый не могли участвовать по медицинским показателям, была организована взаимозамена в парах. Мероприятие очень понравилось всем участникам. Ребята испытали много положительных эмоций, причем старшеклассники проявляли их даже в большем объеме, чем малыши. Участие разновозрастного коллектива в различных мероприятиях, способствует сплочению детских коллективов, учит ребят терпимее относиться друг к другу, к промахам и недостаткам своих товарищей. У детей снижается уровень психического напряжения, повышается уровень социальной зрелости.

После каждой встречи с наставниками и наставляемыми проводилась рефлексия, обсуждались вопросы: Что получилось? Что понравилось? Что в следующий раз можно сделать по-другому? и т.д.

В планах на будущее, согласно «дорожной карте», совместное участие во всех школьных мероприятиях, проведение экскурсий, походов, праздников, а также постоянное личное общение наставников и наставляемых.

Ожидаемыми результатами организации работы наставничества по данной модели предполагаются: высокий уровень включенности всех участников во все социальные, культурные и образовательные процессы нашей школы; положительное отношение родителей, учеников и будущих выпускников к школе и педагогической профессии в целом. Наставники в ходе работы придадут не только наставляемым, но и себе необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому

совершенствованию, самореализации, а также развитию необходимых компетенций для будущей самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире.

Уже на начальном этапе реализации модели наставничества «ученик-ученик» можно отметить эффективность разновозрастного сотрудничества, так как оно вызывает большой интерес малышей, их родителей и старшеклассников. При этом последние выступают в новой для них роли учителя, а младшие школьники демонстрируют высокую познавательную активность, неподдельный интерес к происходящему. Данная модель имеет особую ценность для передачи опыта, знаний, традиций и ценностей от старших школьников младшим в ходе межличностного и межгруппового взаимодействия.

Библиографический список

1. Как наставничество помогает учителям и ученикам - <https://pedsovet.org/article/kak-nastavnicestvo-pomogaet-ucitelam-i-ucenikam> (дата обращения: 20.11.2022).

2. Наставничество в школе: работа с подростками - <https://rosuchebnik.ru/material/nastavnichestvo-v-shkole-rabota-s-podrostkami/> (дата обращения: 20.11.2022).

3. Практики наставничества в модели "ученик-ученик" в работе ПЕДКЛАССА - <https://znanio.ru/media/praktiki-nastavnichestva-v-modeli-uchenik-uchenik-v-rabote-pedklassa-2801395> (дата обращения: 20.11.2022).

4. Методология (целевая модель) 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 - <https://эпэк.рф/data/2020/01/2020-mentoring-metod1.pdf> (дата обращения: 20.11.2022).

5. Старший школьный возраст - <https://pedkopilka.ru/pedagogika/starshii-shkolnyi-voznrast-harakteristika-kratko.html> (дата обращения: 20.11.2022).

6. Возрастные психофизиологические особенности учащихся 4-х классов - <https://sch2.polotskroo.by/files/00699/obj/115/43233/doc/Возрастные%20психофизиологические%20особенности%20учащихся%204%20класса.pdf> (дата обращения: 20.11.2022).

7. Практики наставничества - <https://infourok.ru/metodicheskij-material-na-temu-praktiki-nastavnichestva-uchenik-uchenik-5645828.html> (дата обращения: 20.11.2022).

КОРПОРАТИВНОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕДАГОГОВ КАК АНТИКРИЗИСНАЯ МЕРА РАЗВИТИЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.

Растаиша Елена Викторовна

«Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать»

(В.В. Путин)

В системе дополнительного образования в нашей стране в последнее десятилетие отмечаются существенные изменения, влияющие на характер труда педагога дополнительного образования. Широкое использование инновационных педагогических технологий оказывает влияние на изменение содержания педагогической практики. Этим обусловлена объективная необходимость постоянного непрерывного повышения квалификации педагогов.

Развитие персонала, его профессиональных и личностных качеств - ключ к развитию и позитивным переменам в образовательной организации, одно из важнейших условий конкурентоспособности в современном мире повышения имиджа учреждения дополнительного образования.

Внутрифирменное обучение представляет собой самостоятельную ценность и для работника, и для образовательной организации в целом, так как представляет собой непрерывное образование, которое определяется как «процесс и принцип формирования личности, предусматривающий создание таких систем образования, которые открыты для людей любого возраста и поколения; непрерывное образование предусматривает не только повышение квалификации, но и переподготовку при изменяющихся условиях и стимулирование постоянного самообразования» [1].

Вопрос о корпоративном обучении сегодня стоит довольно остро в связи с государственной политикой в сфере дополнительного образования, и внутрифирменное обучения педагогов в настоящее время приобретает особое значение, обусловленное осознанием роли данного фактора в обеспечении качественного образования, а также антикризисного развития УДО.

На сегодняшний день в сети Интернет достаточно много предложений по курсовой подготовке педагогов и профессиональной переподготовке. К

сожалению, не все программы курсов повышения квалификации соответствуют запросам слушателей. Зачастую качество такого обучения сводится к формальному получению удостоверений. Внутрифирменное обучение является тем механизмом, который позволяет повышать квалификацию педагогов непосредственно на рабочем месте: в учреждении, на учебных занятиях при применении непосредственно тех приемов, которые предлагаются на семинарах или педагогических мастерских. Обучение непосредственно в образовательном учреждении ориентировано на задачи учреждения, интересы и затруднения конкретных педагогов, способствует созданию профессиональных контактов, особой рефлексивной среды, содействующей саморазвитию и самообразованию педагогов дополнительного образования [2].

Преимуществами внутрифирменного обучения перед традиционными формами повышения квалификации являются следующие приоритеты:

- возможность гибкого реагирования на меняющуюся ситуацию в образовании;

- постоянный характер обучения, т. е. повышение квалификации на рабочем месте осуществляется непрерывно в течение всей профессиональной карьеры педагога;

- возможность организации командной работы педагогических работников учреждения дополнительного образования;

- возможность распространения ценного опыта отдельных педагогов учреждения по приоритетным направлениям развития системы дополнительного образования;

- постоянное повышение квалификации всего коллектива организации, а не только отдельных педагогов;

- оказание непрерывной квалифицированной методической помощи определенным педагогам по решению конкретной проблемы.

Успех реализации идей изменения процесса обучения в соответствии с идеями модернизации дополнительного образования определяется тем, насколько готов к принятию инноваций педагог. Поэтому внутрифирменное обучение можно рассматривать как возможность обеспечения непрерывной подготовки работника, объединяющей теоретическое и практическое обучение [3].

Одной из предпосылок для разработки программы корпоративного обучения в нашей образовательной организации послужило то, что в 2021-2022 учебном году наше учреждение получило статус краевой инновационной площадки, и вопрос о повышении квалификации педагогов дополнительного образования встал довольно остро. Инновационная деятельность нашего учреждения направлена на формирования инновационной воспитательной среды в условиях учреждения дополнительного образования посредством включения детей, их родителей и педагогов в социальное проектирование. Администрацией Центра было принято решение разработать проект внутрифирменного обучения педагогов социальному проектированию и предложить методический инструментарий

для организации дополнительного образования кадров на внутриорганизационном уровне. Достоинством внутрифирменного обучения является и наличие единого научно-методического пространства для ПДО разных направленностей, обеспечивающего решение приоритетных направлений модернизации системы дополнительного образования на уровне отдельного учреждения.

В обучении по разработанной нами программе могут принимать участие как педагоги самого учреждения-организатора внутрифирменного обучения, так и педагоги других ОДО, а также могут быть приглашены учителя общеобразовательных школ, педагоги-организаторы и заместители директоров по воспитательной работе, так как предложенная тема актуальна в рамках ФГОС (внеурочная деятельность).

Так как одной из целей образовательного учреждения является повышение уровня конкурентоспособности, то есть занятие лидирующей позиции в образовательном пространстве района, необходимо проанализировать сильные, слабые стороны учреждения дополнительного образования, возможности и угрозы с помощью SWOT-анализа. По результатам SWOT-анализа мы оценили, обладает ли ОУ внутренними силами и ресурсами, чтобы реализовать возможность организовать корпоративное обучение педагогов Центра, чьими силами организовывать обучение, как противостоять угрозам, и какие внутренние недостатки требуют скорейшего устранения.

Реализация программы внутрифирменного обучения ориентирована на следующие результаты:

- рост образовательных результатов (педагоги обеспечивают более высокую эффективность работы);
- раскрытие потенциала работников;
- сплочение и улучшение психологического климата коллектива;
- рост мотивации;
- формирование желательных образцов поведения и соответствующей организационной культуры, способствующей успешному достижению организационных целей.

Обучение призвано подготовить педагогический коллектив к правильному решению более широкого круга задач и обеспечить высокий уровень эффективности в работе, повысить трудовой потенциал педагогов, а также передавать работникам также информацию о текущем состоянии дел в ОО и способствовать развитию у них понимания перспектив развития организации и основных направлений ее стратегии.

Цель внутрифирменного обучения в нашей организации: повышение профессиональной, исследовательской компетентности педагогов дополнительного образования в условиях работы ОУ в качестве инновационной площадки регионального уровня.

Задачами внутрифирменного обучения являются следующие:

- познакомить педагогов с основными теоретическими аспектами понятия социальный проект;

- создать условия для овладения педагогами ОУ приемами и способами разработки и реализации социальных проектов;
- провести оценку возможностей коллектива, мониторинг профессионального роста педагогов с опорой на результат деятельности.

Категория слушателей: педагогический коллектив учреждения; руководители методических объединений. Возможно привлечение к обучению на базе учреждения и участия в лекториях и семинарах в рамках программы учителей общеобразовательных школ, педагогов-организаторов, заместителей директоров по воспитательной работе.

Практическая значимость данной программы заключается в следующем:

- обучение по данной программе позволит в достаточно короткий срок познакомить педагогов учреждения с понятием социальное проектирование, существующими методиками разработки социальных проектов;
- содержание образовательной программы носит практико-ориентированный характер, что позволит педагогам через сочетание теоретических и практических занятий качественно ее освоить.

Корпоративное обучение в нашей организации выстроено по общепринятому принципу трехступенчатой модели:

- формальное обучение, которое происходит по учебному плану программы (организация семинаров-практикумов, теоретических семинаров, лекционных занятий);
- неформальное обучение - это частично планируемое обучение, построенное на вне формальных условий, которое может организовываться в любой форме: индивидуальные консультации педагогов методистами Центра, просмотр и анализ рекомендованных видеолекций и видео-мастер-классов, вебинаров;
- информальное обучение - это индивидуальная познавательная деятельность, которая сопровождает повседневную жизнь и не обязательно носит целенаправленный характер, реализуется за счет собственной инициативы и активности в культурно-образовательной среде. Потребность в информальном образовании у педагогов мотивируется изменениями в качестве реализации ДООП, пополнением обучающихся, спросом на программы. Именно на это и нацелена наша программа внутрифирменного обучения.

Программа внутрифирменного обучения педагогов социальному проектированию в нашем Центре представляет собой интенсивный курс, состоящий из трех разделов:

1. Теория. Теоретические семинары.
2. Самостоятельное изучение предлагаемой литературы по теме «Социальное проектирование в образовательной организации».
3. Занятия-практикумы: кейс-технологии, семинары-практикумы, форсайт-сессия.

На первом этапе данная программа внутрифирменного обучения призвана дать педагогам необходимые и достаточные знания в области

социального проектирования, истории вопроса, теоретические аспекты разработки и реализации проектов.

Второй этап реализации программы предполагает обучение педагогов конкретным педагогическим технологиям работы по замыслу, планированию, разработке и реализации проектов, типологии социальных проектов, их видов и разновидностей, способам включения детей и их родителей в проектирование и реализацию.

Работа коллектива направлена на создание пространства для совместной деятельности детей и взрослых, взаимного творчества, познания себя и других.

Занятия проводятся в учебной аудитории, рассчитанной на нормативное количество слушателей, оснащенной компьютером (для спикера) и мультимедийным проектором, меловой доской, наборами фломастеров-маркеров, в аудитории с выходом в сеть Интернет. Формами обучения педагогов в ОУ являются: лекции, научно-практические семинары; конференции; коллективный просмотр педагогического процесса («открытые уроки» и «мастер-классы»); тематические педсоветы; тренинги, лекции; семинары; деловые игры; моделирование профессиональной деятельности; самообразование.

Формой итогового контроля является разработка и представление паспорта проекта социальной или социально-культурной направленности с включением в проектирование или реализацию обучающихся и их родителей.

Цель любого учебного-курса — научить, а не развлечь слушателя, или, напротив, загрузить педагогов. Узнать, успешна ли ваша корпоративная учебная программа, оказалась ли она актуальной для сотрудников, можно при помощи трех показателей: реакции на обучение; полученным знаниям; влиянию на результат.

Метрика №1: реакция на обучение

Что измеряет: уровень удовлетворенности, интереса и вовлеченности слушателей. Кому предназначены результаты: методисту, заместителю руководителя, координатору проекта корпоративного обучения.

Цель оценки: отзывы участников обучения. Метрика предназначена для выявления существенных проблем, а не для определения конечной эффективности обучения.

С ее помощью можно понять, что учащиеся думают об онлайн-тренинге или курсе электронного обучения. Также она позволяет оценить вовлеченность (насколько активно слушатели участвуют и вносят свой вклад в процесс) и релевантность (смогут ли они применить знания на рабочем месте).

Как оценить: с помощью опросов, форм обратной связи или анкет со шкалой удовлетворенности (от «плохо» до «отлично»). Они могут включать вопросы: «Насколько Вы удовлетворены учебной программой?», «Чувствовали ли Вы себя вовлеченными в процесс?» и «Был ли контент курса актуальным?».

Какую информацию дает эта метрика: с ее помощью вы получите

важные данные о качестве курса (уровне преподавателя, материалах и другом контенте), сможете быстро внести изменения в программу. В нашем случае опрос формировался в гугл-форме, проходил онлайн, что довольно удобно и быстро. Что касается результатов по метрике 1 нашего обучения, то мы несколько раз изменяли учебный план и тематику семинаров и тренингов. Это повысило качество обучения и оптимизировало его.

Метрика №2: знания

Что измеряет: какие навыки приобрели участники обучения.

Кому предназначены результаты: педагогам, участникам обучения

Цель оценки: подтвердить, что программа дала реальный измеряемый результат, оценить степень участия сотрудников в этом процессе.

Как оценить: перед началом и после окончания курса сравнивают уровни знаний и фиксируют произошедшие изменения. Задача – определить, действительно ли участники приобрели навыки, которые должны были получить.

Какую информацию дает эта метрика: вы сможете определить, в чем обучение было успешным, а в чем – нет.

В качестве оценочных материалов могут быть опросы, также оформленные в гугл-форме.

Метрика №3: влияние на результат

Что измеряет: используются ли навыки, полученные на курсе, в работе.

Кому предназначены результаты: руководителю.

Цель оценки: определить, повлияло ли обучение на рабочее поведение и результативность образовательной деятельности.

Как оценить: при помощи наблюдения, оценки эффективности, интервью или опросов участников обучения.

Какую информацию дает эта метрика: были ли полученные знания, навыки и видение в итоге перенесены на рабочее место. Если нет, метрика позволяет определить причины этого и внести коррективы. Например, знания были получены, но рабочий климат и условия не способствуют их применению на практике.

Эффективность реализации программы корпоративного обучения оценивается благодаря введению паспорта проекта.

В нашем случае в конце обучения педагоги или группа педагогов представляли паспорт социального проекта, готового к реализации. Если в течение года данный проект был запущен или реализован – обучение прошло качественно и с пользой.

После обучения по предложенной программе педагогами детско-юношеского центра были реализованы следующие социально-ориентированные проекты:

- Профориентационный социально-ориентированный телевизионный проект «Вектор», реализуемый в сетевой форме (проект многоцелевой).
- Социальный проект «Возвращение к истокам».
- Подпроекты социально-ориентированного проекта «Дети – детям»

«Новогодние чудеса» (межрегиональный уровень) и «Времена года».

В 2021-2022 учебном году нашим учреждением организован и проведен первый конкурс социальных проектов, обучающихся и педагогических работников. В этом конкурсе принимали участие помимо учреждений дополнительного образования и общеобразовательные школы. К экспертной оценке конкурсных материалов были привлечены педагоги, прошедшие курс корпоративного обучения по социальному проектированию. Это послужило принципиально новым опытом для работников и способствовало рождению новых идей для социальных проектов.

Нами разработано методическое пособие по социальному проектированию в условиях учреждения дополнительного образования на примере социального проекта «Детям о Церкви», которое включено в краевой банк инноваций.

Реализация проекта по внутрифирменному обучению педагогических работников в учреждении дополнительного образования позволила систематизировать работу по повышению качества педагогического мастерства и уровня профессиональной компетентности педагогов. Как показал ежегодный мониторинг сохранности контингента и качества реализации ДООП по итогам прошлого года, отток обучающихся снизился практически на 30%, а качество реализации программ выросло на 18%, что говорит о реальном успехе в профессиональной деятельности педагогов. Показателем эффективности такой формы методической работы по повышению профессионального мастерства ПДО свидетельствует и то, что на данный момент сформирована эффективно работающая команда, установлены профессиональные связи, заключены договоры и соглашения о сетевом сотрудничестве и взаимодействии.

Библиографический список

1. Кибанов А. Я. Концепции и виды обучения персонала // Кадровый менеджмент. 2008. № 9. С. 290.
2. Маленкова Л. О. Корпоративное обучение коллег: зарубежный опыт // «Человек и образование» 2007. № 3-4 (12-13). С. 115-118.
3. Кирьякова, А.В., Ольховая, Т.А., Белоновская И.Д. Аксиология образования. Прикладные исследования в педагогике. Монография. /А.В. Кирьякова, Т.А.Ольховая, И.Д. Белоновская. – М.: Дом педагогики, 2010. – 292 с.