

**Наставничество молодых педагогов региона:  
современная практика**

## Содержание

<b>Ассоциация молодых педагогов – региональная площадка развития практики наставничества в системе дополнительного профессионального образования. Соколова О.А., заведующий кафедрой образовательных технологий ВИРО</b> .....	3
<b>Современные модели наставничества в практике обучения молодых специалистов в образовательных организациях</b> .....	9
<b>Нормативно-правовая основа наставничества на уровне образовательной организации</b> .....	15
<b>Содержание деятельности педагогов-наставников</b> .....	15
<b>Методический коучинг как эффективный инструмент к анализу современного урока (занятия)</b> .....	28
<b>Организация наставничества в рамках муниципального Клуба «Союз горячих сердец» (из опыта работы муниципальной системы образования о. Муром)</b> .....	34
<b>Наставничество в содружестве (из опыта работы МБОУДПО «Городской информационно-методический центр» с молодыми специалистами). Шаршина Татьяна Борисовна, заместитель директора МБОУДПО «ГИМЦ»; Бурмистрова Оксана Геннадьевна, методист, курирующий проведение организационно-массовых мероприятий МБОУДПО «ГИМЦ»</b> .....	37
<b>«Дистанционная Школа Наставничества» для начинающих педагогов дошкольных образовательных организаций (из опыта работы муниципальной системы образования г. Гусь-Хрустального). Голубина Ольга Олеговна, педагог-психолог МБДОУ «Детский сад № 12», руководитель «Дистанционной школы наставничества»; Калмыкова Ольга Александровна, старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 12», руководитель ГМО начинающих педагогов</b> .....	47
<b>«Школа Фей» как нетрадиционная форма наставничества в дошкольном образовательном учреждении (из опыта работы педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 13» г. Владимира)</b> .....	49
<b>Приложение 1. Проблемный семинар «Шкатулка ценностей ФГОС ДО». Фомина Г.Ю., заведующий МБДОУ «Детский сад № 13»</b> .....	62
<b>Приложение 2. Тренинг «Капитаны судьбы» (профилактика синдрома эмоционального выгорания начинающих педагогов). Егорова В.В., педагог-психолог</b> .....	66

**АССОЦИАЦИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ – РЕГИОНАЛЬНАЯ ПЛОЩАДКА  
РАЗВИТИЯ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА  
В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

*Соколова О.А.,  
заведующий кафедрой образовательных технологий ВИРО*

Если говорить о наставничестве как о педагогическом явлении, то в течение длительного времени оно было забыто. Однако сегодня в образовательных организациях региона наставничество как эффективная практика работы с молодыми специалистами вновь возрождается, при этом возникает целый ряд проблем:

- отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных;
- отсутствие адекватных систем мотивации наставников;
- отсутствие специальных мероприятий по развитию навыков наставников: курсы повышения квалификации, семинары и др.;
- отсутствие целостной системы взаимодействия наставников и молодых специалистов в разных форматах наставничества.

Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в новых социально-экономических, педагогических, методических условиях система наставничества требует переосмысления.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: «Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».

В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года» указывается, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что к 2024 году необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

На сегодняшний день наиболее распространена в образовательных организациях такая практика наставничества, как работа с начинающими педагогами. Однако в современных динамичных условиях должна развиваться и такая практика наставничества, которая охватывает не только начинающих педагогов, но и всех участников образовательных отношений.

Наставничество может использоваться в обучении и развитии разных категорий сотрудников и с различными целями:

- с новыми педагогами – для задач адаптации в образовательной организации, ускоренного освоения норм и требований, вхождения в полноценный рабочий режим;
- с руководителями – для задач подготовки к развитию управленческой карьеры, переходу на более высокие уровни управления.

По результатам опроса молодых специалистов региона выявлены затруднения, которые они испытывают на начальном этапе педагогической деятельности:

- во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума;
- во-вторых, молодой специалист, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы» индивидуальных особенностей траекторий жизни. Кроме этого необходимо их активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность, участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации, освоение и применение современных педагогических, образовательных технологий; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое.

Без помощи квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему педагогу справиться сложно. Своевременная поддержка молодого специалиста и грамотно спланированная система информационно-методического сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

Поэтому в регионе с 2010 года началась работа с молодыми специалистами школ, ДОУ, центров дополнительного образования детей. На базе Владимирского института развития образования имени Л. И. Новиковой создана Ассоциация молодых педагогов региона как региональная площадка развития практики наставничества в системе дополнительного профессионального образования.

Возникла потребность в создании условий для формирования компетенций молодого специалиста, среды, способной обеспечить его становление и профессиональный рост. Актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста педагога.

Как отмечают многие эксперты, наставничество – это один из способов образования личности, передача знаний, умений, навыков от более опытного и знающего педагога, предоставление взрослому человеку помощи и совета, оказание необходимой поддержки в социализации, в поиске индивидуальных жизненных целей и способов их достижения.

Это не связанный с прямым руководством процесс влияния одного человека на другого, добровольное участие в жизни другого на условиях конструктивных взаимоотношений и продуктивного партнерства, характеризующегося

тем, что между участниками наставничества устанавливаются более тесные и доверительные связи.

Ассоциация молодых педагогов – это добровольное профессиональное объединение молодых педагогов Владимирской области, которое осуществляет деятельность в рамках Положения о региональном добровольном объединении «Ассоциация молодых педагогов».

*Основная цель* – создание условий для повышения профессиональной компетентности молодых педагогов, их личностно-профессионального становления и роста в педагогическом сообществе региона.

Задачи:

- ✓ привлечение творческой талантливой молодежи в систему образования Владимирской области;
- ✓ организация и проведение форумов, конференций, семинаров, круглых столов, конкурсов и смотров педагогического мастерства;
- ✓ участие молодых педагогов в исследовательских проектах, научных грантах, научно-практических конференциях, семинарах, конкурсах;
- ✓ оказание консультационной и организационной помощи в профессиональном совершенствовании молодых педагогов и их научно-методической деятельности;
- ✓ организация обмена и распространения информации на областном уровне о положительном опыте работы, программах и проектах молодых педагогов.

Структура Ассоциации включает в себя несколько уровней:

- *Региональный*: создан Совет Ассоциации, в который входят молодые специалисты от каждого муниципалитета. Именно они являются лидерами на местах и возглавляют свои объединения и клубы. Совет выполняет функции: координирования и взаимодействия, инициирования творческих идей, проектов, а также консультирование на индивидуальном уровне по различным вопросам профессиональной деятельности. И региональная команда наставников формируется из числа учителей общеобразовательных организаций, демонстрирующих высокий уровень профессионального мастерства для оказания помощи молодым учителям в их профессиональном становлении.
- *Муниципальный*: представлен различными структурными объединениями, например, Клуб молодых специалистов (о. Муром, Вязниковский, Судогодский районы); Содружество молодых педагогов г. Владимира; Ассоциация молодых педагогов муниципалитета (например, г. Гусь-Хрустальный).
- *Уровень образовательной организации*: Школа молодого специалиста, Клуб молодого педагога, групповое (вокруг педагога-наставника несколько молодых специалистов) и индивидуальное (педагог наставник и молодой педагог) наставничество, коуч-наставничество и др. формы.

Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых специалистов уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе в системе.

Система работы реализуется с учетом особенностей молодого специалиста и на основе принципов:

- принцип «зоны ближайшего развития», обоснованный Л.С. Выготским;
- принцип сочетания индивидуальных и групповых форм профессионального развития;
- принцип тьюторского сопровождения профессионального развития молодого педагога;
- принцип сетевого межмуниципального и муниципального взаимодействия.

Основные направления деятельности Ассоциации:

### **Образовательное направление.**

*Основная цель направления* – повышение научной, теоретической, практической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста; изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию; дидактическая и методическая помощь.

*Формы деятельности:*

- тематические курсы 18–24 часа, включающие практикумы, мастер-классы, лаборатории творчески работающих педагогов – победителей национального проекта «Образование»;
- декада молодых педагогов «Старт в профессию!» включает в себя практико-ориентированные формы взаимодействия: семинары-практикумы и мастер-классы педагогов наставников, а также молодых педагогов – победителей различных профессиональных конкурсов, квест-игры, открытые образовательные площадки;
- профессиональная коуч-сессия «Успешный учитель будущего». Коуч-наставничество включает в себя:
  - ✓ 1 день – тренинг «Личностно-профессиональное развитие педагога», групповой воркшоп по проблемным темам молодых специалистов, которые определены в результате он-лайн опроса;
  - ✓ 2 день – стажировка на базе образовательной организации региона, где представлены успешные практики работы с молодыми специалистами;
  - ✓ 3 день – командное взаимодействие. Интеллектуально-образовательный игровой формат – паб-квиз, где рассмотрены современные технологии проведения квиз-игры, игровых приемов «мозгобойня», «ума палата» и др.

### **Организационно-методическое направление.**

*Основная цель направления* – изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организация творческой деятельности молодого специалиста.

*Формы деятельности:*

- Слет молодых педагогов. Особенности формата: каждый год меняется тема слета, под которую разрабатывается содержание (образовательные интерактивные площадки, фото-квест, методическая кругосветка с уча-

ствием педагогов-наставников и др.). Основная задача слета – мотивационное командное взаимодействие для того, чтобы познакомить молодых специалистов с региональной системой образования, с ее традициями и событиями. Именно мотивационная составляющая к профессиональной деятельности педагога способствует самораскрытию его личности. Начиная педагог может успешно овладеть профессиональными умениями, проявлять некоторые способности, но в то же время индифферентно относиться к своей профессиональной деятельности, что выражается в низкой восприимчивости к повышению своего профессионального уровня. Считаем важным, чтобы молодой специалист, приходящий в образовательные организации региона, чувствовал поддержку и защиту, был осведомлен в том, куда при возникновении проблемы можно обратиться. Наставничество – это не только система адаптации и профессионального развития молодых сотрудников, это еще и часть корпоративной культуры всех инновационных организаций, среда, в которой накапливаются и передаются знания, навыки, опыт и успешные модели поведения. Это мотиватор современных молодых специалистов, чья профессиональная жизнь только начинается.

– **Профессиональные конкурсы:**

- ✓ Конкурс методических разработок «Радуга талантов» (сценарии воспитательных дел).
- ✓ Конкурс сценариев современных уроков «Умные настольные игры в образовательном процессе».
- ✓ Интернет-марафон «Мой профессиональный старт». Участники марафона размещали конкурсные задания на своей странице в социальной сети «ВКонтакте» с хэштегом #мой\_профессиональный\_старт33. Марафон включает в себя три этапа: 1 этап – «Самопрезентация» – знакомство участников в формате «Здравствуйте, я педагог!»; 2 этап – «Бег с препятствиями» – практикум по решению педагогических задач (профкейсы); 3 этап – «Фотофиниш» – педагогический квест «Один день из жизни молодого педагога».

***Социальное направление.***

*Основная цель направления* – ориентировать молодого специалиста на применение современных технологий в работе с обучающимися и их семьями, творческий поиск; стимулировать инициативу и творчество; формировать собственный взгляд на современное образование.

*Формы деятельности:*

- Форум молодых педагогов «Моя инициатива в образовании» (в формате «печа-куча») – это современный формат презентации своих идей и проектов. Цель – активизация инициативы в решении социально-значимых проблем в сфере образования молодых педагогов Владимирской области, их творческой самореализации и развитие профессиональной компетентности.

Форум проходит в два этапа: заочный и очный.

- Школа социального лидера. Тематический курс, где организованы занятия в течение двух недель. Все участники разделены на группы, за которыми закреплен наставник. Все занятия в интерактивном формате: моделирование и проектирование воспитательных современных форм работы с детьми; проектирование тематических смен в лагерях с дневным пребыванием; тренинги на командообразование; квест-тренинги, творческие конкурсы, практические творческие площадки и т.д. Задача наставника – в ходе совместной работы оказывать молодому специалисту необходимую поддержку, контролировать выполнение им заданий, помогать и поддерживать деловые взаимоотношения с коллективом. Наставник должен знать интересы и стремления подшефного, считаться с его мнением даже тогда, когда возникает спор. Проявляя такт и уважение к молодому специалисту, наставник формирует умение критически оценивать свои выступления, разбираться в причинах успехов и неудач. В конце пройденного курса молодой специалист может посмотреть, что ему еще нужно сделать для повышения уровня своей деятельности.

### ***Информационное направление.***

*Цель направления* – создание информационного пространства как виртуального инструмента наставничества молодых специалистов региона.

В сети «ВКонтакте» создано сообщество «Ассоциация молодых педагогов 33 региона» (<https://vk.com/club139591051>). Основное назначение группы:

- объединение молодых педагогов в одном сообществе для общения, сотрудничества и обмена опытом;
- среда для профессиональной самореализации и самосовершенствования;
- активизация участия молодых специалистов в различных профессиональных конкурсах и проектах.

Кроме этого в разделе «Обсуждение» созданы темы, позволяющие молодым специалистам получить информацию об изменениях в нормативно-правовом поле образовании региона (нормативно-правовая база); задать вопрос и получить консультацию педагогов-наставников (педагогический чат «Ответ – вопрос»). А также различные полезные ссылки, например «Что почитать педагогу?», или «Какие фильмы можно использовать при подготовке к классному часу?» и т.д.

Как правило, данная модель организации наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого специалиста проходит поэтапно и включает в себя формирование и развитие профессиональной компетентности педагога (нормативно-правовой, методологической, психолого-педагогической, предметно-методической, информационной и др.). Выстраивание деятельности идет в три этапа:

- ✓ *мотивационно-целевой*, когда совместно с молодыми специалистами изучаются нормативные документы в области образования, определяются обязанности и полномочия молодых педагогов в соответствии с современными требованиями, а также выявляются недостатки в их компетентностях, чтобы выработать программу адаптации;



- ✓ *основной этап*, где наставники разрабатывают и работают над реализацией программы адаптации, осуществляют корректировку профессиональных компетентностей молодых специалистов, помогают разработать программу самосовершенствования и саморазвития;
- ✓ *итоговый* – на данном этапе у молодого специалиста закрепляется осмысленное ценностное отношение к профессиональной позиции, определяется его готовность к выполнению своих функциональных обязанностей. Кроме этого на данном этапе при успешном овладении профессиональными компетентностями и вхождении в профессиональную среду существует возможность перехода молодого специалиста на новый уровень – педагог-наставник.

Высокий потенциал данной площадки наставничества и её эффективность объясняются тем, что:

- этот метод адаптации специалиста предполагает гибкость в организации: нет набора правил и требований, может реализовываться в различных ситуациях различными методами;
- в основе наставничества лежит взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес;
- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставники могут координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Для нас наставничество – это всегда сотрудничество, взаимное уважение личностей, готовность к самореализации возможностей, оптимальная вера в будущее.

### **Современные модели наставничества в практике обучения молодых специалистов в образовательных организациях**

Эффективный руководитель рассматривает наставничество как стратегически значимый элемент системы развития персонала, способствующий формированию уникальных компетенций работников, развитию их потенциала, формированию поведенческих моделей, соответствующих целям развития организации, повышению вовлеченности и инновационной активности коллектива. Фактически наставничество становится одним из ведущих направлений руководства организацией. Вследствие этого меняются и модели наставничества.

Новые модели наставничества подробно описаны в исследовании доктора экономических наук, профессора кафедры «Менеджмент и маркетинг» Пермского национального исследовательского политехнического университета Эса-

уловой И. А. «Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала», опубликованного в журнале «Стратегии бизнеса» 2017, № 6 [https://www.cfin.ru/management/people/dev\\_val/mentoring\\_models\\_personnel\\_learning.shtml](https://www.cfin.ru/management/people/dev_val/mentoring_models_personnel_learning.shtml). Описываемые модели могут быть успешно реализованы в практике обучения молодых специалистов в образовательных организациях.

**Традиционная модель наставничества** (или наставничество «один на один») – это взаимодействие между более опытным педагогом и начинающим в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Важно отобрать правильно наставника по следующим критериям:

- опыт, навыки, личностные характеристики и желание;
- умение устанавливать тесные личные отношения, помогающие обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к специалисту, создавать комфортную обстановку для его развития;
- способность оперативно реагировать на отклонения в ходе реализации программы (плана) по адаптации и становлению молодого специалиста, поощрять достижения.

Преимущества данной модели:

- В центре внимания – профессиональное развитие подопечного.
- Наставник передает свой опыт, знания, правила и традиции отношений в организации, дает конструктивную обратную связь и советы, как достичь успеха в профессиональной деятельности.
- Наставник имеет возможность понять и оценить, насколько его подопечный способен к дальнейшему профессиональному развитию.
- Молодому специалисту комфортно с наставником, он быстрее осваивает новые функции, роли, корпоративные ценности и традиции.

Разновидностью традиционной модели является **ситуационное наставничество** (Situational Mentoring), подразумевающее предоставление наставником необходимой помощи всякий раз, когда молодой специалист нуждается в указаниях и рекомендациях. Как правило, роль наставника состоит в том, чтобы обеспечить немедленное реагирование на ту или иную ситуацию, значимую для его подопечного. Минус данной модели в том, что наставник, как правило занимающий более высокое положение (заместитель директора по УВР), не всегда готов налаживать взаимоотношение из-за различий в статусе и принадлежности к разным поколениям. И системной работы с проблемными зонами молодого специалиста не наблюдается, он не получает своевременной помощи и в связи с этим уходит из организации.

**Модель партнерского наставничества** (Peer Mentoring). Оба участника программы наставничества находятся в сходном положении. Две формы реализации:

Первый вариант, когда друг с другом взаимодействуют пары молодых специалистов, один из которых уже имеет небольшой опыт работы в данной организации (1–3 года) и становится наставником, а другой – только приступает к работе (например, педагог, который еще является студентом вуза). Такая модель эффективна в плане привлечения и закрепления талантливой молодежи

в сочетании с программами интеграционного обучения. Однако опыта и компетентности начинающего наставника для более глубокого развития подопечного недостаточно, поэтому необходимо программу наставничества дополнять другими формами.

Второй вариант основан на взаимодействии двух сотрудников, занимающих одинаковые позиции, при этом наставником становится тот, кто имеет больший опыт, обладает знаниями или навыками в определенной предметной области, которые требуются другому специалисту. Эта модель используется, если, например, педагог переориентирован из учителя биологии в учителя географии и химии.

Преимущества модели:

- наставник и подопечный имеют доброжелательные отношения, основанные на доверии;
- наставник слушает, собирает информацию, обеспечивает честную и конструктивную обратную связь, создает видение перемен и мотивирует партнера к действиям.

В условиях малокомплектных образовательных организаций (сельские школы, детские сады), при недостаточном количестве наставников эффективнее использовать **групповое наставничество** (Group Mentoring) – модель, в которой один наставник работает с группой из 2–4–6 подопечных одновременно.

Формат работы – непосредственное общение, которое происходит периодически (один или два раза в месяц). Однако следует учитывать, что недостаток личного общения может неблагоприятно сказаться на мотивации подопечных и, как следствие, на результатах программы развития молодого специалиста. Поэтому рекомендуется сочетать групповое наставничество с другими его формами.

Данная модель применима в том случае, если наставники имеют большую нагрузку, не имеют времени, которое они могли бы потратить на подопечных без ущерба для основной работы. Возможно, что с группой молодых педагогов каждый месяц будут работать разные наставники (учитель предметник, классный руководитель, педагог-психолог и т.д.), компетентные в своих вопросах («круги наставничества»).

Преимущества модели:

- ✓ группа наставников может предоставить предложения для развития молодых специалистов, организовать доступ к экспертам по конкретным вопросам и идеи о том, как разрешить сложные ситуации.

**Краткосрочное или целеполагающее наставничество** (Short-Term or Goal-Oriented Mentoring). Наставник и молодой специалист встречаются по заранее установленному графику для постановки конкретных целей, ориентированных на определенные краткосрочные результаты. Например, при подготовке урока или занятия; оформления документации и др. Данная модель эффективна в том случае, если молодой специалист проявляет усилия и осуществляет деятельность по решению проблемы между встречами. Проблема состоит в нехватке личного общения, поэтому данная модель не подходит для новых педагогов (стаж работы которых от 0–1 месяца), нуждающихся в более тесном взаимодействии с наставником, но может быть с успехом применена, если специа-

лист уже имеет опыт работы и его развитие может быть переведено в область саморазвития.

**Скоростное наставничество** (Speed Mentoring) представляет собой однократные встречи молодых специалистов с наставником более высокого уровня или администрацией с целью построения взаимоотношений с другими людьми, объединенными общими проблемами и интересами. Такие встречи помогают формулировать и устанавливать цели индивидуального личностно-профессионального развития и роста на основе информации, полученной из авторитетных источников, обмениваться мнениями и личным опытом, а также наладить отношения наставник – подопечный («равный – равному»).

Преимущества данной модели:

- ✓ скоростное наставничество способствует развитию партнерских отношений, предоставляя площадку для знакомства нескольких педагогов;
- ✓ это многоуровневый подход к организации сети профессионалов и построению отношений, который помогает участникам быстро определить людей с общими целями и взаимными интересами.

**Флэш-наставничество** (Flash Mentoring) – это новая концепция наставничества, описанная в обзоре независимого агентства по управлению персоналом при Правительстве США. Суть данного вида наставничества заключается в следующем: педагоги, желающие выступить в роли наставника, должны участвовать в короткой, не более часа, встрече с потенциальными подопечными, в ходе которой наставники могут поделиться своим жизненным опытом по достижению высоких профессиональных результатов, дать некоторые рекомендации.

После этой встречи ее участники – молодые специалисты решают, хотели бы они продолжить отношения наставничества или нет. Наставники и подопечные подбираются практически без критериев, причем последние могут запросить резюме нескольких наставников, чтобы сопоставить их качества и возможности. Если обе стороны видят перспективу сотрудничества, они приступают к реализации программы наставничества.

Флэш-наставничество имеет несколько модификаций:

- *стандартная сессия* флэш-наставничества предполагает одноразовую встречу, лично или с помощью телекоммуникационных технологий, между более опытным (наставник) и менее опытным педагогом (подопечный), которая может продолжаться от нескольких минут до нескольких часов. Например, при переходе на дистанционное обучение данная форма была бы полезна, так как молодые педагоги могли бы выступать в роли наставника и показать педагогам-подопечным, как можно использовать инструменты для построения дистанционного урока;
- *последовательное флэш-наставничество*: молодой специалист, или педагог-подопечный работает с двумя и более наставниками, с каждым из которых он имеет серию одноразовых встреч, например, еженедельно в течение месяца. Скоростное наставничество – это разновидность последовательного флэш-наставничества, когда

наставники и их подопечные встречаются лишь на несколько минут, а затем, сразу же после этого, переходят к другому наставнику/подопечному и т.д.;

- *групповое флэш-наставничество*: наставник работает в паре с небольшой группой педагогов. Эта техника может быть реализована как групповое скоростное наставничество.

Преимущества модели:

- ✓ помогает учиться, обращаясь за помощью к более опытному педагогу;
- ✓ за ограниченный временной интервал предоставляет ценные знания и опыт работы;
- ✓ темы для флэш-наставничества широки, начиная от обсуждения профессиональных целей и миссии в профессии, конкретных советов;
- ✓ выделения дополнительных ресурсов или привлечения отдельных экспертов (специалисты разных областей – психологи, юристы, экономисты и т.д.).

Использование информационно-коммуникационных технологий, таких, как видеоконференции, платформы для дистанционного обучения, электронные портфолио, онлайн-сервисы социальных сетей и сообществ практиков системы образования естественным образом повлияло на появление **виртуального наставничества** (Virtual Mentoring). Еще встречается, как интернет наставничество.

Виртуальное наставничество подразумевает разработку программы наставничества на срок 1–2 года. Данный вид наставничества возможен, для оказания помощи при подготовке к аттестации, позволяет использовать больше учебных ресурсов для освоения новых знаний и навыков, обеспечивает постоянное и творческое общение, использование социальных сетей для привлечения других специалистов и получения разнообразной информации, делая программу наставничества доступной для широкого круга сотрудников.

Такая модель может применяться, когда наставник и его подопечный не имеют возможности часто встречаться лично, но, как и для дистанционного обучения, личное общение должно обязательно состояться, чтобы участники процесса смогли общаться без посредничества интернет-технологий.

Преимущества данной модели:

- ✓ подопечный самостоятельно обращается к наставнику за советом или ресурсами, когда это требуется (по мере запроса);
- ✓ данный вид наставничества может включать в себя несколько наставников, находящихся за пределами образовательной организации;
- ✓ виртуальное наставничество обеспечивает поддержку и передачу неформализованных знаний и навыков, практического опыта.

На современном этапе во многих образовательных организациях препятствием для внедрения наставничества становится сложность отбора наставни-

ков. Многие наставники относятся к процессу формально и не имеют собственной заинтересованности в программе наставничества.

**Саморегулируемое наставничество** (SelfDirected Mentoring) подразумевает совершенно иной подход. Основное отличие данной модели от традиционной состоит в том, что ни наставники, ни их подопечные не подбираются специально, а опытные педагоги добровольно выдвигают себя в список наставников. Очевидным преимуществом этой модели является то, что в этот список попадают только те, кто действительно имеет желание принять эту трудную и ответственную роль. При этом молодой специалист, нуждающийся в наставнике, может выбирать для себя того, кто, по его мнению, может оказать лучшую помощь и поддержку, более совместим с ним. Данная модель служит мощнейшим инструментом саморазвития педагогов. Наставнику интересно, он проявляет инициативу и ответственность за подопечного. Данная модель наставничества встречается чаще всего тогда, когда опытный педагог являлся учителем у молодого специалиста и между ними еще со школьной поры были партнёрские отношения.

Создание механизмов и культуры развития требует вовлечения педагогов на всех уровнях организации, независимо от возраста и положения. Однако нередко старшие специалисты испытывают трудности, когда им приходится осваивать новые технологии и приемы работы, помочь в этом может модель **реверсивного наставничества** (Reverse Mentoring). Подобно традиционному наставничеству, эта модель предполагает взаимодействие между двумя сотрудниками. При этом опытный, высококвалифицированный профессионал, старший по возрасту, опыту или позиции, становится подопечным младшего по этим параметрам специалиста, который считается его наставником по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.

Для многих образовательных организаций такая модель наставничества помогает решить проблему недостаточной компетентности специалистов старших возрастов в области информационных технологий и интернет-коммуникаций, повысить их мотивацию и нейтрализовать опасения по поводу своего будущего в организации.

Преимущества модели:

- ✓ помогает установить взаимопонимание и комфортные взаимоотношения между разными поколениями педагогов по вопросам новых тенденций, технологий и т.д.;
- ✓ обе стороны выходят из зоны комфорта и учатся думать, работать и обучаться по-новому, толерантно воспринимая социальные, возрастные и коммуникативные особенности друг друга.

**Командное наставничество** (Team Mentoring). Такая практика помогает в короткие сроки осуществить подготовку ближайших преемников администрации образовательных организаций. Два или более наставников работают вместе или по отдельности с одним или группой подопечных, чтобы помочь им достичь определенных целей развития, охватывая существенные практические аспекты управленческой деятельности.

Это самая сложная в реализации модель наставничества, но ее применение для решения задач подготовки будущих лидеров может обеспечить лучшие результаты, чем какая-либо другая. Командное наставничество может быть полезным в ситуации, когда школа, или детский сад активно расширяется, например, при объединении нескольких образовательных организаций, или при открытии новой школы, а кадровый резерв отсутствует в организации.

Следует отдельно отметить, что любая модель наставничества предполагает создание программ наставничества. Это сложное, но необходимое решение для современной организации.

Таким образом, разнообразие моделей наставничества позволяет любой образовательной организации сформировать наилучший подход, создавая тем самым мощный инструментарий не только для успешной адаптации и профессионального становления молодого специалиста, но и приобретения новых компетентностей.

### **Нормативно-правовая основа наставничества на уровне образовательной организации**

1. ФЗ РФ №273 «Об образовании в РФ», ст.28,47,48.
2. Указ Президента РФ от 2 марта 2018 года №94 «Об учреждении знака отличия «За наставничество».
3. Указ Президента РФ от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
4. Положение образовательной организации о наставничестве.
5. Положение о стимулирующих надбавках, учитывающих поощрение наставников.
6. Приказ о назначении наставников.
7. Примерный план работы наставника с молодым специалистом, форма отчета наставника о проделанной работе.
8. Примерный план индивидуального развития молодого специалиста.
9. Примерные локальные акты: Положение о конкурсе «Педагогический дебют», Положение о Школе молодого специалиста и др.

### **Содержание деятельности педагогов-наставников**

#### **1. Функциональные обязанности педагога-наставника.**

Успешный наставник – это опытный педагог, не только обладающий профессионально-личностными воспитательными качествами, но знающий, как применять их надлежащим образом при взаимодействии с подопечными. Его задача – выявить, что именно нужно его молодым специалистам, вести их к профессиональному росту, мотивировать на принятие самостоятельных обоснованных решений. Одно из главных условий – это выстраивать партнерские отношения.

Принципы наставничества:

- Добровольность;
- Открытость;
- Компетентность;
- Соблюдение норм профессиональной этики.

Наставник – это не надсмотрщик. Доверие и уверенность являются основой успешных отношений между наставником и подопечным, роль же надзирателя/инспектора будет противоречить воспитательной роли наставника.

Наставнику нужно помнить о четырех важных моментах:

- **Взаимосвязь** – построение доверительных взаимоотношений с подопечными. Отношения должны быть доверительными, присутствовать взаимное уважение и желание работать ВМЕСТЕ.

Наставникам следует:

- общаться с подопечными сквозь призму доброжелательного отношения, так как взаимодействие более продуктивное;
- обращать внимание на мысли и чувства подопечных. Добиться наилучших результатов поможет разъяснение, а не осуждение;
- уважать конфиденциальность. Правила и способы поддержания конфиденциальности оговариваются заранее. Работа молодого специалиста не может обсуждаться с кем-либо, кроме ситуаций, когда наставник, с разрешения молодого специалиста, обсуждает его работу с методистами или администрацией школы, ответственными за развитие данного учителя. Наиболее продуктивным будет приглашение этих специалистов после проведенных занятий, чтобы после окончания процесса наставничества был осуществлен плавный переход и продолжение развития молодого специалиста в зоне его ближайшего развития.

- **Формирующее оценивание** – объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения.

Задача наставника:

- собирать и анализировать количественную (цифры, данные, проценты и т.д.) и качественную (эмоции, часто употребляемые слова во время бесед и ответов на вопросы) информацию, чтобы определить компетентность молодого специалиста и зоны его роста. Прежде всего, важна информация о том, что умеют и чего пока не умеют его молодые специалисты;
- не использовать данную информацию для вынесения категоричных оценок. Она нужна для того, чтобы наставник мог принимать взвешенные решения, основанные на информации из разных источников;
- определять методы и стратегии, которые помогут молодым специалистам преодолеть трудности; что поможет молодым учителям лучше воспринять, обработать и усвоить информацию.



➤ **Коучинг** – это процесс реализации поэтапного развития и обучения подопечного.

Роль наставника:

- делиться профессиональным опытом, демонстрировать примеры и помогать выработать стратегию. После каждого проведенного урока они вовлекают молодых специалистов в процесс рефлексии посредством вопросов о том, достигнуты ли поставленные задачи, что получилось и не получилось реализовать из запланированного;
- умение задавать стимулирующие вопросы, это самый главный навык наставника. Именно это помогает открыто рассказать о своих ожиданиях, убеждениях и понимании ситуации молодым специалистам;
- научить подопечных принимать собственные осознанные решения, без своего участия (в будущем).

Суть коучинга в наставничестве заключается не в том, чтобы указать подопечному на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки, отвечая на грамотно сформулированные вопросы наставника. Рефлексия включает в себя постоянное совместное принятие решений, основанное на анализе выполненных действий и их результатов.

➤ **Поддержка** – помощь подопечному в поиске собственного пути. Наставники учат подопечных предсказывать возможный ход событий, не бояться принимать взвешенные решения и идти на обоснованные риски, а также предпринимать соответствующие действия.

Важная цель наставника – довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного учителя.

Чтобы достичь этого, наставникам необходимо:

- с уважением относиться к мыслям и чувствам подопечных;
- давать подопечным возможность принимать решения по сбору и оценке данных для определения своих потребностей и зон роста;
- давать возможность подопечным анализировать свои собственные мысли и действия;
- поощрять желание подопечных прокладывать свой путь к улучшению процесса обучения.

➤ Для выявления наставника возможно использование анкеты **«Как выявить хорошего наставника?»** (Приложение 1.)

Руководители образовательных организаций могут использовать данную анкету для подбора потенциальных наставников; учителя-наставники также могут использовать ее, чтобы убедиться, подходят ли они на роль наставника.

Кандидат-педагог должен получить, по меньшей мере, 15 положительных отметок, чтобы стать наставником.

Рекомендуется, чтобы наставники и закрепленные за ними подопечные преподавали разные предметы. Практика и исследования показывают, что когда учителя одного предмета начинают анализировать занятие, фокус подсознательно направляется на содержание предметной области (приведенные примеры, вопросы, предложенные факты по содержанию темы и так далее), а не на методику преподавания или эффективность урока в целом. Очень часто наблюдается ситуация, когда из-за внимания к одной информации из предметной области теряется целостный анализ урока и возникают бессмысленные споры.

К тому же наставник, в первую очередь, является проводником ко всем сферам деятельности учителя и может пригласить нужного учителя-предметника на урок.

### *Приложение 1*

#### **Анкета для подбора потенциальных наставников**

Имя кандидата на роль учителя-наставника:		Для	отметок
Характеристики, по которым можно определить, подходит ли наставник для осуществления наставничества		руководителя ОО	
1	<b>ВЗАИМОСВЯЗЬ</b> (построение доверительных взаимоотношений с подопечными)		
1.1	Педагог умеет слушать		
1.2	Педагог уважает своих коллег		
1.3	Педагогу нравится делиться опытом с коллегами		
1.4	Педагог умеет эффективно делиться педагогическими идеями		
1.5	Педагогу нравится взаимодействие с подопечными (менее опытными коллегами)		
1.6	Другие педагоги ОО с удовольствием работают/общаются/учатся у данного педагога		
1.7	Педагог готов выделить время на обучение менее опытных коллег (посещение уроков (занятий) и т.д.)		
1.8	Педагог является примером для коллег в обучении и воспитании детей		
2	<b>ФОРМИРУЮЩЕЕ ОЦЕНИВАНИЕ</b> (объективное оценивание с целью выявления зон роста и последующего предоставления обратной связи и обучения)		
2.1	Педагог умеет (или имеет потенциал) собирать данные для выявления потребностей подопечных		
2.2	Педагог умеет (или имеет потенциал) анализировать данные для выявления потребностей подопечных		
2.3	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять стратегию для развития зон роста подопечного		
2.4	Педагог умеет (или имеет потенциал) определять ресур-		

	сы для развития зон роста подопечного	
2.5	Педагог умеет (или имеет потенциал) использовать данные для оценки успешности подопечного	
2.6	Педагог умеет (или имеет потенциал) предоставлять объективную обратную и формирующую связь подопечным	
27	Педагог имеет опыт предоставления обратной связи коллегам	
3	КОУЧИНГ (реализация поэтапного развития и обучения подопечного)	
3.1	Педагог обладает глубокими знаниями в своей предметной области и методик преподавания	
3.2	Педагог использует разнообразные методы обучения, чтобы вовлечь учеников в образовательный процесс	
3.3	Педагог внимателен к потребностям подопечных в обучении и развитии	
3.4	Педагог обладает временем и компетенциями для своевременного оказания поддержки подопечным	
4	ПОДДЕРЖКА (помощь подопечному в поиске собственного пути)	
4.1	Педагог способен (или имеет потенциал) постепенно развивать подопечного, не предоставляя готовые правильные ответы и решения сразу	
4.2	Педагог активно содействует профессиональному развитию коллег/подопечных и радуется их успехам (даже если они превосходят его личные успехи)	
4.3	Педагог идет в ногу со временем и владеет информацией о требованиях к педагогам Российской Федерации	
Общее количество положительных отметок ( $\geq 15$ )		

*Благодарим Вас за уделенное время!*

### **План развития молодого специалиста**

Программа деятельности педагогов-наставников предназначена для молодых специалистов, которые только начинают работать в образовательной организации и совершенно не знакомы с профессиональными обязанностями. Или педагогов, которые завершили первый или второй год работы в организации и сталкиваются со сложностями в проведении занятий по своему предмету или общении с учениками и их родителями.

Организация деятельности наставников носит поэтапный характер. Специфика этапов наставнической деятельности определяет особенности используемых им методов.

### Технологическая карта этапов деятельности педагогов-наставников

Этапы	Содержание		
	Задачи	Формы работы	Методы, приемы
1. Адаптационный	1) Определить уровень сформированности профессионально-значимых качеств; 2) разработать программу адаптации и профессионального становления молодого специалиста	Индивидуальная	1) Диагностика; 2) посещение наставником уроков (занятий) молодого специалиста, организация их самоанализа; 3) стимулирование всех форм самостоятельности, активности в образовательном процессе; 4) формирование навыков самоорганизации, позитивное принятие выбранной профессии. Методы: - репродуктивные, - наблюдение, - анкетирование, - беседа
2. Проектнорочно-деятельностный	Сформировать осознанную позицию и потребность у молодого специалиста в проектировании своего дальнейшего профессионального роста, в совершенствовании знаний, умений и навыков, полученных ранее	Индивидуальная, групповая	1) Работа над темами самообразования, планирование индивидуального плана развития, методической работы, выявление индивидуального стиля деятельности, создание; 2) ведение «Портфолио молодого специалиста». Методы: - информационные (лекции в «Школе молодого педагога», мастерские педагогов, он-лайн вебинары и др.); - творческие: (проблемные, инверсионные; наблюдение; беседа; анкетирование, двойное наставничество)
3. Рефлексивный	1) Сформировать у молодого специалиста способность и стремление к рефлексии собственной деятельности; 2) развить умения критически оценивать процесс профессионального становления и развития; 3) самостоятельно управлять своим профессиональным развитием	Индивидуальная, групповая, коллективная	1) Педагогическая рефлексия; 2) участие в профессиональных дискуссиях; 3) посещение и анализ открытых уроков (занятий); 4) развитие творческого потенциала молодых специалистов, мотивация участия в инновационной деятельности. Методы: - комплексные (педагогические мастерские, мастер-классы, проблемно-деловые, рефлексивно-деловые игры)

*На адаптационном этапе* наставник должен учитывать, что профессиональное становление молодого специалиста связано в первую очередь с наличием мотивационной готовности к поиску и решению задач за пределами любого внешнего контроля. Мотивация к профессиональной деятельности способствует самораскрытию своих способностей и возможностей. Именно на этом этапе важно наставнику организовать диагностическое сопровождение методической работы с молодыми педагогами. Выявить проблемы, которые они испытывают в начале своей деятельности. Основными методами работы на первом этапе является: результаты диагностики и посещение занятий (уроков), с последующим выходом на индивидуальную беседу по выявлению возникающих затруднений.

В первые два месяца работы молодому специалисту предоставляется свобода действий, в этот период он знакомится со своим классом, завоёвывает авторитет, формирует «дисциплинарное пространство». За его деятельностью наблюдает педагог-наставник, а уже затем его уроки (занятия), классные часы, внеурочные мероприятия начинает посещать администрация с целью оказания методической помощи.

Основная нагрузка ложится на плечи наставника: посещение и анализ уроков (занятий) (не менее двух в неделю), помощь в их планировании, индивидуальное консультирование.

Как показывает практика не совсем эффективно в первые месяцы читать молодому специалисту лекции, проводить теоретические занятия, он нуждается в большей степени практических советах и практических формах работы.

Следует в первую очередь (в первый месяц работы) педагогу-наставнику обратить внимание на:

- требования к организации учебного процесса в организации;
- требования к ведению школьной документации;
- формы и методы организации внеурочной деятельности, досуговой деятельности детей;
- ИКТ (инструктирование по правилам пользования, технике безопасности, возможности использования в практической деятельности);
- механизм использования (заказа или приобретения) дидактического, наглядного и других материалов.

Необходимо наставнику обеспечить поддержку молодым специалистам в области:

- разработки образовательной программы по предмету и УТП уроков;
- разработки программы по внеурочной деятельности;
- подготовки, проведения и анализа урока (занятия);
- подбора форм, методов и приемов обучения;
- основ в области управления уроком (дисциплина) и др.;
- работы с родителями и администрацией;
- выбора приоритетной методической темы для самообразования;
- освоения инновационных тенденций в отечественной педагогике и образовании;
- разработки программы индивидуального развития (собственного про-

фессионального роста);

- подготовки к первичному повышению квалификации;
- подготовки к предстоящей процедуре аттестации.

С первых дней определяется круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, осуществляется информирование, обучение ведению школьной документации. На этом этапе используются подготовленные инструкции, «памятки» по различной тематике, например:

- «В помощь учителю в проведении первых уроков»;
- «В помощь молодому классному руководителю»;
- «Методические рекомендации по подготовке и проведению родительского собрания»;
- «Как организовать дисциплину в классе и завоевать авторитет?»;
- «Как планировать свой день, чтобы многое успеть»;
- «Как правильно оформлять школьную документацию»;
- «Как удержать внимание учеников на уроке (занятии)» и др.

В этот период полезны совместные посещения наставником, заместителем директора по УВР и молодым специалистом уроков и занятий других педагогов образовательной организации (не только открытых, показательных, но и обычных).

В процессе наблюдения уроков или занятий, их анализа особое внимание следует обращать на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знакомить с методами и приемами работы опытных учителей, наставника, руководителя. Это способствует формированию тех качеств, которые и определяют степень мастерства будущего педагога.

Положительный эффект дает прием – индивидуальная предварительная помощь в подготовке урока (занятия). Молодой специалист предварительно читает нужные разделы учебника, методических пособий, осуществляет подбор материала, оборудования, задач, примеров, упражнений, решает задачи, готовит опыты, составляет конспект урока. Затем наставник помогает согласовать цели и задачи урока с его содержанием, дает практические советы, помогает высчитать время на каждый этап урока или занятия и на каждое задание. Примерно в этом же направлении оказывается помощь и в проведении воспитательных мероприятий.

Посещая занятия молодых специалистов, просматривая планы, проверяя знания учеников, администрация школы, совместно с наставником, выявляют недостатки в его умениях и навыках, вырабатывают программу адаптации.

Опыт организаций региона показывает высокую мотивацию молодого специалиста к освоению и приобретению профессионально значимых качеств в первые полгода работы за счет следующих условий:

- привлечение молодых специалистов к участию в общественной жизни коллектива;
- совместные коллективные дела, которые формируют у него общественно значимые интересы;
- поддержка идей и предложений по усовершенствованию образовательного процесса, поддержка инициатив, что содействует развитию

его творческих способностей и раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста (например, использование новых форм работы, современных дидактических средств, различных дистанционных платформ и ресурсов на уроке и т.д.).

Сохранение и наращивание уровня мотивации к профессиональной деятельности, к освоению современных образовательных технологий и самообразованию различными способами – главная проблема следующего этапа.

На «проектировочном» этапе целесообразно составить перспективный план развития подопечного. Наставникам необходимо понимать, что он знает или не знает, умеет или не умеет осуществлять в профессиональной деятельности.

На основе полученных ответов молодого специалиста наставник сможет распределить ресурсы и выбрать соответствующие стратегии адресного развития подопечного.

На данном этапе молодому специалисту предлагается заполнить анкету (приложение 2).

Наставнику необходимо объяснить молодому специалисту порядок заполнения анкеты:

- во-первых, никто не проверяет и не оценивает способности молодого специалиста;
- во-вторых, данные не передаются администрации и не влияют на оплату труда или продвижение по службе.

Важно, чтобы молодой специалист с первого дня работы в организации научился рефлексировать, адекватно оценивать свои достижения и определять зоны роста.

Анкета служит неким ориентиром и основана на требованиях ФГОС и профессионального стандарта педагога Российской Федерации.

Анкету специалист может заполнить самостоятельно или совместно с наставником. Если это происходит в присутствии наставника, необходимо задавать наводящие вопросы, но ни в коем случае нельзя подводить итог за подопечного и навязывать свое мнение.

Заполненная анкета позволяет узнать многое о самооценке молодого специалиста, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытость к обратной связи и др.

## *Приложение 2*

### **Анкета для выявления потребностей молодого специалиста**

Перед Вами анкета, которая поможет Вам определить, какими знаниями и навыками Вы уже обладаете и на каких зонах роста Вам необходимо сфокусироваться в работе с наставником.

Отметьте галочкой секции, которые в большей степени отражают Ваш уровень компетентности в каждой области. В последнем столбце отметьте пункты, по которым Вы бы хотели вести тесную работу с наставником (всего 7 пунктов).

- А. Низкая степень владения компетенциями
- В. Степень владения компетенциями ниже среднего
- С. Средняя степень владения компетенциями
- Д. Степень владения компетенциями выше среднего
- Е. Высокая степень владения компетенциями

### Часть (1) КОМПЕТЕНТНЫЙ ПЕДАГОГ

	Требуемые компетенции	А	В	С	Д	Е	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
1.1	Составление и реализация интерактивных планов уроков (занятий)						
1.2	Внедрение ФГОС в урочную и внеурочную деятельность специалиста						
1.3	Эффективное и целесообразное использование ИКТ на уроках (занятиях)						
1.4	Соблюдение дисциплины и порядка на уроках (занятиях)						
1.5	Использование соответствующих методов оценивания результатов обучения учеников						
1.6	Мониторинг активности учеников (вовлеченность в образовательный процесс)						
1.7	Предоставление формирующей обратной связи ученикам						
1.8	Работа с трудными детьми, требующими повышенного внимания, на уроках (ведение воспитательной работы с такими учениками)						
1.9	Установление контакта и взаимопонимания с учениками в классе во время обучения						
1.10	Дифференцированный подход в работе с одаренными детьми или с детьми с особыми образовательными потребностями						



## Часть (2) ИННОВАЦИОННЫЙ ПРАКТИК

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
2.1	Проведение уроков (занятий) с применением инновационных методов преподавания						
2.2	Проведение инновационной проектной деятельности с учениками для углубленного изучения темы						
2.3	Создание среды с разнообразными условиями обучения						
2.4	Планирование различных внеклассных образовательных мероприятий для учеников						
2.5	Составление индивидуальных планов обучения для отдельных учеников (например, победителей олимпиад)						

## Часть (3) АКТИВНЫЙ ГРАЖДАНИН

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
3.1	Формирование системы морально-нравственных ценностей у детей						
3.2	Проведение мероприятий или осуществление проектов для развития в учениках морально-нравственных ценностей и чувства патриотизма						
3.3	Развитие навыков межкультурного диалога у детей						
3.4	Планирование мероприятий или проектов для развития социального сознания и чувства принадлежности к социуму						
3.5	Оценивание эффективности воспитательных мероприятий или проектов						
3.6	Формирование у учеников активной гражданской позиции						

**Часть (4) ОТВЕТСТВЕННЫЙ НАСТАВНИК**

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым вам требуется помощь наставника
4.1	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						
4.2	Использование различных психологических приемов для оказания целенаправленной поддержки						
4.3	Использование педагогических подходов для оказания целенаправленной поддержки						
4.4	Развитие у обучающихся навыков познавательной деятельности						
4.5	Развитие в детях и подростках навыков самостоятельной работы						
4.6	Умение находить подход к каждому ребенку независимо от его способностей и характера						

**Часть (5) УСПЕШНЫЙ ЛИДЕР**

	Требуемые компетенции	A	B	C	D	E	Выберите 3 пункта, по которым Вам требуется помощь наставника
5.1	Владение знаниями о новых тенденциях развития образования для планирования собственного профессионального развития						
5.2	Работа с узкими специалистами в области психологии, медицины и педагогики						
5.3	Сотрудничество с родителями обучающихся						
5.4	Лидирующая позиция в организации совместных мероприятий или проектов для родителей обучающихся						
5.5	Лидирующая позиция в организации инновационных мероприятий или проектов для обучающихся						

*Благодарим Вас за уделенное время!*

Возможные ситуации, возникающие при заполнении анкеты:

- выбирая цифру «7», возможно ориентироваться на то, что для целостного развития молодому специалисту важно работать над всеми 5 компетенциями одновременно;
- в рамках «Компетентный педагог» предлагается выбрать не одну, а три зоны роста;
- важно отметить, что нет необходимости выбирать именно 7 зон роста, их может быть меньше (советуем не менее трёх со всей анкеты) или больше (если не станете братья за все пункты сразу и запланируете более обширную программу с молодым специалистом в течение всего учебного года).

Как показывает практика, некоторые подопечные недооценивают себя. Не комментируйте их действия для того, чтобы не усугубить сложившуюся ситуацию, потому что они уже чувствуют себя неуверенно. Задайте молодому специалисту ряд вопросов: «Почему вы так себя оцениваете? Объясните мне, пожалуйста, подробнее, что вы понимаете под словом ...».

Если молодой специалист убежден в том, что обладает умениями на уровне «А» (очень низкий уровень компетентности) во всех областях, оставьте заполненную анкету в том виде, в каком она есть. Попросите подопечного расставить приоритеты и указать сферу важнейших для него потребностей. Задайте вопрос: «Над каким пунктом вы бы хотели поработать в первую очередь?».

При анализе первого занятия (урока) постарайтесь акцентировать внимание подопечного на тех областях, в которых молодой специалист проявляет себя лучше всего. Используйте конкретные доказательства, чтобы подтвердить то, о чем вы говорите. Затем приложите все усилия, чтобы убедить подопечного изменить свою самооценку на более реалистичную.

Если молодой специалист имеет завышенную самооценку и убежден в том, что оценка потребностей правильная, не нужно настаивать на своем мнении (даже если вы знаете, что ранее он не занимался этими вопросами). Не вступайте в дискуссию, не увидев подопечного в деле. Главное необходимо выбрать зону роста, в этом помогут грамотные конструктивные вопросы. Постарайтесь вместе найти пробелы и выделите их для подопечного в качестве фокуса для дальнейшего развития.

После заполнения анкеты и определения зон роста подопечных наставникам необходимо составить индивидуальные планы развития для каждого молодого специалиста. В *приложении 3* приведена таблица, которую вы можете использовать как пример. Можно составить более сложный и детальный план.

**Типовой план развития молодого специалиста**

Компетенция «\_\_\_\_\_».

Зона роста (возможные результаты)	
Цели профессионального развития	
<p>Опишите, как вы поможете молодому специалисту достичь поставленных целей:</p> <p>▽</p> <p>▽</p> <p>▽</p> <p>▽</p> <p>▽</p> <p>▽</p> <p>▽</p> <p>▽</p>	

**Методический коучинг как эффективный инструмент к анализу современного урока (занятия)**

На первых этапах работы молодому специалисту важно оказать помощь в разработке современного урока (занятия). Важно, чтобы это был совместный процесс работы наставника и подопечного, чтобы слова не расходились с делом.

Для этого предлагается осуществлять это в формате методического коучинга.

Методический коучинг – это способ взаимодействия, направленный на то, чтобы наставник систематически:

- повышал у молодых специалистов уверенность в себе;
- помогал им вести уроки (занятия) на более высоком профессиональном уровне;
- улучшал достижения обучающихся с помощью внедрения методик эффективного обучения, современных педагогических технологий;
- развивал рефлексивную культуру и критическое мышление.

Цикл МК включает в себя 3 стадии:

- обсуждение ДО урока (за несколько дней или 15–30 минут до начала урока);
- ПРОСМОТР урока (45 минут, или 1 занятие);
- обсуждение ПОСЛЕ урока (в течение 15–30 минут сразу после урока).

## Стадия 1: обсуждение ДО урока

Цели обсуждения до урока:	<ul style="list-style-type: none"><li>– создать доверительные отношения и способствовать развитию сотрудничества между наставником и подопечным;</li><li>– оказать практическую помощь по усовершенствованию урока (занятия);</li><li>– дать возможность для внесения изменений, если есть необходимость;</li><li>– предварительно обсудить эффективность используемых приемов/технологий, за выполнением которых наставник будет наблюдать во время урока (занятия)</li></ul>
---------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Условия комфортности (почувствовать себя «в своей тарелке»):

- 1) сядьте рядом со своим подопечным, а не напротив;
- 2) начинайте обсуждение с сильных сторон плана урока (занятия), чтобы усилить уверенность молодого специалиста в своих стараниях;
- 3) выделяйте моменты, на которые подопечному следует обратить особое внимание;
- 4) задавайте грамотно составленные вопросы, которые должны позволить молодому специалисту продумать процесс принятия решений во время планирования урока (занятия) и самостоятельно дать оценку сильным сторонам плана и возможным проблемным зонам.

Наставнику важно:

- дать молодому специалисту советы по решению непредвиденных сложностей;
- помочь ему разобраться, как действовать в таких ситуациях;
- дать молодому специалисту возможность почувствовать свой вклад и ответственность за свой план урока.

## Стадия 2: просмотр урока

Во время просмотра урока наставнику необходимо целенаправленно наблюдать за взаимодействием между педагогом и его/ее учениками (воспитанниками).

Следует дословно записывать примеры характерного поведения подопечного во время урока: используемые фразы, вопросы, приемы; а также то, как на это реагируют учащиеся.

Важно отмечать, как ученики (воспитанники) демонстрируют свои знания (путем фиксации конкретных результатов, либо при помощи фотографий, снятых в классе во время урока (занятия)), чтобы далее вести конструктивный разговор, опираясь на доказательства.

Чаще всего, анализируя урок (занятие), наставники допускают ошибки:

- записывают больше отрицательных моментов и упускают положительные, которые после завершения урока (занятия) вспомнить будет крайне сложно, а отсутствие таковых во время анализа может заставить молодого специалиста разочароваться в себе и засомневаться в своей компетентности.

### Стадия 3: обсуждение ПОСЛЕ урока

Важно отметить с самого начала, что наставнику следует построить обратную связь на основании действий молодого специалиста, а не исходя из особенностей его личности. Все комментарии должны быть конкретными, их следует подтвердить доказательствами.

Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует урок и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа проведенного урока (занятия) молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Приводим пример вопросов, которые лежат в основе модели методического коучинга:

1. *Распознавание чувств/восприятий.* Что вы чувствуете по поводу своего урока/занятия? Какие чувства, мысли после проведенного урока/занятия?
2. *Вспоминание взаимодействий.* Какая часть урока/занятия вызвало это чувство?
3. *Анализ причин.* Как вы думаете, из-за чего так случилось?
4. *Определение способов улучшения.* Как вы думаете, что можно сделать, чтобы улучшить свой урок/занятие? Что бы вы изменили в своем уроке/занятии?
5. *Обобщение обучения.* Чему Вы научились? Что приобрели?

Наставнику важно понимать, что молодой специалист отвечал на ваши вопросы осознанно. Необходимо поделиться своими идеями и советами, но ни в коем случае не диктовать решение той или иной задачи. Важно очень тонко чувствовать вашего подопечного и предоставлять ему формирующую обратную связь. Такая обратная связь не позволит молодому специалисту закрыться, у него не опустятся руки от непонимания, что и как делать дальше. Беседа должна подкрепляться примерами наставника простыми приёмами, с возможностью применения на следующем уроке/мероприятии, чтобы адресно решить возникшую проблему.

Обсуждение после урока/занятия должно быть:

- своевременным (ни в коем случае не соглашайтесь на обсуждение в конце дня или на следующий день);
- конфиденциальным;
- сфокусированным на собранных данных;
- не оценочным/не осуждающим;
- мотивирующим подопечного к рефлексии;
- созданным для стимуляции роста начинающего специалиста.

Помните, что недостаточно просто произносить фразы: «Больше работайте с классом», «Вовлекайте ребят в процесс обучения и взаимодействия», «Сделайте так, чтобы ребята были активны на занятии». Наставнику необходимо с самого начала давать конкретные примеры, например, для того, чтобы активно вовлечь в процесс обсуждения на уроке, я предпочитаю давать ребятам прием «закончи фразу» и т.д.

Чтобы молодым специалистам понять целостность урока/мероприятия

наставнику важно их пригласить на свой урок/занятие. Чтобы они увидели, как план претворяется в жизнь, как некоторые части урока/мероприятия специально изменяются в соответствии с индивидуальными особенностями учеников для лучшего усвоения материала. Наставнику важно искренне продемонстрировать, что идеальных уроков нет и продемонстрировать умение искренне и глубоко рефлексировать.

### **Развитие навыков рефлексии молодого специалиста**

На этапе рефлексии цель наставника – довести своих подопечных до уровня, когда в наставнике больше не будет необходимости, то есть устранить зависимость молодого специалиста от наставника, и содействовать становлению подопечного как самостоятельного педагога. Для этого очень важно обучить его навыкам рефлексии и саморазвития.

Навык эффективной рефлексии развивается медленно и болезненно, не только у молодых специалистов, но и опытных. Один из эффективных инструментов – глубокая рефлексия о ваших успехах и зонах роста вслух на глазах у подопечных.

На «рефлексивном» этапе усилия наставника должны быть направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности молодых педагогов, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в ходе работы.

Формы для обучения навыков рефлексии:

- проблемно-деловая игра;
- рефлексивно-деловая игра;
- работа в составе творческой группы;
- лекция, семинар, практическое занятие;
- педагогические чтения;
- «педагогический ринг»;
- ярмарка педагогических идей;
- просмотр отснятых уроков/мероприятий;
- групповые и индивидуальные консультации;
- посещение и анализ открытых уроков, мастер-классы;
- педагогические мастерские.

Для формирования практических умений можно применять комплексные методы работы: педагогические мастерские, мастер-классы, работу в творческих группах, где молодой педагог изучает передовой педагогический опыт, участвует в профессиональных дискуссиях, готовит дидактические материалы, дает открытые уроки и др.

Активная корпоративная методическая работа в различных формах (мастер-классы, открытые уроки, семинары, практикумы, мини-лекции и т.д.) позволяет молодым специалистам развивать профессиональную компетентность и не испытывать чувство профессионального ограничения. Важно, чтобы учитель погрузился в атмосферу психологического комфорта, которая создается благодаря взаимодействию и поддержке.

В рамках деятельности педагогов-наставников целесообразно применение следующих рефлексивных методов обучения:

- *метод самонаблюдения* как разновидность наблюдения. Выражается в словесных отчетах о том, что видит, чувствует, переживает, как действует сам человек. В процессе рефлексивного наблюдения и самонаблюдения должны быть поставлены задачи сравнения, анализа происходящих явлений и событий;
- *метод интроспективного анализа* как своеобразная техника "исследования себя". Интроспективный метод – метод изучения психических процессов на основании субъективного наблюдения собственного сознания. Побуждение интереса к своему внутреннему миру обуславливает развитие рефлексии как процесса получения знаний о себе самом. Предлагаются темы для размышлений, написаний эссе и сочинений, выражение мыслей любым образом по темам: «В чем проявляется моя уникальность?», «Свобода и дисциплина в образовании», «Почему нужно доверять друг другу?» и др.
- *ведение дневника* – один из методов, позволяющий преодолеть фрагментарность и ситуативность в понимании человека. В психологии этот метод настолько редок в исследованиях, настолько и ценен. Дневники обладают важнейшим свойством – лишены избирательности исследовательского взгляда, а потому целостны, они исключены исследовательской оценки, включены в жизнь исследуемого естественно, органично, как эмоциональное содержание человеческих отношений. Можно предложить специалистам вести дневник своего опыта и своих переживаний в процессе работы, своих впечатлений, успехов-неуспехов;
- *метод игры*. Рефлексивно-деловые игры – современная активная форма работы с участниками образовательного процесса, представляющая собой организацию особой рефлексивной среды, в которой каждый участник не только приобретает новый когнитивный и поведенческий опыт, но и становится инициатором собственного личностного развития, а также развития своих партнеров;
- *тренинговый метод* – способ организации движения (активности) участников в пространстве и времени тренинга с целью достижения изменений в их жизни и в них самих;
- *метод философствования*. Тождественен методам размышления, рассуждения. Может быть реализован через анализ художественных произведений, видеофильмов, чтение текстов по проблемам учительства, отношений с родителями и обучающимися и т.д.;
- *метод микрообучения и самоанализа*. Данный метод имеет огромную значимость в развитии и совершенствовании рефлексивных способностей. Помимо рефлексии, микрообучение как педагогический метод способствует совершенствованию психолого-педагогической наблюдательности и оценки образовательных явлений и процессов, повышения профессиональной компетентности. Аналогичным является кейс-метод (от



англ. case – случай, ситуация, дело), один из популярных активных методов обучения, представляющий собой деловую игру в миниатюре;

- *аутоскопия или самонаблюдение* позволяет молодому специалисту получить картину своего поведения на основе строго объективной его фиксации. Увидеть себя во время проведения урока со стороны, проигрывания учебной ситуации – подобный опыт открывает человеку многое такое в нем самом, что подчас его просто изумляет. При просмотре видеозаписи участники обнаруживают собственные недостатки и действия, которые не замечаются во время реального занятия. Это обратная связь ведет к познанию себя и самокритике, что в большой степени способствует изменению поведения. Педагоги, имеющие такой опыт рефлексии, начинают спокойнее принимать критику в свой адрес.

Все предложенные методы тесно взаимосвязаны друг с другом, проникают один в другой, и порой, дифференцированы лишь на бумаге.

Следует отметить, что систематическая и целенаправленная работа с молодыми специалистами дает следующие результаты:

- во-первых, закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании и саморазвитии;
- организация системы методической поддержки молодых специалистов, а не отдельных элементов;
- привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- активное участие молодых специалистов в профессиональных конкурсах разного уровня;
- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля профессиональной деятельности.

Следует отметить, что наставнику необходимо закончить программу наставничества позитивно. В завершение работы команде необходимо встретиться и обсудить проделанную работу, а также отпраздновать успех программы наставничества. Обратная связь молодых специалистов поможет наставникам улучшить свои профессиональные качества, а отзывы о программе будут использованы с целью дальнейшего совершенствования системы наставничества.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Ермолаева М. Г. Современный урок: анализ, тенденции, возможности: учеб.-метод, пособие / М. Г. Ермолаева. – СПб.: КАРО, 2008. – 160 с.
2. Конаржевский Ю.А. Анализ урока. – М.: Центр "Педагогический поиск", 2000. – 336 с.
3. Ниязбаева Н.Н. Рефлексивные методы обучения в процессе повышения квалификации педагогов-практиков// Методист. – 2013.– №5. – С.6–9.

4. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки». – 2018. – №3. – <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (доступ свободный).
5. Руководство по наставничеству молодых педагогов республики Татарстан. – Казань, 2017. – 82 с.
6. Соколюк Л. Д. Система работы с молодыми учителями // Интернет-журнал «Все для администратора школы!». – № 8 (44) август. – 2015.

**ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА В РАМКАХ  
МУНИЦИПАЛЬНОГО КЛУБА «СОЮЗ ГОРЯЧИХ СЕРДЕЦ»  
(из опыта работы муниципальной системы образования о. Муром)**

***Тростина Галина Николаевна,**  
директор МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами» о. Муром,  
**Чуб Елена Николаевна,**  
педагог-организатор МБОУ СОШ №28 о. Муром, президент клуба молодых  
специалистов «Союз горячих сердец»*

Ежегодно в образовательные организации округа Муром приходят более 20 молодых педагогов. Всего в образовательных организациях округа работает 68 молодых специалистов со стажем до трех лет. На муниципальном уровне работа с молодыми педагогами строится на базе Клуба «Союз горячих сердец», который был создан в 2003 году.

Клуб имеет свою символику, гимн. Его работу координирует МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами» на основе положения о Клубе (приложение 1). Деятельность клуба осуществляется в рамках комплексно-целевой программы «Адаптация молодого педагога».

Первая встреча и первое знакомство молодых специалистов друг с другом происходит в День молодого специалиста на интерактивной площадке оздоровительно-образовательного центра базы отдыха «Озерный», который традиционно проводится в сентябре каждого года. Это знаковое событие для всех, потому что происходит встреча с коллегами, обмен впечатлениями от первых уроков, обсуждение возникших проблем. Молодые педагоги участвуют в профессиональном квесте. Работа в командах способствует сплочению и позволяет проявить свои личностно-профессиональные качества. Затем за чашкой чая проходит живое неформальное общение с начальником и специалистами Управления образования, методистами МКУ «Центр работы с педагогическими кадрами».

Посвящение молодых специалистов в педагоги проходит на сцене Дворца культуры имени 1100-летия города Муром в День учителя. Впервые приступившие к работе молодые педагоги представляют творческие визитки. Участники педагогического сообщества города их приветствуют, дают наказ, дарят

подарки, торжественно представляют наставника, которому вручают удостоверение.

Содержание работы клуба позволяет сочетать работу по повышению профессионального уровня и организации досуга. В системе работы проводятся семинары с использованием интерактивных методов. Участники этих семинаров знакомятся с современными педагогическими технологиями, эффективными инновационными практиками, на тренингах молодые учителя овладевают психологией общения. С интересом участвуют молодые коллеги в педагогических рингах, круглых столах, коучинг-сессиях, педагогическом диалоге.

Интересен формат совместных встреч клубов «Союз горячих сердец» и «Пеликан» (опытные педагоги), где происходит творческий обмен: молодые специалисты демонстрируют и обучают опытных педагогов работе с цифровым оборудованием, а опытные творческие педагоги, признанные мастера, показывают молодым интересные приемы, методы, помогают в преодолении трудностей.

Надо отметить, что в округе создаются условия для творческого комфортного микроклимата, профессионального роста и закрепления молодых специалистов в образовательной системе округа. Этому способствуют конкурсы профессионального мастерства, стимулирующие творческую инициативу. Один из важных конкурсов – «Педагогический дебют». Именно он дает старт к участию в профессиональном конкурсе «Педагог года Владимирской области» (муниципальный этап).

Задачами конкурса «Педагогический дебют» являются:

- повышение профессионального мастерства молодых специалистов;
- совершенствование института наставничества;
- укрепление связей между молодыми педагогами и их наставниками;
- повышение закрепляемости молодых специалистов;
- знакомство с лучшими примерами и традициями в области наставничества;
- формирование позитивного сотрудничества педагогов.

Конкурс «Педагогический дебют» проводится в три этапа.

**I этап** – творческая работа наставника в жанре статьи об опыте сопровождения молодого специалиста (возможно в жанре разговора по душам «О самом главном») по темам:

- «Современные подходы в работе с молодыми специалистами»;
- «И мы пойдем с тобою вместе дорогой добра»;
- «Секреты наставничества»;
- «Я наставник»;
- «Взгляд со стороны «Профессиональный тандем».

Молодые специалисты представляют творческую работу (эссе, интервью, видеоролик и др.) по темам:

- «Первые шаги в профессии»;
- «Педагог – это судьба ?!»;
- «Размышления о профессии».

**II этап** – проведение мастер классов для молодых специалистов (по их проблемам):

- «Современные формы работы с родителями»;
- «Современные образовательные технологии»;
- «Особенности современного урока»;
- «Планирование работы классного руководителя» и другие.

**III этап** – презентация профессиональных дуэтов «Мы вместе» по темам:

- «Я и мой наставник»;
- «Слагаемые профессионального успеха»;
- «Точь-в-точь»;
- «Посеем в детских душах...»

Традиционно в апреле каждого года проходит декада молодых специалистов «Педагогический дебют». Это своего рода отчет молодых педагогов о работе за год. Они проводят открытые уроки и занятия.

В округе действует Положение о статусе молодого специалиста, в котором предусмотрены меры морального и материального стимулирования.

Производится единовременная выплата молодым специалистам остродефицитных специальностей в размере 40 тысяч рублей.

Большое значение для семей молодых педагогов имеет материальная компенсация за путевки детям в загородные оздоровительные лагеря.

Создание ситуации успеха важно для всех, а для молодых, в начале их профессиональной деятельности, особенно. Укрепляется вера в свои силы. Наши молодые педагоги принимают участие в Российских конкурсах «Молодой учитель», «Молодой профсоюзный лидер». Участие в них позволяет открывать лидерские качества. Неслучайно пять педагогов из числа молодых были назначены на должность заместителя директора школы.

*Приложение 1*

## **ПОЛОЖЕНИЕ**

### **о клубе молодых специалистов «Союз горячих сердец» о. Муром**

1. Общие положения.

1.1. Клуб молодых специалистов создается с целью объединения молодых специалистов, работающих в образовательных учреждениях о. Муром.

1.2. Клуб молодых специалистов – добровольное объединение начинающих педагогов, работающих в образовательных учреждениях о. Муром.

2. Цели и задачи работы.

2.1. Основными задачами Клуба являются:

- обеспечение адаптации молодых педагогов в образовательных учреждениях и образовательном пространстве о. Муром;
- повышение профессионального мастерства, культурного и творческого роста;
- изучение актуальных проблем педагогики, психологии, методики;

- расширение информационного поля, установление творческих и личных контактов;
  - становление личности педагога, формирование его имиджа;
  - изучение и внедрение прогрессивного педагогического опыта;
  - повышение мотивации профессионального роста.
3. Организация и формы работы Клуба молодых специалистов.
    - 3.1. Клуб возглавляет Президент, который избирается из числа инициативных творческих молодых специалистов.
    - 3.2. Заседание Клуба проводится шесть раз в год.
    - 3.3. Работа Клуба строится в соответствии с планом, утверждённым начальником Управления образования администрации о. Муром.
    - 3.4. Клуб действует на основе Положения, утверждённого начальником Управления образования администрации о. Муром.
  4. Права и обязанности членов клуба.
    - 4.1. Молодые специалисты имеют право избирать актив Клуба и сами быть избранными.
    - 4.2. Молодой специалист имеет право вносить предложения по работе Клуба.
    - 4.3. Молодые специалисты обязаны посещать заседания Клуба.
  5. Управление работой с молодыми специалистами.
    - 5.1. Организация работы, связанной с реализацией мероприятий по адаптации молодых специалистов, становлением их профессионализма, возлагается на заместителя начальника Управления образования, ведущего специалиста по работе с кадрами, руководителя проблемного семинара.
    - 5.2. Непосредственный руководитель молодого специалиста по месту работы несёт ответственность за приобретение молодым специалистом опыта работы по специальности, работу наставников молодых специалистов, контролирует посещение молодым специалистом занятий в Клубе.

#### **НАСТАВНИЧЕСТВО В СОДРУЖЕСТВЕ**

(из опыта работы МБОУДПО «Городской информационно-методический центр» с молодыми специалистами)

***Шаршина Татьяна Борисовна,**  
заместитель директора МБОУДПО «ГИМЦ»  
**Бурмистрова Оксана Геннадьевна,**  
методист, курирующий проведение организационно-массовых мероприятий  
МБОУДПО «ГИМЦ»*

Основное направление деятельности МБОУДПО «Городской информационно-методический центр» города Владимира – методическое сопровождение педагогов в межкурсовой период.

Ежегодный кадровый анализ молодых специалистов сферы «Образование» в городе Владимире до 2017 года показывал, что только от 30% до 50% молодых педагогов оставались работать в образовательных организациях города, причем чаще всего из школ и детских садов увольнялись педагоги первого года работы. Это значит, что даже при достаточной готовности к педагогической деятельности, адаптация начинающего специалиста протекает сложно. У начинающего педагога появляются проблемы, с которыми ему тяжело справиться, а значит – необходима методическая поддержка наставника.

Организация методического сопровождения именно начального этапа профессиональной деятельности молодых специалистов является одним из приоритетных направлений работы городской методической службы.

Одним из направлений центра всегда была работа с молодыми педагогами, но необходимо обновить ее с учетом современных подходов. Для молодых сегодня является естественной интернет-среда и возможность ее использовать, как инструмент сотрудничества и методической помощи. Важно оказать помощь молодым специалистам, используя современные технологии, поскольку не всегда они могут открыто обратиться к помощи старших коллег на местах.



Так 2017 году было создано «Содружество молодых педагогов» города Владимира. Ссылка на адрес группы «Содружество молодых педагогов города Владимира» в социальной сети «ВКонтакте» <https://vk.com/sodrugestvompr>. Это неформальное общественное объединение креативных, ярких, желающих постоянно развиваться педагогов.

Содружество имеет свою эмблему, которая изображена на флаге и других атрибутах.

Основная цель Содружества – создание условий для успешной адаптации и творческого развития молодых специалистов города.

Задачи:

- закрепление начинающих специалистов в образовательной системе города;
- формирование у начинающих педагогов потребности в непрерывном образовании;
- организация системы методической поддержки начинающих педагогов;
- формирование у начинающих специалистов индивидуального стиля педагогической деятельности и активной позиции в профессии.

Профессиональные затруднения – неизбежный спутник профессиональной деятельности, а их своевременное выявление, понимание и преодоление – фактор профессионального развития. Важный принцип – ориентированность на проблематику социального запроса аудитории. Поэтому проводятся различные опросы и анкетирования, исходя из их анализа, планируется деятельность.

В марте 2019 года в социальной сети «ВКонтакте» МБОУДПО «ГИМЦ» был размещен опросник «Анкета для выявления степени затруднений начинающих педагогов в профессиональной деятельности», в котором молодые педагоги смогли указать затруднения, с которыми сталкиваются в начале своего

профессионального пути. Ссылка на адрес опроса профессиональных затруднений – <https://vk.com/@gimcvladimir-anketa-dlya-vyyavleniya-zatrudnenii-nachinauschih-peda>.

Результаты анкеты позволили разработать план работы с молодыми специалистами с учетом их затруднений в профессиональной деятельности и обновить формы работы с ними.

Одной из эффективных форм является – интенсивный двухдневный курс погружения в педагогическую профессию. Это **муниципальный адаптационный сбор молодых педагогов «Форсаж-сессия "Классная работа!"»**.

Тематическое обоснование: «Форсаж – специальный режим работы реактивных двигателей, необходимый для быстрого разгона». Форсаж-сессия – рассматривается как ускорение движения по траектории профессионального развития молодых. Каждое образовательное занятие мы назвали ТРЕК (дорожка), на котором участники ставили перед собой командную или личную цель.

Целями сбора были:

- создание условий для успешной адаптации молодых специалистов сферы образования;
- разработка модели методического сопровождения, направленной на решение первых профессиональных затруднений;
- повышение престижа педагогической профессии.

Аудитория слета: педагоги без стажа работы (опыт работы от 0 до 1 месяца).

Участники сбора были объединены в два отряда со своими кураторами – наставниками, успешными молодыми педагогами, которые уже имеют педагогический опыт.

Слет проходил на базе детского лагеря «Икар». Используются элементы лагерной педагогики: «орлянский круг» для создания сплоченной и дружеской атмосферы, вечерняя «свечка» – рефлексия на индивидуальном и групповом уровнях. Начинающих специалистов торжественно приняли в ряды «Содружества молодых педагогов». Все это, несомненно, придало дух дружеского общения, творческого подъема, взаимопонимания, поддержки, романтики выбранной профессии и чувство единения с педагогическим сообществом.

Педагогам предлагалось прожить два дня в атмосфере командного лидерства, участвовать в работе образовательных площадок, тренингах, мастер-классах, квест-играх, интеллектуальных досуговых вечерах, диалоговых площадках, фокус-группах, игровых практикумах. Современному педагогу необходимо уметь работать в команде единомышленников, совместно планировать и организовывать деятельность, нести свою зону ответственности за результат общего дела, поэтому большое значение имеет работа над командообразованием.

В образовательную часть сбора вошли следующие формы взаимодействия (*Приложение 1*):

- интерактивная встреча «Правовой навигатор», который помог молодым специалистам сориентироваться в нормативно-правовом обеспечении образовательного процесса и нормах трудовых отношений;
- психологические тренинги на мотивационное развитие;

- трек актерского мастерства;
- большой блок работы, посвященный интернет-ресурсам педагога. Тематика встреч: «Медиа-имидж педагога», «Социальная страница как личный бренд педагога», «Интернет-зона педагогического влияния?»;
- практикум, где обсуждались современные требования к уроку, особенности классного руководства и взаимодействия с родителями.

Очень позитивно аудитория принимала формат общения «молодые – молодым» – это методические лайфхаки от молодых педагогов – победителей и лауреатов муниципального конкурса «Педагог года. Педагогический дебют».

Результатом проведения адаптационного сбора молодых педагогов «Форсаж-сессия "Классная работа!"» стала успешная адаптация начинающих специалистов. Педагоги, прошедшие интенсивный курс погружения в профессию, имеют более активную позицию в профессии. Кроме того, энергия командного лидерства, сопряженная с участием в образовательных площадках, слились в единое движение по магистрали профессионального развития, что позволило сделать еще один шаг в работе педагогического объединения «Содружество молодых педагогов».

В сентябре каждого года в МБОУДПО «ГИМЦ» начинает работу «Школа молодого педагога» (*Приложение 2*).

В 2019-2020 году в программу включены (по результатам анкеты по выявлению затруднений молодых специалистов):

- курс «Первые шаги в профессии» (для специалистов со стажем от 0 до 1 года);
- курс конфликтологии «Мир конфликтов» (для специалистов с педагогическим стажем от 0 до 2 лет);
- курс по формированию сплоченности детского коллектива «Связаны одной целью...» (для специалистов с педагогическим стажем от 2 до 3 лет).

Работа Школы молодого педагога направлена на комплексную методическую помощь, ликвидацию трудностей, возникающих в области:

- правовой грамотности;
- организации образовательно-воспитательного процесса;
- методике преподаваемых предметов;
- самопрезентации, раскрытия творческого потенциала;
- психологической адаптации молодого педагога;
- повышения престижа профессии;
- диссеминации опыта работы и т.д.

В течение года работают методические объединения предметной направленности.

Ежегодно в городе проводится Декада молодого специалиста, в ходе которой молодые педагоги проводят открытые уроки и занятия, участвуют в круглых столах, конференциях и многое другое.

В октябре проводится двухдневный форум молодых педагогов и их наставников «Педагогический навигатор». Тематика форума каждый год меня-



ется. Например, в октябре 2019 года II городской форум «Педагогический навигатор» проходил под общей темой «ПРОМОпарк» (ПРОМО-развитие) (Приложение 3).

В рамках форума работали две площадки.

- Площадка «Педагогический дуэт», на которой проходила очная защита моделей наставничества одноименного профессионального конкурса. Дуэты молодых педагогов и наставников представляли опыт взаимодействия, визитную карточку пары и выполняли кейсовые задания.
- На площадке «Время молодых – время успеха» проходила защита интернет-ресурса педагога «ПРОконтакт». Конкурсанты презентовали свои социальные странички, блоги, сайты, интернет-площадки с которыми они работают.

Работа на площадках вливалась в общее движение форума, которое включила в себя:

- мастер-классы: «SOS! Речь!» (Речевой имидж педагога), «Стереотипы в нашей жизни. Как они работают?», «Секреты ораторского мастерства»;
- интеллектуальную игру;
- образовательные площадки по робототехнике, проектированию уроков с помощью «Школьного конструктора опыта»;
- работу фокус-групп;
- «орлянский круг».

Еще одним направлением в работе с молодыми специалистами является организация муниципального профессионального конкурса «Педагог года. Педагогический дебют», в котором принимают участие педагоги со стажем работы до 5 лет.

В 2020 году все участники на первом отборочном туре представили:

- видеопредставление «Я – педагог XXI века?!»;
- информацию об использовании Интернет-ресурса в профессиональной деятельности;
- в очной форме писали «эссе» – размышление на заданную тему;
- представили опыт педагогических достижений «У меня это получается» (в формате печка-куча).

Финалисты конкурса показывали конкурсный урок/занятие, где необходимо было продемонстрировать знание и понимание современных тенденций развития образования и общества, общую культуру и профессиональную эрудицию, умение представить свою позицию, оригинальность мышления, умение работать в команде в педагогической мастерской творческого взаимодействия.

Одним из направлений Содружества является – творческое развитие педагогов. В декабре 2019 года команды молодых специалистов были приглашены к участию в творческом новогоднем вечере «Батл-маскарад #внеурочка». Предложенный формат – участие команд в конкурсных испытаниях «Интеллектуальное конфетти», «Педагогическая эквилибристика». По результатам был выбран лучший новогодний педагогический дуэт Деда Мороза и Снегурочки.

«Батл-маскарад» перерос в интернет-марафон, который прошел под

хештегом #внеурочка в «ВКонтакте» в группе сообщества. Образовательным организациям города было предложено представить свои интересные коллективные досуги под данным хештегом. Так педагогическое сообщество города узнало о совместных творческих выставках, походах, посещениях театров, сплавах на лодках. Несомненно, отдых в кругу коллектива плодотворно сказывается и на успешности адаптации молодых, и на результатах педагогического труда.

Интернет сегодня – это новая коммуникативная реальность. Молодые педагоги все активнее используют его в качестве эффективного средства педагогического влияния на учеников, общения с ними, дистанционного формата работы, а также обмена идеями опыта со своими коллегами. Поэтому огромную роль в работе с молодыми педагогами играют социальные сети.

На площадке в социальной сети «ВКонтакте» ведутся две тематические группы: группа учреждения «ГИМЦ» (ссылка на адрес группы «ГИМЦ» в социальной сети «ВКонтакте» <https://vk.com/gimcvladimir>) и «Содружество молодых педагогов города Владимира», где педагоги обмениваются информацией, узнают новости образования и т.д. Это дает возможность работать в офлайн и онлайн-программах, молодежных кластерах, организовывать и проводить семинары, дискуссии, образовательные события, быстро откликаться на тот или иной запрос, просьбу о помощи и т.п. Кроме того, эта группа дает понять, что молодых педагогов в городе много и они – единая команда, а социальные сети – эффективный инструмент работы с педагогическими кадрами.

Большое внимание уделяется и организации совместного отдыха молодых специалистов: экскурсионные поездки в Государственную думу РФ, музеи г. Москвы и Владимирского региона, участие во Всероссийском форуме «Территория смыслов на Клязьме» смена «Образование будущего», в интеллектуальных играх и т.п. Неформальное общение создает атмосферу дружеского отношения, творческого подъема, взаимопонимания, поддержки, и конечно, чувство надежного товарищеского плеча рядом.

Результатом проделанной работы с молодыми специалистами является то, что если в 2017-2018 учебном году 59% молодых специалистов остались работать в образовательных организациях города, то в 2018-2019 году – 90%.

90% сохранности педагогических кадров в профессии – это хороший показатель командной работы МБОУДПО «ГИМЦ», наставников молодых педагогов, руководителей и коллективов образовательных организаций.



Программа адаптационного сбора молодых педагогов «Форсаж-сессия "Классная работа!"»

Время	События 1 дня сбора
8.30	Общий сбор и отъезд участников
09.00–09.50	Размещение участников, регистрация, завтрак
10.00	ТРЕК «Создай команду»
10.50	Открытие «Форсаж-сессии»
11.40	ТРЕК «Траектория развития»\
12.20	ТРЕК актерского мастерства (перекрестное участие)
13.00	Обед
13.30	ТРЕК «Правовой навигатор» (часть 1)
14.00	ТРЕК «Правовой навигатор» (часть 2)
	Чайная пауза
15.00	ТРЕК «Имидж педагога»
15.30	ТРЕК «Социальные сети - новая коммуникативная реальность»
16.00	ТРЕК «Медиа-имидж педагога»
16.30	ТРЕК «Страница в социальных сетях как личный бренд преподавателя»
17.00–18.20	ТРЕК «Диалоговая площадка» «Интернет-зона педагогического влияния?!»
18.30	Ужин
19.00–21.00	ТРЕК «Территория игры» (квест-игра/интеллектуальная игра) (перекрестное участие)
	Чайная пауза
21.10–22.30	ТРЕК «Итоги дня». «Орляцкий круг»

Время	События 2 дня сбора
08.00	Утро начинается с зарядки
08.30	Завтрак. «Орляцкий круг»
09.00–09.45	ТРЕК «Открывая занавес урока» // «Шпаргалка воспитателя»
09.50–10.45	ТРЕК «Мастер-классы от победителей муниципального конкурса "Педагог года"»: «Секреты...урока»//«Поле чудес в стране СЕМАНТИКА».
	Чайная пауза
10.50–11.20	ТРЕК «Лайфхак от молодых педагогов». Мастер-классы участников муниципального конкурса «Педагог года. Педагогический дебют».
11.20–11.50	ТРЕК «Лечу над миром». Визуальная аэроэкскурсия. (перекрестное участие)
12.00	ТРЕК «Это не по-детски» (игровой практикум)
13.30	Обед
14.00	ТРЕК «Самый классный КЛАССНЫЙ» ТРЕК «Диалог с родителями»
15.00-	Чайная пауза
15.15	ТРЕК «Классная работа!»
18.00	Ужин
18.30	Торжественное закрытие «Форсаж-сессии»
19.30	Отъезд участников

<b>«Школа молодого педагога»</b>	
<p>Курс конфликтологии «Мир конфликтов» (для педагогов со стажем от 0 до 2 лет)</p>	<p>Конфликт: «хорошо» или «плохо»? Психология конфликта. Служба школьной медиации как альтернативный способ урегулирования конфликтов</p>
	<p>«Увеличьте пирог, прежде чем его делить: техники и приемы конструктивного поведения в конфликте. Карта конфликта»</p>
	<p>«Да здравствует конфликт! Технологии управления конфликтом. Как направить энергию конфликта на пользу дела»</p>
<p>Курс по формированию сплоченности детского коллектива «Связаны одной целью...» (для педагогов со стажем от 2 до 3 лет)</p>	<p>«Толпа...группа...команда»</p>
	<p>«Потому что это "Я": роль личности в команде»</p>
	<p>«Мастерская эффективного взаимодействия: технология формирования команды»</p>

«Программа II Городского форума молодых педагогов и их наставников «Педагогический навигатор»

The poster features a stylized cityscape background with buildings, trees, and a park bench. The title is repeated in Russian and English. Logos for various educational institutions are displayed. The date and location are specified at the bottom right.

**II ГОРОДСКОЙ ФОРУМ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ  
«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
НАВИГАТОР»**

**II ГОРОДСКОЙ ФОРУМ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ  
«ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ НАВИГАТОР»**

МБОУДО ГИМЦ  
ИЦАЭИСОНЕ  
МБОУДО ГИМЦ

**П  
Р  
О  
М  
О  
П  
А  
Р  
К**

**31 ОКТЯБРЯ  
1 НОЯБРЯ 2019г.  
город Владимир**

**Организаторы:**

- Управление образования администрации г.Владимира
- МБОУДО «ГИМЦ»

**Партнеры:**

- Школа креативного мышления ИКРА
- Информационный центр по атомной энергии

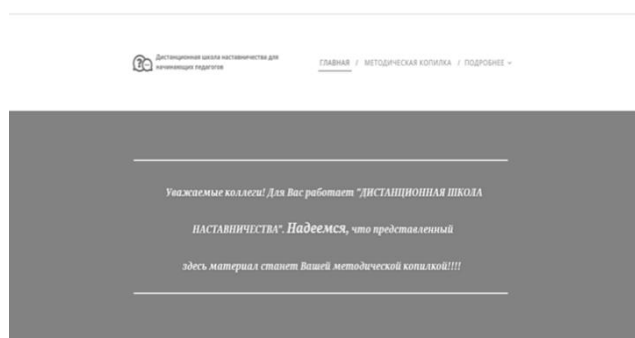
<b>ТОЧКИ ПРИТЯЖЕНИЯ ПРОМОПАРКА</b>			
<b>1 ДЕНЬ</b>		15.20-15.30	Парковое кафе «Зарядись»
8.30	Регистрация участников Форума	15.30-15.40	Аллея открытий (общее представление работы площадок)
9.00-9.40	Открытие ПРОМОпарка	15.40-16.40	Интеллектуальный аттракцион «Не сломай головы»
9.40-9.50	Парковое кафе «Зарядись»	16.40-17.00	Точка притяжения «Вечерние огни»
9.50-12.10	Павильон идей:	<b>2 ДЕНЬ</b>	
	Площадка «Педагогический дуэт» (очное представление опыта наставничества)	9.00-9.45	Летняя эстрада «Секреты ораторского искусства»
	Площадка «Время молодых – время успеха!» (представление конкурсных работ)	9.45-10.45	Воркаут «Стереотипы в нашей жизни. Как они работают?»
12.10-12.30	Парковое кафе «Зарядись»	10.45-11.00	Парковое кафе «Зарядись»
12.40-13.40	Колесо обозрения «SOS! Речь!» (речевой имидж педагога)	11.00-12.00	Панорама мнений «ПРОконтакт» (работа в фокус-группах «Социальные сети для педагога»)
13.40-15.20	Скейтпарк «ПРОдвижение»		Встреча под часами
	Площадка «Педагогический дуэт» (выполнение кейс заданий)		Мастер-класс «Проектирование уроков с помощью Школьного конструктора опыта»
	Площадка «Время молодых – время успеха!»: - мастер-классы - рекомендации жюри конкурса		Мастер-класс «Робототехника в детском саду»
			Аллея СОЗВУЧИЯ Подведение итогов форума

## «ДИСТАНЦИОННАЯ ШКОЛА НАСТАВНИЧЕСТВА»

для начинающих педагогов дошкольных образовательных организаций  
(из опыта работы муниципальной системы образования г. Гусь-Хрустального)

*Голубина Ольга Олеговна,  
педагог-психолог МБДОУ «Детский сад № 12»,  
руководитель «Дистанционной школы наставничества»,  
Калмыкова Ольга Александровна,  
старший воспитатель МБДОУ «Детский сад № 12»,  
руководитель ГМО начинающих педагогов*

В 2019 году в нашем городе была создана интерактивная «Дистанционная Школа Наставничества», которая является инновационной формой сопровождения начинающих педагогов (ссылка на сайт – <https://distantcionnaya-shkola-nastavnichestva.webnode.ru/>).



«Школа» была создана в виде Интерактивного Консультативного Пункта, который базировался на одной из страниц личного блога Голубиной О.О., педагога-психолога МБДОУ «Детский сад № 12». В связи с тем, что потребность молодых педагогов в получении необходимой помощи оказалась востребованной, возникло множе-

ство вопросов, которые не всегда может решить один педагог-наставник. Поэтому появилась идея создать расширенное интерактивное пространство наставничества.

Необходимость создания «Дистанционной Школы Наставничества» обосновано характером традиционной формы методического сопровождения: это периодичность встреч и мероприятий, ограниченность во времени, ориентированность на группу.

Данный вид наставничества позволяет начинающему педагогу получить адресную помощь по вопросу в то время, когда ему это необходимо.

Целью создания Интерактивного Консультативного Пункта является реализация дистанционной формы школы наставничества: психолого-педагогическое и методическое просвещение начинающих педагогов ДОУ города.

Отличительной особенностью данной формы наставничества является решение ряда задач:

- стимулировать у начинающих педагогов интерес и мотивацию к самообразованию;
- способствовать развитию у начинающих педагогов навыков анализа и рефлексии своей профессиональной деятельности;

- развивать стремление к сотрудничеству между педагогами ДООУ города;
- повысить ИКТ-компетентность начинающих педагогов.

В начале работы Интерактивного Консультативного Пункта было предложено два варианта ведения диалога: обсуждение на страницах блога и адресная переписка через личную почту.

Обращений педагогов в личную почту оказалось больше. Это связано с формирующейся самооценкой начинающих педагогов. Педагогам проще обратиться с вопросами в личную почту и получить адресный ответ.

Эту мысль подтверждает и то, что на странице Интерактивного Консультативного Пункта некоторые педагоги задавали свои вопросы анонимно.

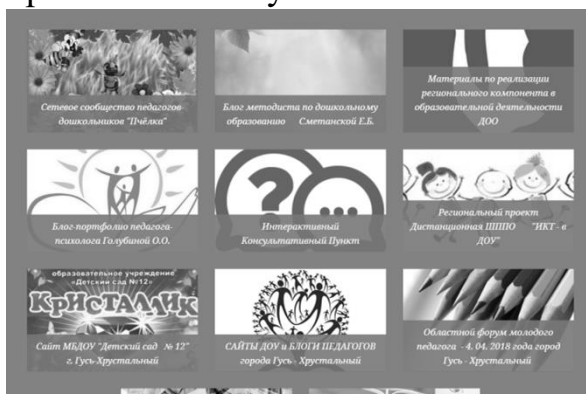
Особая актуальность данной формы наставничества заключается в возможности у начинающего педагога задать свой вопрос и получить на него своевременный ответ.

Впоследствии было принято решение о разработке и реализации проекта «Дистанционная Школа Наставничества», которая поможет восполнить педагогам имеющиеся дефициты профессиональной деятельности, получить адресную квалифицированную помощь.

Был создан сайт с одноименным названием «Дистанционная Школа Наставничества», в рамках которого проходит оказание консультативной и методической помощи, в том числе и начинающим специалистам.

Особая актуальность данной формы наставничества состоит в создании возможности просвещения и саморазвития начинающих педагогов, не имеющих профессионального образования.

К работе в «Дистанционной Школе Наставничества» в разделе «педагогичнаставники» привлечены специалисты-консультанты: руководитель городского методического объединения начинающих педагогов ДОО Калмыкова Ольга Александровна, специалисты и педагоги ДООУ города, методисты «Организационно-методического центра» и специалисты управления образования. На странице сайта контактные данные наставников – специалистов и методистов размещены в активном доступе, поэтому педагоги могут обратиться со своим вопросом к любому из них.



Содержание раздела «Методическая копилка» сайта расширяется и пополняется. Сайт содержит активные ссылки на:

- материалы сетевого сообщества педагогов-дошкольников «Пчёлка»;
- материалы по реализации регионального компонента в образовательной деятельности ДОО – методический комплект к программе «ДоРоГо» («Дошкольникам о Родном Городе»);
- материалы «Школы начинающих воспитателей»;
- ссылки на блоги педагогов-консультантов;



- ссылки сайтов ДОУ города;
- ссылка на материалы регионального проекта Дистанционная Школа Передового Педагогического Опыта «ИКТ – в ДОУ»;
- консультационный психолого-педагогический материал (который так же доступен на страницах блога Интерактивного Консультативного Пункта);
- ссылки на бесплатные платформы для создания сайта-портфолио.

Страницы интернет-пространства «Школы дистанционного наставничества» стали методической копилкой и помогают распространению материалов тематических встреч в рамках работы методических объединений, проводимых ДОУ города, а ведение диалога с начинающими педагогами дает возможность их обращения с вопросом к выбранному наставнику, используя контактные данные, размещенные на сайте.

Данная форма наставничества для начинающих педагогов города важна и актуальна. В перспективе данный сайт расширит возможности оказания консультативной и методической помощи педагогам города, расширит сферы сотрудничества между ними и на данный момент уже помогла созданию начинающими педагогами своего ИКТ-ресурса.

**«ШКОЛА ФЕЙ» КАК НЕТРАДИЦИОННАЯ ФОРМА НАСТАВНИЧЕСТВА  
В ДОШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ**  
(из опыта работы педагогического коллектива МБДОУ «Детский сад № 13»  
г. Владимира)

***Фомина Галина Юрьевна,**  
заведующий МБДОУ «Детский сад №13» г. Владимира*

В современном образовании мы все чаще возвращаемся к мысли о необходимости возрождения такого явления, как наставничество. Одной из важнейших задач руководителя дошкольного учреждения является обновление кадрового состава и привлечение молодых специалистов к профессиональной деятельности. Современная статистика показывает следующую картину: 15 % молодых специалистов отказываются от работы в образовательном учреждении еще на стадии прохождения преддипломной практики; 20 % молодых педагогов увольняются в течение первых трех месяцев работы; 25 % в течение первого года работы сталкиваются с определенными профессиональными трудностями, а также эмоциональным дискомфортом, итогом чего становится принятие решения о смене профессии.

Анализ кадрового обеспечения дошкольных образовательных учреждений города Владимира выявил уменьшение численности молодых педагогов, старение кадров, стабильное количество вакансий по педагогическим должностям.

Работать в детские сады идет менее 1/3 выпускников педагогических колледжей и вузов. Молодые педагоги, недавно получившие диплом, приходя работать в дошкольные образовательные организации, сталкиваются с большим количеством профессиональных трудностей. Часто родители детей раннего

дошкольного возраста хотят, чтобы с их детьми занимались лучшие педагоги. В этой ситуации молодым специалистам приходится доказывать свою профессиональную компетентность. Столкнувшись с подобными проблемами в своём дошкольном учреждении, мы в качестве поддержки молодых специалистов выбрали форму наставничества. Нам хотелось сделать данную форму более практико-ориентированной, не формализовать ее, а самое главное, оказывать адресную и индивидуальную помощь начинающим педагогам.

Так два года назад родилась идея создать «Школу Фей» как форму наставничества молодых специалистов в условиях детского сада.

Расшифровывая необычное название, обратимся к понятиям данных слов: **Школа** – это лестница, ступеньки, которые ведут вверх (определение с латинского).

**Фея** – (франц. fée от лат. fata). В западноевропейской сказочной литературе – волшебница, сверхъестественное женское существо, способное творить чудеса (источник – Толковый словарь Ушакова. Д.Н. Ушаков. 1935-1940).

**Фея** – (французское fée, от латинского fatum судьба), по поверьям кельтских и романских народов фантастическое существо женского пола (обычно делающее людям добро); волшебница (источник – Современная энциклопедия).

В аллегоричном названии «Школа Фей» заложены целевые ориентиры данной формы наставничества. Это сопровождение молодого педагога по ступенькам профессиональной лесенки успеха и приобретение необходимых профессиональных компетенций.

**Целью** создания «Школы Фей» стало сопровождение и поддержка молодых специалистов образовательного учреждения в их профессиональном становлении.

Основными **задачами работы** «Школы Фей» являются:

- оказание помощи в адаптации молодых специалистов в дошкольном образовательном учреждении;
- поддержка интереса к педагогической профессиональной деятельности у молодых специалистов;
- формирование индивидуального стиля творческой деятельности молодого специалиста;
- развитие инициативы и рефлексивных навыков молодого специалиста;
- формирование у молодого специалиста потребности к самообразованию;
- развитие у молодых специалистов сознательного и творческого отношения к выполнению своих профессиональных обязанностей;
- воспитание молодых специалистов в лучших традициях инновационной культуры дошкольного образовательного учреждения.

Для введения такой формы наставничества в МБДОУ «Детский сад № 13» г. Владимира разработано и утверждено положение о наставничестве в формате «Школы Фей».

Структура «Школы Фей» необычна по отношению к традиционной форме наставничества. Схематично данная структура представлена на *Рисунке 1*.

Рисунок 1. Структура школы наставничества в ДОУ №13



В «Школе Фей» помимо основного педагога-наставника молодого специалиста сопровождают «Феи-преподаватели» – это специалисты и опытные педагоги, которые уже являются успешными профессионалами в определенном направлении.

В «Школе Фей» работают:

**«Фея-позитива»** – педагог-психолог, который содействует адаптации молодых педагогов к профессиональной деятельности, оказывает эмоциональную поддержку, помощь в формировании коммуникативных компетенций, проводит мероприятия по снятию психоэмоционального напряжения.

**«Фея-дипломатии»** – опытный воспитатель, который помогает молодым педагогам освоить науку дипломатии общения с родителями, подобрать наиболее успешные формы взаимодействия с ними. Совместно находит ответы на вопросы: «Как осознанно включить родителей в воспитательный образовательный процесс?», «Как выходить из конфликтных ситуаций?», «Как начинать разговор с родителями о проблемах ребенка, которые заметил педагог?», и это одни из немногих вопросов на которые постоянно ищут ответы наставник и его подопечные.

**«Фея-детского интерьера»** – опытный воспитатель, который вместе с молодыми специалистами моделирует образовательное пространство группы, на практике помогает освоить принципы предметно-пространственной среды в рамках ФГОС ДО.

**«Фея-планирования»** – заместитель заведующего по УВР, который сопровождает будущих Фей в решении вопросов подготовки документации по профессиональной деятельности, помогает планировать свою работу.

**«Фея-здорового образа жизни»** – подбирает с молодыми специалистами наиболее эффективные формы и технологии по сохранению и укреплению своего здоровья и здоровья воспитанников. Важной составляющей данного направления является профилактика детского травматизма и сопровождение молодого педагога в условиях произошедшей травмы с ребенком.

**«Фея-творчества»** – вместе с молодыми педагогами практикует и осваивает методику продуктивных видов деятельности (конструирование, лепка, аппликация, рисование). Вовлекает их в мир своих увлечений и нетрадиционных техник изобразительной деятельности.

**«Фея-грамотной речи»** – оказывает помощь в освоении методики развития речи дошкольников. Повышает компетентность молодых специалистов в вопросах грамотной речи, делится с молодыми педагогами секретами успешного публичного выступления.

Новизной использования данной формы наставничества является то, что трудно создать условия эмоционального благополучия и профессионального сопровождения молодого специалиста через набор определённых специально организованных форм работы, так как только каждодневный профессиональный опыт, решение определенных вопросов, формат социальных партнерских отношений и есть становление и развитие профессиональных компетенций молодого педагога.

Именно поэтому формат работы «Школы Фей» является «рамочным», то есть предлагает общие принципы и подходы («философию наставничества и партнёрства»), задаёт «рамку», некий шаблон для конкретных ежедневных действий педагогов-наставников, которые зависят от конкретной проблемной ситуации молодого специалиста. Формат рамочной системы работы «Школы Фей» позволяет «Феям-преподавателям» чутко относиться к возникшим проблемам молодого педагога и реагировать на них, подбирая индивидуальные практико-ориентированные формы поддержки.

Следует отметить, что данный формат наставничества открывает возможности для совместного педагогического творчества. Сетевой характер работы и принцип формирования команды единомышленников среди учениц и преподавателей «Школы Фей» является одним из необходимых условий ее успешной работы.

Помощь молодому воспитателю оказывается по его собственному запросу. Он понимает, к кому должен обратиться для решения той или иной проблемы. Именно поэтому в «Школе Фей» нет четкого планирования. Оно примерное, рамочное, не предписывающее. Чтобы систематически оказывать поддержку, наши Феи-преподаватели сами приходят раз в две недели к своим уче-

ницам и в ходе непринужденной и неформальной беседы обсуждают успехи и трудности будущих «Фей».

Исходя из трудностей молодого специалиста, педагог-наставник подбирает форму и содержание для оказания помощи. Это могут быть такие формы взаимодействия, как коуч-беседа, консультация, мастер-класс, семинар-практикум, тренинг, кейс-технологии и т.д. Вариативность форм работы позволяет активно включать наших молодых специалистов в ту или иную деятельность, а вот содержание рекомендуется подбирать не только с теоретическим, но и с ценностно-практическим материалом.

Работа по наставничеству в «Школе Фей» строится по определенным принципам. Они делятся на два уровня:

✓ **1 уровень** – организационно-ориентированные принципы:

- принцип системности;
- принцип комплексности;
- принцип научности;
- принцип ценностной ориентации;
- принцип сценарности;
- принцип результативности;
- принцип целенаправленности.

✓ **2 уровень** – социально коммуникативные принципы:

- принцип ориентации на молодых специалистов;
- принцип самостоятельности и ответственности;
- принцип поощрения творчества и инициативной мысли;
- принцип формирования корпоративных ценностей;
- принцип приоритетов развития;
- принцип реальности и практичности;
- принцип минимализации формального регулирования;
- принцип открытости;
- принцип индивидуализма.

Основные этапы работы Школы мы зашифровали в кодовом названии «**Пять ступеней или "5-С"**». Каждый этап – это новая ступенька роста и становления молодого профессионала, название каждого этапа символично начинается с буквы «С» – таких этапов пять. Схематично все этапы представлены на *Рисунке 2*.

Рисунок 2 – «Пять ступеней или «5-С» – этапы сопровождения молодого специалиста в «Школе Фей»



1 ступенька «Стремление» – это мотивационный этап, в ходе которого молодой педагог открывает новые возможности и перспективы своей профессии. На данном этапе каждому педагогу-наставнику необходимо создать условия для формирования мотивационной среды ученицам «Школы Фей». Под мотивационной средой мы понимаем слияние различных условий, которые формируют и ориентируют молодого специалиста образовательного учреждения на достижения профессиональных целей. Именно от этого этапа зависит инициативная позиция молодого педагога. Становятся не востребованными исполнительская и потребительская линии поведения.

Проводя ряд диагностик по формированию мотивационных предпосылок молодых специалистов, следует отметить, что психологический механизм мотивации поведения в большинстве случаев не зависит от материального стимулирования, а формируется в общественной инновационной культуре дошкольной образовательной организации. Целевые ориентиры создания мотивационной среды на данном этапе наставничества – обеспечение позитивной оценки молодого профессионала и ожидаемых результатов за итоги своей профессиональной деятельности.

Мы выделили основные характеристики мотивационной среды начинающих педагогов, которые представлены на *Рисунке 3*.

Рисунок 3 – характеристики мотивационной среды молодого специалиста в условиях адаптации к профессиональной деятельности



Прежде чем мы начали работу по формированию мотивационной среды в нашей «Школе Фей», изучены индивидуальные потребности и мотивы профессиональной деятельности каждой «Будущей Феи» с помощью методик и диагностик:

- методика «Мотивы педагогической профессии» (Т.Н. Сильченкова);
- методика «Изучение мотивации профессиональной деятельности» (К. Замфира в модификации А. Реана);
- методика изучения факторов привлекательности профессии (предложена В.А. Ядовым, модифицирована Н.В. Кузьминой, А.А. Реаном);
- диагностика уровня готовности педагога к развитию (анкеты: «Выявление способности воспитателя к саморазвитию», «Факторы, стимулирующие обучение и препятствующие развитию и саморазвитию воспитателей в детском саду»);
- методика «Способности педагога к творческому саморазвитию» (И.В. Никишина).

Анализ полученных результатов обсуждается на совете «Школы Фей», где педагоги-наставники совместно с молодым специалистом выстраивают индивидуальную траекторию сопровождения каждой ученицы на данном этапе.

На этапе «Стремление» главная роль «Фей-наставниц» – это «вдохновительницы», так как основным функционалом на данном этапе является вера в успех своих учениц.

На данном этапе проведены различные мероприятия, которые стали традиционными для нашей наставнической школы:

- Посвящение в ученицы «Школы Фей».
- Проблемный семинар «Шкатулка ценностей ФГОС ДО» (*Приложение 1*).
- Творческие встречи «В стране мечтателей».

Следующий этап (ступенька) профессионального сопровождения в процессе наставничества – «Создание». Именно на этой ступени происходит создание индивидуальной модели профессиональной деятельности молодого специалиста, понимание содержания своей профессии, освоение на практике теоретических основ различных методик и технологий дошкольного воспитания.

На данном этапе, как правило, происходит ситуативное наставничество, решение определённых профессиональных проблем молодого педагога в партнёрстве с «Феями-наставницами».

Следует отметить, что на данном этапе выявлены противоречия:

- отсутствие или низкий уровень целеполагания у молодых педагогов;
- необходимость определения ожидаемых результатов (целевых ориентиров) от решения той или иной проблемной ситуации в профессиональной деятельности.

В связи с этим повышение уровня компетентности молодых профессионалов в вопросах целеполагания стало приоритетным направлением в наставнической деятельности практически у всех преподавателей «Школы Фей».

В деятельности Школы встроена общая модель процесса целеполагания (*Рисунок 4*):

Рисунок 4. Модель процесса целеполагания молодого специалиста



Процесс включает в себя:

1. *Рассмотрение и обсуждение проблемной ситуации или конкретных результатов профессиональной деятельности:* для определения цели предстоящей профессиональной деятельности молодому специалисту следует рассмотреть и обсудить конкретные результаты того или иного направления профессиональной деятельности с педагогом-наставником, определить ресурсный потенциал. Данное обсуждение лучше проводить с педагогом-наставником, который курирует его по определенному направлению, для того чтобы они совместно могли оценить результативность собственной деятельности и определить проблемные моменты.
2. *Определение проблемных зон:* в дальнейшем ученица «Школы Фей» совместно с наставником выявляет обстоятельства, проблемы, которые нужно решить для эффективной профессиональной работы.
3. *Краткая и понятная формулировка цели:* совместно формулируется цель, которая направлена на решение выявленных проблем. Как правило, при формулировке цели озвучивают средства ее достижения. Цель должна быть сформулирована понятно, а также ее результат должен быть измерим.
4. *Планирование достижения результатов:* совместно молодой педагог и наставник подбирают формы, средства и механизмы, которые будут наиболее эффективны для достижения той или иной цели, определяют план действий.
5. *Рассмотрение и обсуждение планируемых результатов.* Важно, чтобы молодой профессионал понимал тот результат, который он ожидает от планируемой деятельности. Планируемые результаты должны быть кон-



кретны и понятны ему, также они должны быть реалистичны и достижимы.

6. *Учет новой информации или другой профессиональной ситуации.* В процессе прохождения данных этапов может появиться новая информация, создаться иная проблемная ситуация, произойти деформация условий. Если данные преобразования тем или иным способом могут повлиять на достижение ранее поставленной цели, молодой специалист более детально изучает информацию изменений.
7. *Корректировка цели.* Происходит в том случае, если в процессе ее постановки и реализации произошли какие-либо изменения, которые могут повлиять на достижение планируемых результатов. При корректировке цели вновь запускается процесс постановки цели.

Таким образом, процесс создания индивидуальной профессиональной модели возможен на данном этапе только при условии наличия определённых педагогических целей.

В процессе, когда молодой педагог начинает ориентироваться в собственных целевых установках и реализует различные педагогические практики ФГОС ДО, «Феи-преподаватели» могут взять на себя роль координатора. Именно в этой роли в индивидуальной партнерской позиции каждый наставник может направлять и координировать процесс создания профессиональной модели педагогической деятельности по своему определенному направлению.

На этапе «Создание» проведен ряд мероприятий:

- Проблемный семинар «От целей к результатам».
- Форум для молодых педагогов «Ориентиры детства».
- Практический семинар «Планируем тематическую неделю».
- Тренинг «Капитаны судьбы» (*Приложение 2*).

На этапе «Содействие» проходит процесс полного включения молодого специалиста в образовательный процесс. Начинающие педагоги апробируют различные технологии и методики, анализируют и находят наиболее эффективные средства и формы взаимодействия с детьми и их семьями.

Молодой педагог увлеченно включается в работу и начинает практиковать в своей деятельности всё то, чему он так долго учился, но зачастую небольшие ошибки, погрешности могут привести его к разочарованию. Часто можно услышать от учениц нашей школы на данном этапе слова: «Я пробовала, но у меня не получается?». Важно опосредованно, ненавязчиво, не директивно направлять начинающего педагога.

На данном этапе используется такая форма взаимодействия, как «Педагогический дуэт». Наставники вместе с молодыми педагогами организуют образовательную работу по разным направлениям деятельности, выступая навигаторами.

На ступени «Совершенствование» происходит активное включение педагогов в демонстрацию своих первых достижений, поддержка и признание их долгожданных маленьких успехов! Роль наставника – помочь представить и прорекламирровать первые успехи своих учениц. Кто как не они заметят первые успехи своих наставниц и расскажут о них коллективу.

Эффективной формой работы на данном этапе является проведение недели молодого педагога «Вкусная методическая неделя».

Основная цель проведения «Вкусной методической недели» – создание условий для профессионального саморазвития и самореализации молодых педагогов в условиях введения и реализации ФГОС ДО.

Задачи:

- Стимулирование интереса и мотивации к самообразованию.
- Повышение уровня активности и самостоятельности.
- Развитие навыков анализа и рефлексии своей деятельности.
- Развитие стремления к сотрудничеству.

Методическая неделя включает в себя пять модулей – пять дней, которые логически связаны между собой единой темой или несколькими смежными темами. Каждый день включает в себя мероприятия для молодых педагогов как теоретической, так и практической направленности. Всем педагогам раздается маршрутный лист. Каждый педагог должен внести в маршрутный лист те мероприятия, которые он посетил, в которых принял участие или провёл лично. О посещённых мероприятиях необходимо составить краткий отзыв и оценить по 5-ти балльной шкале для составления рейтинга мероприятий методической недели.

На последнем мероприятии «Методической недели» проводится анализ и обмен мнениями. Рефлексия может проходить в виде конференции, семинара, круглого стола, педагогического совета, анкетирования, конкурса.

*Примерный план «Вкусной методической недели»*

<b>День недели</b>	<b>Мероприятие</b>	<b>Цель</b>	<b>Ответственный</b>
«Шоколадный Понедельник»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Открытие недели.</li> <li>- Вступительное слово директора «Школы Фей».</li> <li>- Презентация «Будущих Фей» своих «вкусных» групп по теме «Предметно-развивающая среда как условие реализации ФГОС»</li> </ul>	Изучение и внедрение в практику новых подходов к организации предметно-развивающей среды как условия реализации ФГОС	Молодые специалисты и воспитатели групп
«Мармеладный Вторник»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вступительное слово «Фей-преподавателей».</li> <li>- Мастер классы:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ «Сенсорная комната». Создаем «Волшебный мир», фантазируем и отдыхаем.</li> <li>✓ «Бумажные затеи» (работа с бумагой).</li> <li>✓ «Живые звуки» (развитие творческих способностей дошкольников через театрализованную деятельность)</li> </ul> </li> </ul>	<p>Обучение использованию игровых методов и приемов сенсорной стимуляции в работе с дошкольниками.</p> <p>Обучение педагогов умению самостоятельно изготавливать работы из бумаги и использовать полученные знания в работе с детьми.</p> <p>Повышение компетентности педагогов в применении театрализованной деятельности в детском саду, развитие фантазии и творческих способностей</p>	<p>«Фея-позитива» – педагог-психолог.</p> <p>«Фея-творчества».</p> <p>«Фея дипломатии».</p> <p>Молодые специалисты и воспитатели групп</p>
«Медовая Среда»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вступительное слово «Фея-планирования».</li> </ul>		«Фея-планирования» – зам. зав. по УВР.

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Круглый стол по теме «Современные подходы к введению и реализации ФГОС в разных возрастных группах»</li> </ul>	<p>Раскрытие широкого спектра мнений педагогов ДОУ с разных точек зрения, обсуждение неясных, спорных моментов, связанных с внедрением ФГОС ДО</p>	<p>«Феи-наставницы», молодые специалисты и воспитатели</p>
«Зефирный Четверг»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вступительное слово.</li> <li>- Конкурс творческих находок в педагогическом процессе</li> </ul>	<p>Просмотр деятельности молодых педагогов с воспитанниками для пополнения практических знаний и вовлечение педагогов в процесс внедрения принципов ФГОС</p>	<p>«Феи-наставницы», молодые специалисты и воспитатели</p>
«Карамельная Пятница»	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Вступительное слово директора «Школы Фей».</li> <li>- «Карамельное созвездие»</li> <li>- (конкурс педагогического мастерства)</li> </ul>	<p>Поддержка творческой инициативы у молодых педагогов детского сада</p>	<p>Творческая группа. «Феи-наставницы», молодые специалисты и воспитатели</p>

На ступени «Состоятельность» молодыми педагогами происходит осознание ценности своей профессии, определение индивидуального стиля работы, понимание своего места в педагогическом коллективе.

На данном этапе ярким и финальным мероприятием является Выпускной бал, где молодые специалисты получают сертификат дипломированной Феи.

Планируется, что при выпуске из нашей школы с Феями произойдут следующие преобразования:

- прохождение успешной и легкой адаптации молодого педагога в дошкольной среде;
- повышение уровня знаний начинающих воспитателей в вопросах развития, воспитания и обучения детей дошкольного возраста, педагогического сопровождения развития детей, взаимодействия родителей и педагогов ДОУ;
- формирование индивидуального стиля в работе;
- развитие творческих способностей в самостоятельной педагогической деятельности;
- повышение профессиональных умений, накопление опыта, поиск собственных лучших методов и приемов работы с детьми;
- формирование потребности в непрерывном самообразовании;
- овладение современными педагогическими приемами и технологиями, коммуникативной культурой.

Считаем, что данная форма работы наставников не только поддерживает и сопровождает молодого педагога в его профессиональной деятельности, но и создает необходимые условия для его эмоционального благополучия.

Осуществляющая свою деятельность «Школа Фей» в течение двух лет сыграла немаловажную роль и внесла большой вклад в эффективность работы МБДОУ «Детский сад № 13»:

- 85 % молодых и начинающих педагогов – активные участники конкурсных движений на всех уровнях;
- спад текучести кадров;
- сформирована корпоративная система ценностей;
- создана прозрачная система премирования и стимулирования сотрудников;
- сформирован имидж ДОУ;
- создана система дополнительного образования;
- оборудована и открыта сенсорная комната, студия рисования песком, мобильный компьютерный класс;
- открыта региональная инновационная площадка;
- получен высокий рейтинг учреждения у родителей;
- идет разработка собственной авторской образовательной программы «Вкус детства»;
- создана система содружества со многими социальными партнерами;
- выпущен электронный сборник методических сценариев «Шкатулка ценностей»;
- победа в 2018 году в городском конкурсе «Детский сад года».

**Проблемный семинар «Шкатулка ценностей ФГОС ДО»**  
(автор Фомина Г.Ю., заведующий МБДОУ «Детский сад № 13»)

Семинар рассчитан на разные категории участников: педагоги, родители, возможно объединение данных категорий.

Цель – формирование профессиональных ценностей и ценностных ориентиров у субъектов образовательных отношений, базирующихся на понимании специфики реализации ФГОС на дошкольной ступени образования, потребности в дальнейшем профессиональном саморазвитии.

Подготовительная работа: оформление стенда творческих работ «Шкатулка ценностей», проведение конкурса «Лепбук» под названием «Наши жизненные ценности».

**Ход семинара**

**1 часть**

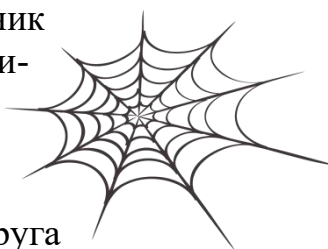
Ведущий предлагает посмотреть видеоролик «Что такое счастье», который создали ученики одной из российских школ в своей мультстудии. В данном видео определяются основные человеческие ценности.

Ведущий предлагает обсудить увиденное.

**Тренинг «Ниточка ценностей»**

Ведущий предлагает всем участникам семинара встать в круг.

В руках у ведущего клубок, он наматывает на палец кончик ниточки и называет главную ценность в его жизни. Далее кидает клубочек, который катится по полу к следующему участнику. Участник, у ног которого оказался клубочек проделывает с ним аналогичное действие, при этом обозначая свою ценность. В конце всех высказываний в центре круга образуется паутина, ведущий акцентирует внимание на том, что чем больше жизненных ценностей у человека, тем прочнее фундамент его жизни.



**Деловая игра «Ценности субъектов образовательного процесса в ДОО»**

Ведущий раздает каждому участнику небольшие карточки трех цветов.

Ценность ребенка \_\_\_\_\_

Ценность родителя \_\_\_\_\_

Ценность педагога \_\_\_\_\_

Предлагается написать на карточке одно слово, которое ассоциируется с основной ценностью в детском саду с позиции ребенка, родителя, педагога.

Далее карточки всех участников группируются по цвету. Участники делятся на три команды, каждой из команд выдается группа карточек определенного цвета.

Командам предлагается проанализировать ответы коллег и оформить коллаж-презентацию ценностей субъектов образовательного процесса, которые им достались.

Завершая деловую игру, представители команд защищают и презентуют свои творческие газеты.

### **Экскурсия по детскому саду (в группы коллег) «Пополним «Шкатулку ценностей» педагогическими идеями»**

Участникам семинара предлагается экскурсия по детскому саду с посещением групп. Перед экскурсией ведущий предлагает педагогам выделить ценностные профессиональные ориентиры у своих коллег или подчеркнуть собственные. Родителям предлагается подмечать ценности, которые они выделили в организации образовательной среды ДОО. Ведущий раздает экскурсионной группе блокноты, оформленные в виде шкатулки, чтобы участники могли зафиксировать свои наблюдения.

## **2 часть**

### **Выступление докладчика по теме «Шкатулка ценностей ФГОС ДО»**

*(сопровождается презентацией)*

#### **Текст выступления**

Основой любой организационной культуры является система коллективно разделяемых ценностей, символов, убеждений, образцов поведения членов организации, которые придают общий смысл их действиям.

Разработка и введение ФГОС дошкольного образования оказало значительное влияние на существование и развитие деятельности ДОУ. Во-первых, признание значимости и весомости дошкольного детства обеспечит более внимательное к нему отношение на всех уровнях. Во-вторых, это повлекло за собой повышение требований к качеству дошкольного образования, что должно положительным образом сказаться на его развитии и результатах.

В статье журнала «Обруч» (2016, № 1) Александр Григорьевич Асмолов писал: *«Еще не все понимают, что стандарт дошкольного образования – это изменение всей системы образования. Как только вы уходите от логики знаний, умений и навыков, которые можно проверять, от жесткого рецептурного мышления, когда тебе говорят: «Делай только так, по-другому нельзя», когда любое действие талантливого воспитателя, педагога, заведующего детским садом, директора школы наталкивается на формулу «шаг в сторону расценивается как побег, а прыжок на месте – как попытка улететь», вы сразу оказываетесь в очень сложной ситуации. Сегодня стандарты – это шанс изменения реальности.*

*В процессе нововведений главное место будет занимать пространство детской субкультуры, где она будет двигателем, а взрослый выступит как ее навигатор. Бесценный инновационный потенциал детства – это уникальная возможность «нащупывания» разных путей развития культуры».*

Что может являться ценностями ФГОС дошкольного образования? Мы выделили шесть основных ценностных направлений, которые ориентируют педагогов и родителей на понимание приоритетов дошкольного образования в современной России.

### **1 ценность. Поддержка разнообразия детства**

Цитата из текста документа «Федеральный государственный стандарт дошкольного образования»: *«сохранение уникальности и самоценности детства как важного этапа в общем развитии человека, самоценность детства – понимание (рассмотрение) детства как периода жизни значимого самого по себе, без всяких условий; значимого тем, что происходит с ребенком сейчас, а не тем, что этот период есть период подготовки к следующему периоду».*

### **2 ценность. Уважение личности ребенка**

Цитата из текста документа «Федеральный государственный стандарт дошкольного образования»: *«обеспечение равных возможностей для полноценного развития каждого ребёнка в период дошкольного детства независимо от места жительства, пола, нации, языка, социального статуса, психофизиологических и других особенностей (в том числе ограниченных возможностей здоровья)».*

### **3 ценность. Содействие и сотрудничество детей и взрослых**

Цитаты из текста документа «Федеральный государственный стандарт дошкольного образования»: *«личностно-развивающий и гуманистический характер взаимодействия взрослых (родителей (законных представителей), педагогических и иных работников Организации) и детей»; «обеспечение психолого-педагогической поддержки семьи и повышение компетентности родителей (законных представителей) в вопросах развития и образования, охраны и укрепления здоровья детей».*

### **4 ценность. Поддержка детской инициативы**

Цитата из текста документа «Федеральный государственный стандарт дошкольного образования»: *«построение образовательной деятельности на основе индивидуальных особенностей каждого ребенка, при котором сам ребенок становится активным в выборе содержания своего образования, становится субъектом образования (далее – индивидуализация дошкольного образования)».*

### **5 ценность. Вариативность и разнообразие содержания и форм образовательного процесса**

Цитата из текста документа «Федеральный государственный стандарт дошкольного образования»: *«реализация Программы в формах, специфических для детей данной возрастной группы, прежде всего в форме игры, познавательной и исследовательской деятельности, в форме творческой активности, обеспечивающей художественно-эстетическое развитие ребенка».*

### **6 ценность. Формирование общей культуры личности ребенка**

Цитаты из текста документа «Федеральный государственный стандарт дошкольного образования»: *«объединение обучения и воспитания в целостный образовательный процесс на основе духовно-нравственных и социокультурных ценностей и принятых в обществе правил и норм поведения в интересах чело-*



*века, семьи, общества»;* «*формирование общей культуры личности детей, в том числе ценностей здорового образа жизни, развития их социальных, нравственных, эстетических, интеллектуальных, физических качеств, инициативности, самостоятельности и ответственности ребёнка, формирования предпосылок учебной деятельности*».

Авторы ФГОС уверяют, что написали нестандартный стандарт. Действительно, прочитывая данный документ снова и снова, мы соглашаемся с ними. Именно поэтому считаем, что поиск ценностей ФГОС еще не окончен, возможно, именно вы поможете отыскать новые «драгоценности» и пополните ими нашу общую шкатулку.

### **Ассоциативная игра «Основные ценности ФГОС ДО»**

Ведущий выносит участникам шесть маленьких разноцветных шляпок, на каждой имеется надпись ценности:

- 1 ценность.* Поддержка разнообразия детства.
- 2 ценность.* Уважение личности ребенка.
- 3 ценность.* Содействие и сотрудничество детей и взрослых.
- 4 ценность.* Поддержка детской инициативы.
- 5 ценность.* Вариативность и разнообразие содержания и форм образовательного процесса.
- 6 ценность.* Формирование общей культуры личности ребенка.

Участникам игры предлагается узнать ту или иную ценность по ассоциациям.

Ведущие предлагают игрокам поочередно посмотреть видеоролик, цитату, песню, фотоиллюстрацию и т.д. Участник, отгадавший после просмотра задуманную ценность, получает шляпку с ее названием.

### **Творческая презентация «Я расскажу Вам о себе»**

Игроки, имеющие шляпки, получают задание: составить за 3-5 минут самопрезентацию (рекламу своей ценности). Остальные могут помочь «ценностям» составить рассказ о себе. Далее каждый участник-«ценность» рассказывает о себе.

### **Коммуникативная игра «Хочу попасть в вашу шкатулку ценностей»**

Всем участникам, кроме игроков в шляпке («ценности»), предлагается встать в круг и взяться за руки. Игроки в шляпках остаются за кругом. Ведущий обозначает, что так создана большая «шкатулка», но она не наполнена ценностями. Задача игроков в шляпках («ценность») убедить игроков «шкатулки» пустить их в круг, при этом приводя различные аргументы их значимости и нужности. Задача игроков «шкатулки» внимательно слушать убеждения оппонентов и защищать проход в шкатулку как можно дольше.

Игра заканчивается, когда все ценности попадают в круг-«шкатулку».

Ведущий подводит итог, подчеркивая важность сохранения данных ценностей.

## **Рефлексия**

Участникам вновь предлагается открыть полученные ранее блокноты («шкатулки»), дополнить их полученными в ходе семинара размышлениями, чувствами эмоциями и т.д.

Обсуждение. Обмен мнениями.

## *Приложение 2*

### **Тренинг «Капитаны судьбы»**

(профилактика синдрома эмоционального выгорания начинающих педагогов)

*Разработала Егорова В.В., педагог-психолог*

*Добрый день, уважаемые коллеги!*

Кто знает, какое сегодня число, что это за дата? 18 февраля – день рождения Энцо Феррари – итальянского конструктора, основателя автомобилестроительной компании. Кто знаком с историей его жизни, тот сможет назвать этого гонщика не только капитаном гоночного экипажа, но и капитаном своей судьбы.

«Судьба – не случайность, а предмет выбора; ее не ожидают, а завоевывают». (У.Брайан)

Обучающий мини-тренинг направлен на приобретение новых знаний, умений, навыков, которые могут повысить профессиональную стрессоустойчивость, служат для профилактики синдрома эмоционального выгорания. Как и в любой тренинговой группе, наша работа сегодня предполагает некоторые правила, а именно:

- доверительный стиль общения;
- активное участие в происходящем;
- общение по принципу «здесь и теперь»;
- уважение к говорящему.

### **Упражнение-знакомство «Это все я»**

Участникам предлагается выбрать понравившиеся цветные камни и сказать о себе столько положительных вещей, сколько камней он взял.

– Когда мы говорим о себе хорошо, это помогает нам добиваться успеха, переживать сложные ситуации и доводить до конца трудные дела.

### **Упражнение «Все мы чем-то похожи»**

Участникам предлагается объединиться в группы по 4 или 5 человек и постараться найти то, что объединяет ее членов за пять минут. В этом списке можно написать, например: «У каждого из нас есть сестра...», «Любимый цвет каждого из нас – синий» и т. д. Победит та группа, которая найдет и запишет наибольшее количество общих черт. Песочные часы – 3 мин.

Ведущий предлагает повысить самооценку, сделав упражнение в паре.

### **Упражнение в паре «Другая сторона монеты»**

Каждому участнику предлагается подобрать одно свое отрицательное качество. А затем найти положительное в нем или чему хорошему оно способствует. «Я...», «Зато ...»

## Упражнение «Поменяйтесь местами»

Ведущий встаёт в центр и говорит: «Поменяйтесь местами те, у кого есть классное руководство (у кого было 10 уроков в день; кто любит родительские собрания; кто играет на гитаре; кто ходил с ребятами в поход на природу...)». Когда участники меняются местами, водящий занимает освободившийся стул и водящим становится тот, кому стула не хватило.

– Мне очень нравится, что вас переполняет столько энергии. Уверена, что и на работе вы отдаете много сил. Иногда по причине усталости – физической и эмоциональной – может наступить разочарование, а ту ли профессию я выбрал?

– Работая в системе отношений «человек-человек», мы не застрахованы от эмоциональных перегрузок и переживаний. Напомню, что «Эмоциональное выгорание» является динамическим процессом.

*«В нашей жизни не столько важно положение, в каком мы находимся, сколько направление, в каком мы движемся».*

*(О. Холмз)*

Процесс можно остановить, он возникает поэтапно:

Первая фаза – **Тревожное напряжение** – служит предвестником и «запускающим механизмом» в формировании эмоционального выгорания.

Какие проявления?

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств.
2. Неудовлетворенность собой.
3. Состояние интеллектуального затора, тупика.
4. Симптом тревоги и депрессии.
5. **Резистенция (или сопротивление)** На этой фазе человек начинает осознанно или неосознанно стремиться к восстановлению психологического комфорта, пытаться снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств. *Экономия эмоций*. Усталость от контактов, разговоров, ответов на вопросы, не хочется общаться даже с близкими людьми.
6. **Истощение**. Когда человек долго борется, организм устаёт. Эта фаза характеризуется более или менее выраженным падением общего энергетического тонуса и ослаблением нервной системы.

Регулярная диагностика помогает услышать эти «звоночки», определить складывающиеся симптомы и приостановить процесс.

**Инструкция:** «Ответьте, пожалуйста, на вопросы, представленные ниже. Отметьте ответ, который вы считаете наиболее подходящим для себя». Результаты остаются с вами, пожалуйста, отнеситесь к этому серьёзно.

**Экспресс-анкета для оценки синдрома эмоционального выгорания**  
(приложение)

## Профилактика синдрома эмоционального выгорания

Есть легенда об одном Капитане, который добился в жизни больших высот. Он жил по одному правилу, представляя, что наша жизнь – это игра, построенная на жонглировании пятью шариками. Это шарики – **Работа, Семья, Здоровье, Друзья, Душа**. Необходимо, чтобы все они постоянно находились в воздухе. Он говорил сыну: «Вскоре ты поймёшь, что шарик **Работа** сделан из резины – если его невзначай уронить, он подпрыгнет и вернется обратно. Но остальные четыре шарика – **Семья, Здоровье, Друзья и Душа** – стеклянные. И если ты уронишь один из них, он будет непоправимо испорчен, надколот, поцарапан, серьёзно повреждён или даже полностью разбит. Он никогда не будет таким, как раньше. Осознай это и постарайся, чтобы этого не случилось. Работай максимально эффективно в рабочее время и уходи домой вовремя. Посвящай необходимое время своей семье, друзьям и полноценному отдыху».

**Забота о своём эмоциональном здоровье – это наша ответственность!** Современный педагог обязан планировать и правильно организовывать свой отдых. А также обязательно должен владеть навыками снятия стрессового напряжения, которое может возникать в процессе работы. Это необходимо для сохранения здоровья.

У каждого из нас есть ресурсы: умения и навыки, знания и опыт, модели конструктивного поведения, способности, которые дают возможность человеку быть более адаптивным и стрессоустойчивым, успешным и удовлетворенным качеством своей жизни. Это внутренние и внешние ресурсы стрессоустойчивости личности.

### Упражнение «Шкатулка сокровищ»

Все участники складывают в шкатулку цветные камни, подбирая и называя ресурсы. В случае затруднения, можно выбрать вырезанные заготовки с имеющимися вариантами выхода из стрессовых ситуаций.

#### Ресурсы стрессоустойчивости личности:

- арт-терапия;
- расслабление мышц;
- саморегуляция;
- аутотренинг;
- релаксация....

### «Упражнение с мячом» (набросайте ресурсы)

#### СКОРАЯ ПОМОЩЬ молодому педагогу:

- ГИМЦ – методисты по предметному профилю.
- ВИРО – кафедра образовательных технологий.
- Сообщество «Ассоциация молодых педагогов 33 региона».
- Молодежный центр, ул. Безыменского, д.9в.
- Педагог-психолог школы, учитель-наставник.
- Телефон доверия – 33-33-33.

## Упражнение-прощание «Комплимент с плюсом»

– Наши личные ресурсы похожи на иммунитет, имея который можно избежать не только синдрома выгорания, но и других «вредностей» профессии и современной жизни. Посмотрите друг на друга. У вас сейчас есть возможность сказать друг другу теплые слова. Пусть это будет комплимент. Когда вы услышите комплимент, скажите: «Да, я...» – повторите сказанное и добавьте: «...кроме того, я еще и...».

Педагоги встают в два круга: внутренний – спиной к центру и внешний – лицом к центру, образуя пары. По сигналу ведущего круги начинают двигаться в противоположные стороны, меняясь в парах. В каждой паре участники должны сказать друг другу комплементы.

*– Благодарю за активное участие в нашей работе! Будьте капитанами своей судьбы!*

## Приложение

### ПАМЯТКА

#### Как принимать критику в свой адрес

В соответствии с моделью трансактного анализа, чаще всего критика исходит от Неблагополучного Родителя, от Критичного Родителя, что может провоцировать аффективный ответ критикуемого. Это зачастую приводит к непониманию и конфликтам. Чтобы критика оказалась полезной, то есть достигла главной своей цели, тот, кому адресованы критические замечания, тоже должен соблюдать правила и придерживаться определенного алгоритма:

1. Выслушать партнера, не перебивая.
2. Осознать собственное эмоциональное состояние и при необходимости применить одну из техник саморегуляции.
3. Выделить из сказанного *только факты*.
4. Задать уточняющие вопросы.
5. Проанализировать зафиксированные факты.
6. Постараться понять, какую пользу можно извлечь из высказанных претензий.
7. Дать ответ на критику:
  - а) в случае частичного согласия:
    - кратко резюмировать сказанное;
    - сказать, что из предложенного критикующим может быть исправлено (сделано);
    - продумать, как полученную информацию можно использовать для предотвращения других возможных недоразумений;
  - б) в случае несогласия:
    - изложить *контрфакты* (избегая излишней эмоциональности);
    - вербализовать свои чувства, используя только «Я-сообщение»;
    - косвенно вербализовать чувства партнера;

- взять тайм-аут: «Мне необходимо подумать над тем, что высказали», «Я не готов ответить на ваши слова сейчас», «Давайте вернемся к этому вопросу позже» и т. д.;
- использовать юмор (не сарказм!).

В любом случае конструктивным выходом из подобной ситуации является высказывание благодарности: «Спасибо, что я об этом услышал именно от вас»; «Теперь я знаю, над чем мне надо работать...»; «Спасибо, теперь я знаю ваше мнение о...».

Завершить разговор лучше всего выражением надежды на дальнейшее сотрудничество.

*У вас всё получится!*

### Экспресс-анкета для оценки синдрома эмоционального выгорания

**Инструкция:** «Ответьте, пожалуйста, на вопросы, представленные ниже. Отметьте ответ, который вы считаете наиболее подходящим для себя».

Вопросы	Почти никогда	Редко	Часто	Почти всегда
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным к концу рабочего дня				
2. Я плохо засыпаю из-за переживаний, связанных с работой				
3. Эмоциональная нагрузка на работе слишком велика для меня				
4. После рабочего дня я могу срываться на близких				
5. Я чувствую, что мои нервы натянуты до предела				
6. Мне сложно снять эмоциональное напряжение, возникающее после рабочего дня				
7. Моя работа плохо влияет на здоровье				
8. После рабочего дня у меня ни на что не остается сил				
9. Я чувствую себя перегруженным проблемами других людей				
	Всего:			

## Психологическая зарядка

**Цель:** упражнение направлено на овладение приемами релаксации и концентрации, способствующими повышению энергетического потенциала.

- 1) Стоя, свести лопатки, улыбнуться и подмигивая левым, потом правым глазом повторить: «Очень я собой горжусь, я на многое гожусь».
- 2) Положив на лоб левую ладонь, затем правую повторить: «Я решаю любые задачи, со мною всегда любовь и удача».
- 3) Потирая ладонь о ладонь, повторить: «Я приманиваю удачу, с каждым днем становлюсь богаче».
- 4) Встав на цыпочки, руки над головой сомкнуть в кольцо, повторить: «Я согрета солнечным лучиком, я достойна самого лучшего».
- 5) Руки в стороны, кулаки сжать, делая вращения руками, повторить: «На пути у меня нет преграды, все получится так, как надо».
- 6) Руки на поясе, делая наклоны вправо и влево, повторить: «Покой и улыбку всегда берегу, и мне все помогут, и я помогу».
- 7) Руки на поясе, наклоны вперед-назад, повторить: «Ситуация любая мне подвластна, мир прекрасен и я прекрасна».
- 8) Подпрыгивая на правой, затем – на левой ноге, повторить: «Я бодра и энергична, и дела идут отлично».
- 9) Сложив руки в замок, делая глубокий вдох, повторить: «Вселенная мне улыбается, и все у меня получается».

(фирменный бланк образовательного учреждения)

**Маршрутный лист  
для отчета педагога о посещении «Вкусной методической недели» в ДОУ.**

Ф.И.О. педагога \_\_\_\_\_

Тема недели \_\_\_\_\_

№ п/п	День недели, дата	Название мероприятия	Отметка об участии (участвовал/ не участвовал/ провел лично)	Краткий отзыв о мероприятии, вывод	Оценка мероприятия в баллах от 1 до 5
1.	Понедельник «__»____201__г.				
2.	Вторник «__»____201__г.				
3.	Среда «__»____201__г.				
4.	Четверг «__»____201__г.				
5.	Пятница «__»____201__г.				

Дата сдачи маршрутного листа: «\_\_»\_\_\_\_202\_\_г. Подпись педагога \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_



