

ЦНППМ

**Современный взгляд
на непрерывное повышение
профессионального мастерства
педагогических работников
и управленческих кадров**



Кемерово 2025

Министерство образования Кузбасса
Институт развития образования Кузбасса

**Современный взгляд на непрерывное повышение
профессионального мастерства педагогических работников
и управленческих кадров**

Материалы

*IV Всероссийской научно-практической конференции,
г. Кемерово, 1 октября 2025 г.*

Кемерово
Издательство ИРО Кузбасса
2025

УДК 371.213.3
ББК 74.3
С56

Рекомендовано
ученым советом
Института развития образования Кузбасса

Редакционная коллегия:

С. Н. Ненилин, кандидат педагогических наук, проректор по научно-методической работе ГОУ ДПО «ИРО Кузбасса»;

К. М. Власова, заведующий отделом по проектированию и сопровождению индивидуального образовательного маршрута ЦНППМ ГОУ ДПО «ИРО Кузбасса»;

И. В. Гришина, методист отдела по проектированию и сопровождению индивидуального образовательного маршрута ЦНППМ ГОУ ДПО «ИРО Кузбасса»;

О. С. Котова, методист отдела по проектированию и сопровождению индивидуального образовательного маршрута ЦНППМ ГОУ ДПО «ИРО Кузбасса»

С56

Современный взгляд на непрерывное повышение профессионального мастерства педагогических работников и управленческих кадров : материалы IV Всероссийской научно-практической конференции, г. Кемерово, 1 октября 2025 г. / редкол.: С. Н. Ненилин, К. М. Власова, И. В. Гришина, О. С. Котова ; Институт развития образования Кузбасса. – Кемерово : Издательство ИРО Кузбасса, 2025. – 202 с. – ISBN 978-5-7148-0852-4. – Текст : непосредственный.

В материалах научно-практической конференции представлены эффективные практики деятельности педагогических и управленческих кадров по созданию оптимальных условий для достижения планируемых образовательных результатов и инновационных продуктов.

Сборник адресован руководителям образовательных организаций, методистам, педагогам.

Материалы публикуются в авторской редакции.

УДК 371.213.3
ББК 74.3

ISBN 978-5-7148-0852-4

© Институт развития образования Кузбасса, 2025

Введение

Современная образовательная система претерпевает фундаментальную трансформацию, обусловленную динамикой социальных запросов, цифровизацией и необходимостью формирования новых компетенций у педагогических работников и управленческих кадров. В этих условиях непрерывное повышение профессионального мастерства становится не просто требованием времени, а ключевым условием устойчивого развития системы образования. Это предполагает комплексный подход, объединяющий переосмысление традиционных механизмов, внедрение эффективных моделей поддержки и диссеминацию педагогического опыта.

Первый тематический блок посвящен развитию системы наставничества. Анализируются современные тенденции перехода от единой модели закрепления наставника к гибким моделям педагогического сопровождения, включая парное наставничество, профессиональные сообщества и реверсивные формы обмена опытом. Рассматриваются управленческие решения, позволяющие выстроить наставничество как ресурсную экосистему, направленную на адаптацию молодых специалистов, стимулирование горизонтального обучения и трансляцию лучших практик, что в итоге способствует снижению профессионального выгорания и укреплению кадрового потенциала.

Второй блок фокусируется на системном методическом сопровождении профессионального роста. Особое внимание уделяется диагностике профессиональных дефицитов, проектированию индивидуальных образовательных маршрутов и созданию условий для рефлексивной практики. Исследуются роли индивидуальной поддержки, наставнических технологий и анализ практики в развитии метапредметных и цифровых компетенций педагога, а также в формировании управленческих навыков, необходимых для реализации проектных изменений в образовательной организации.

Третий блок представляет многообразие актуальных практик современного педагога, непосредственно влияющих на качество образовательных результатов. В рамках данного раздела обсуждаются инструменты развития эмоционального интеллекта, методики формирования функциональной грамотности обучающихся, принципы бережливых технологий в работе педагогических работников и управленческих кадров, а также эффективные стратегии интеграции цифровых инструментов. Практики рассматриваются через призму их применимости для решения конкретных педагогических задач и формирования личностно-развивающей образовательной среды.

Таким образом, рассматриваемая проблематика раскрывается как многоуровневая система, где стратегическое управление, методическая поддержка и непосредственная педагогическая деятельность находятся в тесной взаимосвязи. Комплексное изучение этих аспектов позволяет выявить точки роста и скоординировать усилия для построения эффективной модели непрерывного профессионального развития, отвечающей вызовам современности.

Раздел I. Трансформация системы наставничества: тенденции, управленческие решения, лучшие практики

УДК 37.08

*Р. Ф. Айнулина,
ОГБПОУ «Ульяновский медицинский колледж
имени С. Б. Анурьевой»,
г. Ульяновск, Ульяновская обл.,
e-mail: rushaniya61@mail.ru*

Анализ результативности личностных достижений наставляемого по методике «Колесо баланса педагога»

Методика «Колесо баланса педагога» позволяет посмотреть со стороны на свой жизненный баланс в профессии и определить его характеристики. Методика является простой в использовании и позволяет самостоятельно оценить и проанализировать личную результативность профессиональной деятельности, а также определить приоритеты в дальнейшем личностном и профессиональном развитии.

Колесо баланса, коучинг, компетентность, результативность, анализ.

Качество модернизации современного образования во многом зависит от характера протекания инновационных процессов. В качестве одной из таких инноваций выступает коучинг. Смысл коучинга – движение к выбранной цели.

Одним из практических инструментов коучинга выступает «Колесо баланса». Изучив данную технику, мы решили применить ее в наставнической практике, назвав «Колесо баланса педагога». [2, с.1] Такой инструмент, помогает дать правильную оценку каждой сфере деятельности молодого и начинающего педагога, определиться с приоритетами, наметить правильные цели и пути продвижения к ним. «Колесо баланса педагога» – инструмент для планирования профессионального роста педагога, который помогает оценить результаты и управлять системным развитием образовательной деятельности [1, с. 1].

«Колесо» строится на определенный период (в нашем случае на год). Определяется цель, сферы педагогической деятельности являются в данный момент приоритетными.

В соответствии с определенным количеством сфер педагогической деятельности колесо делится на сектора. Затем составляется шкала от 1 до 10, чтобы отмечать баллы. Совместно наставляемыми во время беседы мы определили круг вопросов, волнующих

молодых педагогов, получилось 30 вопросов, которые затем были отнесены к определенной из 6 сфер педагогической деятельности: профессионализм, непрерывное образование, педагогический нетворкинг, самоменеджмент, позитивный имидж, здоровье.

Каждой сфере соответствуют 5 утверждений. Каждое утверждение можно оценить по шкале 0 – 1 – 2 балла в соответствии с показателями: 0 баллов – критерий не представлен, 1 балл – критерий представлен частично, 2 балла – критерий представлен полностью. В представленной таблице необходимо суммировать показатели утверждений по каждому критерию и получается общий балл по каждой сфере деятельности.

Таблица

**Оценка личной результативности профессиональной деятельности
(фрагмент)**

1. Профессионализм: квалификация, компетентность	Итого:		
Реализует индивидуальную педагогическую систему, личный бренд, индивидуальный проект	0	1	2
Участвует в конкурсном педагогическом движении, как формате продуктивной деятельности	0	1	2
Имеет положительную аттестацию, награды, премии ПНПО и другие формы оценки и/или экспертизы	0	1	2
Заинтересован в карьерном росте (вертикальный и/или горизонтальный)	0	1	2
Имеются достижения обучающихся предметные, метапредметные, личностные)	0	1	2
2. Непрерывное образование и саморазвитие	Всего		
Реализует индивидуальную программу образования (ИОМ педагога)	0	1	2

Далее, нужно отметить на шкале от 1 до 10 цифрой свой выбор на диаграмме в соответствующей сфере и заштриховать полученный сектор. Достоверность результатов этого теста определяется открытостью анкетированных перед самим собой. При выполнении задания молодой педагог обращается, в первую очередь, к своим действиям и поведению.

В ходе анализа «Колеса баланса» начинающих педагогов и работающих второй год с наставником в выбранных сферах отметили что, в результате первого года наставничества у наставляемых уровень профессионализма вырос от 2–3 до 6–10, в среднем 7 баллов, наблюдается выше среднего уровень педагогического нетворкинга, непрерывного образования, сфера позитивного имиджа чуть выше среднего, а уровень самоменеджмента, здоровья и активного образа жизни ниже среднего (Рис.).

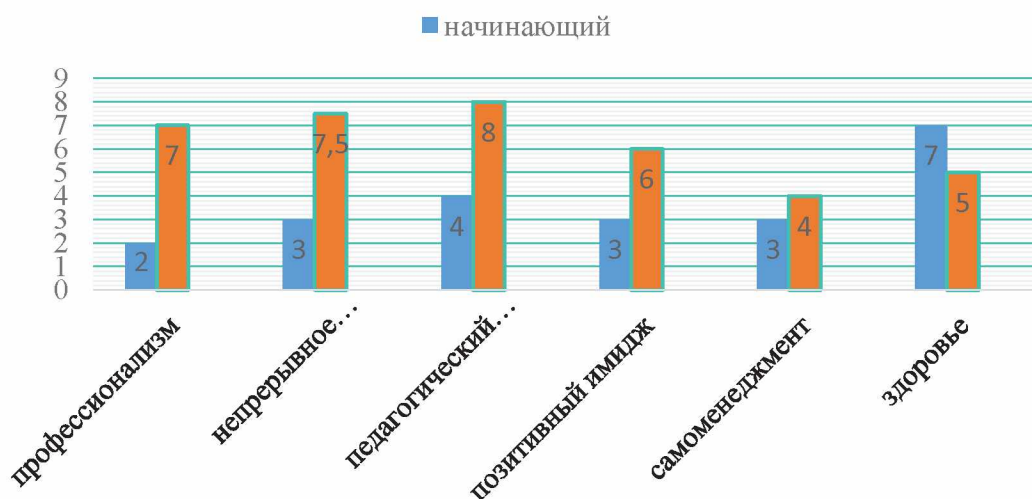


Рис. Анализ личностных достижений молодых педагогов

Анализ построенного «Колеса баланса» позволил сделать вывод о том, какие из сфер находятся в приоритете, в каких возникают трудности, соответственно возникает дисбаланс. При составлении плана мероприятий, направленных на устранение проблем/дефицитов, учтены данные, полученные в ходе анализа по «Колесу баланса». По мнению наставляемых повышение уровня знаний, умений и навыков, хорошее состояние здоровья и самоменеджмента позволит устранить существующие дефициты в течение 1–1,5 лет при взаимодействии с наставником.

Небольшая личная победа подопечного – это успех наставника и, в конечном итоге, успех всего образовательного учреждения. Таким образом, практику «Колесо баланса педагога» можно назвать колесом педагогической успешности.

Литература

1. Ашарова Н. Н. Метод экспресс-диагностики «Колесо баланса». – Режим доступа: <https://www.prodenka.org/stati-obr/blog-uchitelja/2994-metod-ekspress-diagnostiki-koleso-balansa>.
2. Шахова Е. Н. Колесо наставнического баланса. – Режим доступа: <https://па-дуга-талантов.рф/шахова-е-н-публикация>.

О. Е. Баятова,

*МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: lesya13.00@mail.ru*

Развитие кадрового потенциала образовательной организации через реализацию системы наставничества

В статье рассмотрены компоненты модели наставничества: содержательный, технологический, оценочно-диагностический. Реализуемая система наставничества способствует снижению проблем адаптации и успешному вхождению молодых и вновь прибывших педагогов дополнительного образования в профессиональную деятельность.

Наставничество, профессиональное развитие педагога, молодые специалисты.

Наставничество выступает как эффективная технология, способствующая достижению целей национального проекта «Молодежь и дети» поставленных перед образовательными учреждениями, а именно воспитание молодого поколения россиян как патриотичных, высоконравственных и ответственных граждан, способных обеспечить суверенитет и дальнейшее развитие страны. [1] Это достигается созданием действенной системы выявления, поддержки и развития талантливых детей и молодёжи, основанной на принципах справедливости, доступности и ориентированной на самоопределение и профессиональное становление обучающихся.

Профессиональное развитие педагогических кадров является важной составляющей для создания благоприятной образовательной среды и общественных связей, обеспечивающих социальную адаптацию и активность личности. В составе педагогов муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеский центр «Орион» (далее – Центр) около 24 % составляют молодые специалисты. Эти педагоги отличаются амбициозностью, разнообразными интересами и соответствием современным образовательным тенденциям. Для их поддержки и повышения квалификации в Центре функционирует система наставничества, реализуемая через модель, основанную на электронном ресурсе под названием «Навигатор наставника МАУ ДО «ДЮЦ «Орион».

Суть системы наставничества – это взаимодействие «педагог – педагог», при котором опытный сотрудник с определёнными компетенциями оказывает комплексную поддержку молодым или новым педагогам. Модель включает элементы, направленные на формирование профессиональных компетенций младших коллег, соответствующих стандартам и требованиям профессии педагога дополнительного образования. Основными механизмами реализации являются планирование и управление через ключевые этапы (контрольные точки) дорожной карты, организационная структура и ресурсное обеспечение участников наставничества.

Содержательный блок модели охватывает взаимодействие наставника и наставляемого по основным профессиональным компетенциям и преодолению дефицитов в таких областях, как проектная и исследовательская деятельность, методическое обеспечение программ дополнительного образования, организация досуговых мероприятий, педагогический контроль и оценка освоения программ, мониторинг качества образовательного процесса, а также взаимодействие с родителями обучающихся и подготовка методических материалов.

Данный компонент опирается на сотрудничество различных структурных звеньев учреждения: педагогического совета, научно-методического совета, методических объединений и профессиональных сообществ – «Школы педагогического мастерства «Профессионал», «Школы информационно-коммуникационной компетентности», «Школы молодого педагога».

Технологический компонент предполагает использование разнообразных инструментов, направленных на эффективное взаимодействие наставников и наставляемых. Среди применяемых методов преобладают тренинги, работа с кейсами и проектами, agile- и scrum-подходы, консультации, мастер-классы, практические семинары и другие интерактивные форматы.

Оценочно-диагностическая часть модели обеспечивает системный мониторинг и оценку работы системы наставничества. Мониторинг предполагает сбор, анализ и хранение информации о ходе программы, что позволяет отслеживать динамику профессионального роста молодых педагогов, выявлять изменения в их компетенциях и степень удовлетворённости специалистов своей деятельностью.

Для поддержки мотивации педагогов к саморазвитию важен практический аспект: возможность применения их творческих достижений и востребованность результатов труда в профессиональной среде, чему способствуют общественные и профессиональные объединения. Эти сообщества стимулируют педагогов к самовыражению, обмену опытом, критическому анализу собственных подходов и их корректировке. Педагогические коллективы вовлечены в процесс управления инновационным развитием Центра. Методические разработки молодых специалистов под руководством наставников представляются на федеральных научно-практических конференциях, форумах и конкурсах.

В заключение отмечается, что внедрение описанной системы наставничества, основанной на модели сотрудничества опытного педагога и молодого специалиста, способствует снижению эмоционального напряжения и трудностей адаптации у молодых педагогов, а также облегчает их успешное включение в профессиональную деятельность. Главная идея этой системы – научить педагогов эффективно использовать разнообразные ресурсы открытого образовательного пространства для создания индивидуального профессионального маршрута.

Литература

1. Национальные проекты России: [сайт]. – URL: <https://xn-80aaram-remcchfmo7a3c9ehj.xn-p1ai/new-projects/molodezh-i-deti/> (дата обращения: 02.10.2025).

УДК 37.08

Н. А. Болдарева,

МБОУ «Губернаторский лицей № 101 им. Ю. И. Латышева»,

г. Ульяновск, Ульяновская обл.,

e-mail: k.zhegalina.a@mail.ru

К. А. Жегалина,

МБОУ «Губернаторский лицей № 101 им. Ю. И. Латышева»,

г. Ульяновск, Ульяновская обл.

Наставник и молодой педагог: как диалог поколений рождает глобальные компетенции

Статья раскрывает инновационную модель наставничества как диалога поколений, где взаимный обмен опытом и ценностями между педагогами становится ключом к развитию глобальных компетенций как у самих участников тандема, так и у учащихся. Практический кейс совместного проектирования урока и классного часа демонстрирует, как интеграция усилий наставника и молодого специалиста формирует целостную образовательную среду для воспитания критического мышления и гражданской ответственности.

Наставничество, молодой педагог, глобальные компетенции, диалог, интеграция ценностей, преемственность.

Современная школа существует в условиях перманентной трансформации. Вызовы глобализации, стремительная цифровизация всех сфер жизни, клиповое мышление нового поколения учащихся в системе ценностей – все это формирует принципиально новый образовательный ландшафт. В этой реальности классическая модель наставничества, где опытный педагог в роли «ментора» просто передает проверенные годами методики «молодому бойцу», демонстрирует свою несостоятельность. Она больше не отвечает запросам времени, рискуя стать не мостом между поколениями, а барьером.

Сегодняшний молодой специалист приходит в школу не «чистым листом». Он – уверенный носитель цифровой культуры, легко ориентируется в потоке информации и зачастую ближе к цифровому миру своих учеников, чем его старшие коллеги. Однако его слабыми местами остаются дефицит практического опыта, отсутствие навыков работы с «живым» классом и высочайшие риски раннего эмоционального выгорания.

В свою очередь, наставник обладает бесценным багажом: глубоким предметным знанием, управленческой мудростью и пониманием тонкой психологии детского коллектива. Но он зачастую сталкивается с «цифровым барьером», может испытывать определенный профессиональный консерватизм и нуждается в свежем взгляде на привычные процессы.

Таким образом, традиционная иерархическая схема «учитель – ученик» исчерпала себя [1]. Она не учитывает сильные стороны молодого педагога и не нивелирует слабые стороны наставника. Назревает ключевой вопрос **«как превратить наставничество из одностороннего «натаскивания» в продуктивный диалог, где учатся оба участника тандема?»** Как создать пространство для взаимного обмена, где вместе – опыт и новаторство, традиции – они будут совместно развивать именно те глобальные компетенции (критическое мышление, креативность, кооперацию), которые стремятся воспитать в своих учениках? Ответ на этот вопрос лежит в основе новой философии педагогического партнерства.

Как отмечают эксперты в области образования, современный подход к наставничеству должен быть ориентирован на создание **«сообществ практики»**, где совместная деятельность и рефлексия являются ключом к профессиональному росту для всех участников [2].

Теоретические основы диалогичной модели наставничества находят свое яркое воплощение в практике совместного проектирования учебной и воспитательной деятельности. Рассмотрим конкретный кейс, где наставник и молодой педагог разрабатывают взаимосвязанные занятия для 10-х классов, создавая единое образовательное поле.

Цель взаимодействия будет заключаться в том, что мы не просто даем знания, а формируем у старшеклассников целостное, критическое и сопричастное мнение на роль образования в решении мировых проблем. Наставник и молодой педагог проводят сессию по планированию. Они определяют общую ценностную рамку для двух занятий: **справедливость, доступность и социальная ответственность.** **Наставник** предлагает содержательное ядро: на уроке обществознания разобрать образование как социальный институт, его функции, виды и проблемы (неравенство доступа в разных странах, его связь с уровнем экономического развития, «утечка мозгов»). **Молодой педагог** вносит предложение: сместить акцент с сухой теории на личностное осмысление. Он предлагает использовать на уроке интерактивные методы (например, **модель «Аквариум»** для дискуссии о качестве образования), а на классном часу не просто рассказать о проблемах, а дать ребятам почувствовать их через игру.

В основе этого подхода лежит идея **ценностно-смысловой интеграции содержания образования**, подробно описанная в работах А. Г. Асмолова и М. В. Кларина о формировании универсальных учебных действий и современном уроке [3].

Урок наставника (Обществознание, 10 класс, тема «Образование в современном мире») строится не как лекция, а как исследование. Учащиеся, опираясь на статистические данные (например, из докладов Всемирного банка или ЮНЕСКО),

анализируют: карту уровня грамотности в мире, диаграммы расходов на образование в разных странах, статьи о том, как пандемия усилила цифровое неравенство в образовании.

Выводы, к которым приходят старшеклассники: образование – это не только личное благо, но и ключевой фактор решения глобальных проблем (бедности, здоровья, устойчивого развития). Однако доступ к качественному образованию распределен крайне неравномерно.

Классный час молодого педагога (Тема: «Образование: право или привилегия?») направлен на использование игровых технологии для эмоционального вовлечения. Например, он проводит **деловую игру** «Всемирный образовательный саммит».

Ученики делятся на команды, представляющие разные регионы мира (например, «Скандинавия», «Страны Африки к югу от Сахары», «Развивающиеся экономики Азии»).

Каждая команда на основе данных с урока готовит презентацию о проблемах и успехах своего «региона» в сфере образования.

Задача – совместно разработать резолюцию с конкретными шагами по сокращению неравенства. В процессе игры школьники сталкиваются с необходимостью договариваться, искать компромиссы, отстаивать свою позицию и видеть проблему с разных точек зрения [4].

После проведения занятий наставник и молодой специалист встречаются для анализа результатов. **Молодой педагог** отмечает, что глубокая содержательная база, заложенная на уроке, позволила классному часу выйти на уровень серьезного обсуждения, а не остаться просто развлечением. **Наставник** признает, что игровой формат классного часа, предложенный коллегой, стал мощным мотивационным инструментом и позволил «оживить» теоретические знания, данные на уроке. Он отмечает, что увидел в учениках не пассивных слушателей, а активных граждан, предлагающих решения.

Данный кейс наглядно показывает, что преемственность в современном наставничестве – это **создание смысловых и деятельностных «мостиков»** между учебными предметами и воспитательными мероприятиями. В таком формате:

1. **Ученики** получают целостную, а не разрозненную картину мира, развивая глобальные компетенции через содержание и деятельность.

2. **Молодой педагог** реализует свой творческий потенциал, осознавая свою деятельность как часть общего образовательного процесса, а не как нечто отдельное, что повышает его профессиональную уверенность и предотвращает выгорание.

3. **Наставник** получает возможность увидеть практическую ценность своих знаний через призму современных форматов, что является для него мощным стимулом к профессиональному росту и преодолению консерватизма.

Таким образом, диалог наставника и молодого педагога, воплощенный в конкретном совместном продукте, становится катализатором развития для всех участников образовательных отношений: и взрослых, и детей.

Литература

1. Модель наставничества «Учитель – учитель» : метод. рекомендации / сост. А. А. Золотова, Т. Г. Новикова ; под ред. И. В. Снегуровой. – Москва: Изд-во Нац. исслед. ун-та «Высшая школа экономики», 2020. – 67 с. – URL: https://www.hse.ru/data/2020/12/15/1354003857/Модель_наставничества_Учитель-учитель.pdf (дата обращения: 17.10.2023).
2. Венгер, Э. Сообщества практики: обучение, смысл и идентичность = Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity / Этьен Венгер ; пер. с англ. А. Глушченко. – М. : Институт учебника «Пайдейя», 2019. – 304 с.
3. Асмолов, А. Г. Образовательная система «Школа 2100». Педагогика здравого смысла : сборник статей / А. Г. Асмолов, М. В. Кларин. – М. : Баласс, 2019. – 398 с.
4. Кларин, М. В. Цифровая дидактика: новые возможности для обучения и преподавания / М. В. Кларин // Цифровое образование. – 2022. – № 3(15). – С. 45-53. – ISSN 2658-6845.
5. Global citizenship education: topics and learning objectives. – Paris : UNESCO, 2015. – 71 p. – URL: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000232993> (дата обращения: 17.10.2023).

УДК 37.08

А. А. Васильев,
МБ НОУ «Лицей № 111»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: alek812@yandex.ru

Л. Н. Горелова,
МБ НОУ «Лицей № 111»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: lyuda.derevyanko.99@mail.ru

Клуб «Лицом к лицу» как средство преодоления дефицитов в профессиональном росте молодого педагога

Рассматриваются результаты исследования «Причины оттока молодых специалистов из общеобразовательных организаций», профессиональные дефициты начинающих педагогов. Анализируется деятельность клуба молодых специалистов «Лицом к лицу» по оказанию помощи в преодолении дефицитов в профессиональном росте молодого педагога.

Наставничество, профессионально-педагогический дефицит, молодой педагог.

Любой молодой педагог, начав самостоятельную профессионально-педагогическую деятельность в школе, испытывает стресс. Его представления о педагогической работе претерпевают изменения (иногда весьма радикальные). С какими основными трудностями сталкиваются выпускники педвузов? Как им помочь адаптироваться в школе? Как создать условия, позволяющие им почувствовать свою профессиональную значимость и состоятельность? Эти и подобные вопросы волнуют все школы, в которых начинает свою трудовую деятельность молодой специалист.

Авторы статьи совместно с коллегой – учителем биологии, В. Г. Иванчихиным, провели исследование по теме «Причины оттока молодых специалистов из общеобразовательных организаций». В исследовании приняли участие около 70 респондентов – выпускников **КГПИ ФГБОУ ВО «КемГУ»**. В последствие результаты исследования были сопоставлены с результатами аналогичного исследования, проведённого платформой онлайн-рекрутинга в России «hh.ru». Результаты аналогичны: 40 % принявших участие в исследовании, связывают свой уход из школы с низкой заработной платой, 24 % – из-за неспособность грамотно разрешать конфликтные ситуации с родителями, по 12 % приходится на «перегруженность отчётностью» и «конфликтными ситуациями» с учащимися, 6 % – отсутствие предметной компетентности, на 3 % приходится «административный прессинг», 3 % – прочие причины, в числе которых «не престижность профессии», «не достаток методической поддержки», «эпизодичность наставничества», «неясные карьерные перспективы», «слабая материальная база школы». Таким образом, причины «оттока» молодых педагогических кадров из общеобразовательных организаций весьма существенные. [1].

Профессия учителя требует не только глубоких знаний в предметной области, но и целого комплекса педагогических, психологических и коммуникативных навыков. Молодой учитель часто сталкивается с рядом вызовов и дефицитов, которые могут замедлить его профессиональный рост и даже привести к разочарованию. Однако, при правильном подходе, эти трудности могут стать ступеньками к становлению высококвалифицированным и успешным педагогом [3].

Рассмотрим основные категории дефицитов:

• Педагогические дефициты:

– **Недостаток методической подготовки:** несмотря на теоретические знания, полученные в высшем учебном заведении, молодому учителю может быть сложно применять различные методики обучения на практике, адаптировать их к конкретному классу и индивидуальным особенностям учеников.

– **Трудности в управлении классом:** поддержание дисциплины, вовлечение всех учеников в учебный процесс, разрешение конфликтных ситуаций – все это требует опыта и отработанных стратегий (умений), которых у новичка может не быть.

– **Недостаток навыков дифференцированного обучения:** умение работать одновременно с учениками разного уровня подготовки, предлагая им задания, соответствующие их возможностям и потребностям, является сложной задачей.

– **Сложности в оценке знаний:** объективная и конструктивная оценка достижений учеников, а также предоставление обратной связи, способствующей их развитию, требует практики.

– **Неумение создавать развивающую образовательную среду:** формирование атмосферы доверия, сотрудничества и мотивации к обучению в классе – это искусство, которое приходит с опытом.

• **Психологические дефициты:**

– **Неуверенность в себе и своих силах:** страх ошибок, сомнения в своей компетентности, боязнь критики со стороны коллег, учеников и родителей – частые спутники молодого учителя.

– **Эмоциональное выгорание:** высокий уровень стресса, связанный с большой ответственностью, эмоциональной нагрузкой и необходимостью постоянно доказывать свою состоятельность, может привести к выгоранию и нежеланию работать.

– **Трудности в установлении контакта с учениками:** недостаток опыта в построении доверительных отношений с детьми, понимании их потребностей и мотивов.

– **Страх перед родителями:** неопытность в общении с родителями, неумение конструктивно решать возникающие вопросы и проблемы.

• **Коммуникативные дефициты:**

– **Недостаток навыков публичных выступлений:** отсутствие уверенного и убедительного изложения материала перед аудиторией, умение четко и верно отвечать на вопросы.

– **Трудности в командной работе:** недостаток опыта взаимодействия с коллегами (зачастую более опытными), обмена опытом, участия в совместных проектах.

– **Неэффективное взаимодействие с администрацией:** непонимание правил и процедур, сложности в отстаивании своих интересов.

• **Организационные дефициты:**

– **Недостаток навыков планирования и тайм-менеджмента:** сложности в эффективном распределении времени на подготовку к урокам, проверку работ, внеурочную деятельность.

– **Неумение работать с документацией:** заполнение журналов, отчетов, планов – все это требует аккуратности и знания установленных форм. [2].

Преодоление перечисленных дефицитов – это не одномоментный процесс, а скорее путь постоянного развития и самосовершенствования.

В МБ НОУ «Лицей №111» (г. Новокузнецк) для помощи молодым педагогам в преодолении педагогических дефицитов функционирует клуб для молодых специалистов «Лицом к лицу».

Основные задачи клуба:

- раскрытие потенциала каждого наставляемого;
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств – как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире;
- формирование предпринимательского потенциала, наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- адаптация вновь принятого и молодого неопытного учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг Лицея № 111, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения между его участниками.

Эффективная система поддержки со стороны клуба «Лицом к лицу» включает в себя:

– **Система наставничества:** как уже упоминалось, наличие опытного наставника – это критически важный элемент. Школа должна активно формировать и поддерживать такие пары «наставник – молодой специалист», обеспечивая им время и ресурсы для взаимодействия. За каждым молодым специалистом закреплён наставник, который посещает уроки, внеурочные занятия своего подопечного, указывает на успешные моменты, обсуждает с ним возникшие трудности, составляет план по их преодолению.

– **Методическая поддержка:** регулярные методические объединения, консультации с методистами, доступ к актуальным методическим материалам и разработкам – все это необходимо для профессионального развития. На базе клуба проводятся круглые столы, организуются консультации с привлечением психологов, педагогов лицея, членов службы медиации, членов родительского комитета, профессорско-преподавательского состава КГПИ, создаются «мотивационно-моделирующие» ситуации.

– **Возможности для повышения квалификации:** стимулирование и финансирование участия молодых учителей в курсах повышения квалификации, семинарах, конференциях. Наставники совместно с молодыми специалистами составляют план повышения квалификации, привлекают их к совместному участию в конференциях, конкурсах и различных проектах.

– **Создание условий для профессионального роста:** включает в себя предоставление необходимого оборудования, доступа к информационным ресурсам, а также возможность экспериментировать и внедрять новые подходы.

– **Мотивация и поощрение:** признание достижений молодых учителей, их успехов и инициатив являются мощными стимулами для профессионального развития. Для этого в лицее действует система материального и нематериального поощрения молодых специалистов.

– **Психологическая поддержка:** организация тренингов по стрессоустойчивости, предотвращению конфликтных ситуаций с учащимися и их законными представителями, система бесед со школьным психологом для преодоления критических моментов (выгорания).

– **Снижение бюрократической нагрузки:** обсуждения по оптимизации документооборота. Результаты внедряются в работу всего педагогического коллектива.

– **Становление как специалиста:** формирование собственного педагогического стиля.

– **Развитие как личности:** от неуверенности к уверенности, от страха к смелости, от разобщенности к умению работать в команде.

– **Вклад в развитие школы:** активное участие в жизни образовательного учреждения, наставничество над будущими молодыми специалистами, способности решать нестандартные задачи, разрабатывать авторские методики, выступать на конференциях и делиться своим опытом.

– **Влияние на образовательную среду:** внедрения новых образовательных проектов, участие в разработке программ, создание благоприятного климата в коллективе.

– **Передача опыта:** на определенном этапе профессионального развития, опытный учитель сам становится наставником для молодых специалистов, передавая им свои знания, умения и ценности. Это замыкает цикл профессионального роста и обеспечивает преемственность в педагогической профессии.

Клуб для молодых специалистов «Лицом к лицу» функционирует на постоянной основе. План работы клуба включает инвариантную часть, содержание которой формируется по результатам работы формирующего круглого стола, проводимого в начале учебного года, и вариативную часть, содержание которой определяется теми вопросами, профессиональными дефицитами, с которыми сталкиваются молодые педагоги непосредственно в своей профессиональной деятельности.

Каков итог работы клуба. Молодые педагоги – члены клуба – в результате системной работы наставников преодолели (или значительно понизили) свои профессиональные дефициты, приобрели профессиональную уверенность, выступали с докладами на семинарах, форумах, конференциях, принимали результативное участие в педагогических конкурсах. И все выпускники клуба продолжают свою профессиональную деятельность в лицее.

В заключении хотелось бы отметить, что профессиональный рост молодого учителя – это инвестиция в будущее образования. Когда молодой специалист чувствует себя уверенно, компетентно и мотивированно, он способен не только эффективно обу-

чать, но и вдохновлять своих учеников, формируя у них любовь к знаниям и стремление к развитию.

Литература

1. Васильев, А. А. Проблемы повышения качества подготовки специалистов педагогического вуза посредством внедрения новых форм сотрудничества с работодателем / А. А. Васильев, В. Г. Иванчихин // V (XXII) Всероссийская научная конференция «Фундаментальные и прикладные аспекты устойчивого развития ресурсов региона», 27–30 ноября 2024г.: сб. науч. ст.: текст, электр. изд. / под общ. ред. О. С. Андреевой. – Новокузнецк : КГПИ КемГУ, 2025. С. 158–163. – ISBN 978-5-8353-3182-6.

2. Ганаева, Е. А. Формирование управленческой компетентности учителя в условиях внедрения национальной системы профессионального роста / Е. А. Ганаева, С. В. Масловская // Вестник Оренбургского государственного педагогического университета. Электронный научный журнал. – 2019. – № 3(31). – С. 290–301. URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=40643898> (дата обращения: 28.09.2025).

3. Барыбина, И. С. Наставничество как эффективная форма работы с молодым педагогом в образовательной организации / И. С. Барыбина, В. Б. Лебединкина, Е. М. Овсянникова // Актуальные исследования. 2022. № 3(82). С. 69–71. – URL: <https://apni.ru/article/3590-nastavnichestvo-kak-effektivnaya-forma-raboti> (дата обращения: 28.09.2025). – Текст: электронный.

УДК 37.08 : 159.9

А. Г. Гуськова,

МБОУ «Губернаторский лицей № 101 им Ю. И. Латышева»,

г. Ульяновк, Ульяновская обл.,

e-mail: gual1970@mail.ru

Наставничество как диалог поколений:

роль эмоционального интеллекта в воспитании будущего лидера

В статье рассматривается наставничество как важный межпоколенческий диалог, направленный на передачу знаний, опыта и ценностей от старшего поколения к молодым специалистам. Особое внимание уделяется роли эмоционального интеллекта – ключевого навыка успешного лидера – в процессе наставничества. Показано, что развитие эмоционального интеллекта у наставника и подопечного способствует созданию доверительных отношений, эффективному взаимодействию и формированию всесторонне развитых лидеров будущего. Представлены практические методы включения элементов эмоционального интеллекта в процесс наставничества, что позволяет повысить качество воспитания и адаптации молодых кадров в условиях современного динамичного мира.

Наставничество, диалог поколений, эмоциональный интеллект, лидерство, развитие будущих лидеров, межпоколенческие отношения, навыки эмоционального интеллекта, передача опыта, мотивация, управление командой.

Введение

Сегодняшнее общество сталкивается с серьезными вызовами, связанными с быстрым развитием технологий, изменениями рынка труда и возрастающей конкуренцией. Именно поэтому задача воспитания квалифицированных и востребованных профессионалов приобретает особую значимость. Одним из наиболее действенных механизмов такого воспитания выступает институт наставничества, позволяющий передавать знания, умения и ценности от опытных представителей старшего поколения к молодому поколению.

При этом важным аспектом эффективного наставничества является наличие высокого уровня эмоционального интеллекта у обоих участников процесса – наставника и наставляемого. Именно эмоциональный интеллект определяет способность правильно воспринимать и интерпретировать эмоции, устанавливать прочные отношения и поддерживать продуктивное общение. Развитие этих навыков особенно актуально в современных реалиях, когда успех зависит не только от профессиональных навыков, но и от умения грамотно выстраивать взаимоотношения с коллегами, партнерами и подчиненными.

Цель данной статьи – раскрыть значение диалога поколений в наставничестве, подчеркнуть роль эмоционального интеллекта в этом процессе и показать, как развитие этих навыков способствует воспитанию будущих лидеров, готовых к вызовам современного мира.

1.1. Определение и основные характеристики наставничества

Наставничество – это управляемый процесс передачи знаний, опыта, ценностей и навыков от более опытного специалиста (наставника) к менее опытному (подопечному). В рамках этого процесса происходит не только обучение профессиональным навыкам, но и развитие личности, формирование ценностных ориентаций, мотивации и уверенности в себе.

Ключевая особенность наставничества – это двусторонний диалог, в котором обе стороны участвуют активно, обменяясь информацией и взглядами. Этот процесс способствует не только профессиональному росту, но и культурному, социальному и личностному развитию участников.

1.2. Межпоколенческий аспект наставничества

Наставничество является главной формой межпоколенческого диалога. В процессе взаимодействия старшее поколение передает свои знания, компетенции, жизненные ценности и опыт, накопленный за годы работы и личной жизни. Младшее поколение, в свою очередь, привносит свежие идеи, новые подходы и перспективы, что стимулирует динамичное развитие и способствует преодолению стереотипов.

Этот диалог способствует уменьшению разрыва между поколениями, способствует взаимному уважению, пониманию и преодолению конфликтов, связанных с разницей в ценностях или стилях коммуникации. Особенно важен такой диалог в условиях быстроменяющегося мира, где ценности и технологии постоянно меняются.

1.3. Виды наставничества и особенности межпоколенческого взаимодействия

Существует несколько форм наставничества, отличающихся по степени формальности и характеру отношений:

- **Формальное наставничество** – организованное компанией или организацией с официальной программой, где четко определены роли, цели и сроки.
- **НЕформальное наставничество** – происходит спонтанно, основано на личных отношениях и доверии, без жесткой структуры.
- **Межпоколенческое наставничество** – особая форма, в которую обязательно входит обмен опытом между представителями разных поколений, зачастую с учетом специфики возрастных особенностей.

1.4. Преимущества межпоколенческого наставничества

Межпоколенческий диалог в рамках наставничества имеет ряд значимых преимуществ:

- **Передача опыта и традиций** – помогает младшему поколению избежать ошибок и усовершенствовать свои навыки.
- **Обогащение взаимных взглядов** – опыт старшего и свежие идеи младшего дополняют друг друга, создавая более гибкие и адаптивные подходы.
- **Развитие межличностных навыков** – способствует развитию эмпатии, коммуникативных и лидерских качеств обеих сторон.
- **Создание доверительных и прочных отношений** – важнейший регулятор успешного обучения и личностного роста.
- **Формирование ценностных ориентиров** – помогает закрепить социальные нормы, профессиональные стандарты и этические принципы.

1.5. Значение межпоколенческого диалога для современного общества

В условиях постоянных изменений и глобализации межпоколенческий диалог через наставничество становится важнейшим инструментом социальной гармонии, поддержки инноваций и сохранения культурных ценностей. Он способствует формированию устойчивых связей между представителями разных возрастных групп, что важно для развития социальной ответственности, толерантности и преемственности.

2.1. Понятие эмоционального интеллекта

При обсуждении современных подходов к развитию эмоционального интеллекта можно опираться на работу И. Е. Ивановой, В. А. Петрова, где подробно рассмотрены актуальные методы тренировки руководителей в 2022 году и даются некоторые рекомендации. [1, с. 47].

Эмоциональный интеллект (ЭИ) – это способность человека осознавать, понимать и управлять собственными эмоциями, а также распознавать, интерпретировать и влиять на эмоции других людей. Концепция эмоционального интеллекта была популяризирована в 1990-х годах психологом Дэниелом Гоулманом и с тех пор стала ключевой составляющей успешного лидерства, коммуникации и межличностных отношений.

ЭИ включает в себя несколько компонентов:

- **Самосознание** – осознание собственных эмоций, понимание их влияния на поведение и принятие решений.
- **Саморегуляция** – способность контролировать и направлять свои эмоции, избегая импульсивных реакций.
- **Мотивация** – внутреннее побуждение к достижению целей, оптимизм и настойчивость.
- **Эмпатия** – умение распознавать и понимать эмоции других, ставить себя на их место.
- **Социальные навыки** – умение строить и поддерживать эффективные коммуникации и отношения.

2.2. Роль эмоционального интеллекта в процессе наставничества

Наставничество – это не просто обмен знаниями и компетенциями; это глубокий личностный и профессиональный диалог, который требует высокого уровня эмоционального интеллекта от обеих сторон.

- **Эмоциональное понимание и поддержка.** Наставник с развитым ЭИ способен внимать не только словам, но и эмоциональному состоянию подопечного, что позволяет своевременно оказать психологическую поддержку, повысить мотивацию и снизить стресс.
- **Установление доверия.** Эмоциональная открытость и искренность создают атмосферу безопасности, способствующую честному обмену мнениями и ошибками, без страха осуждения.
- **Эффективная коммуникация.** Способность правильно интерпретировать эмоциональные сигналы помогает избежать конфликтов и недоразумений, повысить качество обратной связи.
- **Разрешение конфликтов.** Эмоционально интеллигентный наставник умеет гибко реагировать на эмоциональные всплески и разногласия, находя конструктивные решения.
- **Поддержка личностного роста.** ЭИ помогает не только профессионально развивать подопечного, но и формировать у него эмоциональную устойчивость и лидерские качества.

2.3. Влияние эмоционального интеллекта наставника и подопечного

Эмоциональный интеллект наставника и подопечного взаимодействуют, создавая основу для продуктивного сотрудничества:

- **Наставник с высоким уровнем ЭИ** способен внимательно воспринимать нужды и опасения подопечного, корректировать свои методы и стиль общения, вдохновлять и мотивировать.

- **Подопечный, обладающий ЭИ**, более открыт к конструктивной критике, способен осмысливать и применять обратную связь, а также эффективно управлять своими эмоциями в процессе обучения.

Такое взаимодействие способствует формированию взаимного уважения и партнерских отношений, которые значительно повышают результативность наставничества.

2.4. Развитие эмоционального интеллекта в наставничестве

Алексеева в своей статье уделяет внимание конкретным методикам повышения эмоционального интеллекта, которые уже применяются в практике управления и показывают свою эффективность [4, с. 38].

Важно отметить, что эмоциональный интеллект – не врожденный дар, а компетенция, которую можно развивать через практику и осознанное обучение. В процессе наставничества можно применять специально разработанные методы и техники для повышения ЭИ:

- **Рефлексия и самоанализ** – регулярное осмысление собственных эмоциональных реакций и поведения.

- **Активное слушание** – умение внимательно воспринимать и подтверждать эмоции собеседника.

- **Обратная связь** – конструктивное обсуждение как позитивных, так и негативных аспектов взаимодействия.

- **Управление стрессом** – освоение техник дыхания, медитации, визуализации для контроля эмоциональных состояний.

- **Ролевые игры и тренинги** – практические упражнения для развития эмпатии и социальных навыков.

2.5. Примеры успешного использования эмоционального интеллекта в наставничестве

Практика показывает, что наставники, владеющие эмоциональным интеллектом, достигают заметно лучших результатов в воспитании талантов. Например, они:

- Обеспечивают адаптацию молодых специалистов в стрессовых ситуациях.
- Помогают определить и развить личные мотивы и цели.
- Содействуют формированию у подопечных уверенности и самостоятельности.
- Способствуют развитию у них навыков конструктивного взаимодействия в коллективе.

Все это в совокупности позволяет повысить качество лидерских компетенций и способствует устойчивому профессиональному росту подопечных.

Эмоциональный интеллект является ключевым компонентом в формировании успешного лидера, поскольку лидерство требует не только профессиональных знаний

и управленческих навыков, но и глубокого понимания как собственных эмоций, так и эмоций окружающих.

Смирнова и Кузнецова выделяют новые горизонты в исследовании влияния эмоционального интеллекта на управление командами и подчеркивают важность интеграции этих знаний в практику лидерства [2, с. 102].

3.1. Эмоциональный интеллект как база для лидерских компетенций

Будущий лидер с развитыми навыками ЭИ лучше понимает себя и свои эмоциональные реакции, что позволяет принимать взвешенные решения даже в стрессовых и неопределённых ситуациях. Способность к саморегуляции помогает сохранять спокойствие и контролировать поведение, формируя доверие и уважение со стороны команды.

Исследование М. И. Беловой и Н. В. Захаровой подтверждает, что эмоциональный интеллект является основным инструментом развития лидерских качеств, влияя на мотивацию и коммуникацию в коллективе [3, с. 115].

3.2. Эмпатия и социальные навыки в лидерстве

Эмпатия помогает лидеру лучше воспринимать потребности и мотивацию членов команды, что способствует созданию атмосферы взаимопонимания и мотивации. Социальные навыки позволяют эффективно коммуницировать, разрешать конфликты и вдохновлять людей на достижение общих целей.

3.3. Воспитание ответственности и гуманности

Эмоциональный интеллект способствует развитию в лидере таких качеств, как ответственность, этичность и гуманизм. Осознавая влияние собственных решений на окружающих, лидер становится не просто управленцем, а наставником и примером для команды, способным поддерживать атмосферу доверия и сотрудничества.

3.4. ЭИ как фактор устойчивости в кризисных ситуациях

Лидер с высоким уровнем эмоционального интеллекта способен сохранять эмоциональную устойчивость в условиях неопределённости и кризисов, поддерживать моральный дух команды и находить конструктивные пути решения проблем.

Лидерство в реальной жизни часто сопряжено с возникновением сложных, непредсказуемых и стрессовых ситуаций. В таких условиях именно эмоциональный интеллект выступает важнейшим ресурсом, который помогает лидеру сохранять эффективное управление и позитивное влияние на команду.

В работе Крыловой и Новикова проведён анализ влияния эмоционального интеллекта на лидерство в нестабильных условиях, где подтверждается его ключевая роль в повышении управленческой гибкости [5, с. 70].

4.1. Управление стрессом и эмоциональная устойчивость

Развитый эмоциональный интеллект позволяет лидеру контролировать свои эмоции, не поддаваться панике или раздражению и сохранять ясность мышления. Это умение особенно ценно в кризисных моментах, когда быстрые и взвешенные решения имеют решающее значение.

4.2. Адаптивность и гибкость мышления

Лидер с высоким уровнем эмоционального интеллекта отличается гибкостью, умеет принимать перемены и адаптироваться к новым обстоятельствам. Это помогает не только самому лидеру, но и всей команде легче справляться с неопределённостью и вызовами.

4.3. Мотивация и поддержка команды

В условиях напряжённой работы и неопределённости лидер с развитой эмпатией чувствует эмоциональное состояние своей команды, может вовремя оказать поддержку, вдохновить на преодоление трудностей и сохранить боевой дух. Это способствует повышению коллективной эффективности и уменьшает риск выгорания.

4.4. Эффективное разрешение конфликтов

Сложные ситуации часто сопровождаются разногласиями и напряжённостью в коллективе. Эмоциональный интеллект помогает лидеру распознавать скрытые эмоциональные сигналы, управлять конфликтами конструктивно и находить компромиссы, укрепляя командное единство.

ПРИМЕР. В качестве примеров успешной практики приведем приложения из работы «КЕЙСЫ ДЛЯ ОРГАНИЗАЦИИ ЗАНЯТИЙ С ПЕДАГОГАМИ – НАСТАВЛЯЕМЫМИ».

Кейс 1.: «Проблемы профессионального выгорания и эмоционального истощения».

Описание ситуации: Молодой педагог работает в школе полгода. Он замечает, что стал уставать после каждого учебного дня, чувствует апатию, снижение интереса к работе и даже иногда – раздражение. Он делится что иногда ему кажется, что он не справляется с нагрузкой, и боится потерять мотивацию. Внутренне он чувствует себя одиноким в своих переживаниях.

Цель работы: помочь педагогу распознать признаки выгорания, научиться использовать механизмы эмоциональной поддержки для восполнения внутреннего ресурса и развить навыки саморегуляции.

Ключевые вопросы для обсуждения:

- Какие чувства и мысли возникают у вас после рабочего дня?
- Какие ситуации вызывают у вас стресс и усталость?
- Что помогает вам почувствовать поддержку- внутреннюю или внешнюю?

Рекомендации по работе:

- Обсудить важность осознанности своих эмоций и признаков усталости.
- Ввести практики саморегуляции: дыхательные упражнения, короткие перерывы, физическую активность.
- Обсудить важность поиска поддержки у коллег или наставников.

Заключение

В современном мире роль эмоционального интеллекта в формировании эффективных лидеров становится все более очевидной и значимой. Его развитие способствует не только личностному росту, но и повышению профессиональных компетенций, укреплению командной работы и успешному преодолению сложных ситуаций. Воспитание и развитие ЭИ – это долгосрочный инвестиционный процесс, который помогает будущим лидерам лучше понимать себя, управлять эмоциями и мотивировать окружающих.

Можно с уверенностью сказать, что именно гармоничное сочетание профессиональных знаний и высокого уровня эмоционального интеллекта создает условия для создания морально устойчивых, эмпатичных и гибких руководителей, способных вести за собой команду в любые вызовы современности. В конечном итоге, развитие эмоционального интеллекта – это важный шаг на пути к формированию ответственных лидеров, готовых не только достигать целей, но и строить человеческие, доверительные отношения.

Литература

1. Иванова, И. Е. Современные подходы к развитию эмоционального интеллекта в руководстве / И. Е. Иванова, В. А. Петров // Вестник психологического института. 2022. – № 3. – С. 45–54.
2. Смирнова, А. В. Лидерство и эмоциональный интеллект: новые горизонты / А. В. Смирнова, Е. Л. Кузнецова // Журнал управленческих инноваций. – 2021. – Т. 10, № 1. – С. 98–107.
3. Белова, М. И. Эмоциональный интеллект как инструмент формирования лидерских качеств / М. И. Белова, Н. В. Захарова // Российский журнал менеджмента. – 2022. – № 4. – С. 112–122.
4. Алексеева, Л. А. Развитие эмоционального интеллекта у руководителей: современные методики / Л. А. Алексеева // Психология и образование. – 2023. – № 2. – С. 35–44.
5. Крылова, Д. В. Влияние эмоционального интеллекта на эффективность лидерства в условиях неопределенности / Т. В. Крылова, Д. В. Новиков // Вестник социологии и управления. – 2023. – № 5. – С. 67–75.

*С. Е. Забугин,
ОГАПОУ «СИТТ»,
г. Старый Оскол, Белгородская обл.,
e-mail: zabuginasandra@yandex.ru*

*А. А. Забугина,
ОГАПОУ «СИТТ»,
г. Старый Оскол, Белгородская обл.,
e-mail: zabuginasandra@yandex.ru*

Новая парадигма наставничества в системе СПО: анализ трендов, решений и практик внедрения

В статье рассматриваются ключевые тенденции трансформации наставничества в системе среднего профессионального образования (СПО). Представлены современные управленческие решения и практики, направленные на превращение наставника из контролера процесса в «навигатора».

Среднее профессиональное образование, наставничество, цифровая трансформация, управление персоналом, дуальное обучение, индивидуальная траектория.

Система среднего профессионального образования (СПО) переживает период ренессанса. Растущий дефицит квалифицированных рабочих кадров, стремительная цифровизация производства и высочайшая конкуренция на рынке труда предъявляют новые, беспрецедентные требования к выпускникам колледжей и техникумов. В этих условиях традиционная модель наставничества, основанная на жестком контроле и простой передаче узкоремесленного опыта, исчерпала свой потенциал.

Работодатели хотят, чтобы будущий специалист обладал стремлением к самообразованию на протяжении всей жизни, владел новыми технологиями, умел принимать самостоятельные решения и адаптироваться в профессиональной сфере, решать проблемы и работать в команде [1]. Цель данной статьи – выявить основные тенденции, предложить управленческие решения и обобщить лучшие практики трансформации системы наставничества, отвечающие вызовам времени.

Трансформация системы наставничества определяется несколькими взаимосвязанными тенденциями:

- *Смена парадигмы: от контроля к навигации.* Классическая модель «мастер – ученик», где мастер является единственным носителем истины и жестко контролирует каждый шаг, уступает место модели «навигатор – путешественник». Задача наставника – навигатора – не дать готовые инструкции, а помочь студенту сориентироваться в потоке информации, технологий и возможностей, научить его самостоятельно находить решения и выстраивать свою профессиональную траекторию [2].

• *Интеграция стандартов Всероссийского чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы» как новая норма.* Всероссийское чемпионатное движение по профессиональному мастерству «Профессионалы» кардинально изменило подход к оценке качества подготовки. Наставничество теперь строится не вокруг условных нормативов, а вокруг конкретных, оцифрованных и признанных компетенций. Наставник должен сам владеть этими стандартами и уметь готовить студентов к демонстрационному экзамену и конкурсам профессионального мастерства, что требует от него постоянного самосовершенствования.

• *Акцент на гибкие навыки.* Современное производство требует не только виртуозного владения инструментом, но и развитых коммуникативных способностей, работы в команде, клиентоориентированности, критического мышления. Роль наставника расширяется: теперь он должен целенаправленно развивать у студента эти качества, создавая на площадке или в мастерской ситуации, имитирующие реальные рабочие процессы с их коммуникативными вызовами.

• *Цифровизация как среда и инструмент.* Наставничество перестает быть исключительно очным. Используются цифровые двойники оборудования, симуляторы, платформы для удаленного консультирования (например, через видеотрансляции с рабочего места), цифровые чек-листы и портфолио. Это позволяет оптимизировать время наставника и дает студенту возможность для самостоятельных «безопасных» проб.

• *Индивидуализация траекторий обучения.* Массовый подход уходит в прошлое. Наставник все чаще работает с индивидуальным планом развития каждого студента, учитывающим его стартовый уровень, сильные стороны и карьерные устремления.

Для реализации новых тенденций руководству образовательных организаций необходимо внедрить комплекс управленческих решений:

1. Создание системы отбора и подготовки наставников. Критерием должен быть не только высокий профессиональный разряд, но и педагогическая склонность, эмоциональный интеллект, готовность к инновациям. Необходима обязательная программа подготовки наставников, включающая модули по педагогике, психологии общения и работе с цифровыми инструментами.

2. Разработка гибкой системы мотивации. Мотивация должна быть многокомпонентной:

– материальная: доплаты, премии за успешную сдачу студентами демонстрационного экзамена, за призовые места в чемпионатах;

– нематериальная: присвоение внутреннего статуса «Лучший наставник года», сертификаты, благодарности, карьерные лифты (возможность стать главным экспертом, методистом);

– профессиональная: предоставление наставникам приоритетного доступа на курсы повышения квалификации, стажировки на передовых предприятиях.

3. Формализация и стандартизация процессов. Речь не о бюрократии, а о создании четких «правил игры». Это включает:

- Положение о наставничестве, где прописаны права, обязанности, сроки, критерии оценки эффективности работы наставника.

- Индивидуальный план развития студента, который становится основным документом для работы тандема «наставник – студент».

- Регулярные супервизии – встречи наставников с методистами или внешними консультантами для разбора сложных случаев и обмена опытом.

4. Развитие партнерства «техникум – предприятие». Наиболее эффективной моделью является дуальное обучение, где наставник со стороны предприятия становится полноправным участником образовательного процесса. Задача управления техникума – выстраивать долгосрочные договорные отношения, совместно разрабатывать программы и критерии оценки, создавать смешанные аттестационные комиссии.

В российском СПО уже накоплен значительный опыт успешной трансформации наставничества.

Практика внедрения «Цифрового наставника» (на примере учебных заведений – участников проекта «Профессионалитет»). На платформе техникума создается личный кабинет студента, куда он загружает видео своих работ (например, сборка схемы, фрезерная операция). Наставник дистанционно просматривает запись, ставит временные метки с комментариями («ошибка на 2:15, обрати внимание на хват инструмента»). Это экономит время и позволяет проводить более глубокий анализ.

Кросс-функциональное наставничество на производственных площадках. Студент, осваивающий, к примеру, специальность «Мехатроника и робототехника (по отраслям)» в течение практики последовательно работает под руководством нескольких наставников: специалиста по мехатронике, по электронике и по программированию. Это позволяет сформировать целостное представление о современном оборудовании.

Практика «Студент – наставник» для вновь поступивших. Успешные студенты старших курсов, победители чемпионатного движения по профессиональному мастерству «Профессионалы», становятся наставниками для первокурсников. Это помогает новичкам быстрее адаптироваться, снижает тревожность, а для старшекурсника является мощным инструментом развития лидерских качеств и углубления собственных знаний.

Создание центров карьеры и наставничества на базе образовательной организации. Такой центр выступает координатором между студентами, преподавателями и предприятиями-партнерами. Он ведет базу данных наставников, организует их обучение, сопровождает процедуру трудоустройства лучших выпускников.

Трансформация системы наставничества в СПО – это не дань моде, а объективная необходимость, продиктованная изменениями в экономике и технологиях. Успех этой трансформации зависит от способности управленческих команд образовательных организаций переосмыслить роль наставника: из контролера и надзирателя он должен превратиться в мотивированного, современно мыслящего «навигатора компетенций».

Внедрение системных управленческих решений, направленных на подготовку,

мотивацию и поддержку наставников, а также тиражирование лучших практик позволит создать устойчивую экосистему, в которой каждый студент СПО получит возможность раскрыть свой потенциал и стать востребованным специалистом, готовым к вызовам будущего. Инвестиции в наставничество сегодня – это инвестиции в технологический суверенитет и конкурентоспособность отечественной экономики завтра.

Литература

1. Бердникова, Ю. С. Наставничество для студентов в рамках практико-ориентированного обучения / Ю. С. Бердникова // Стратегии и модели наставничества как инструмент решения приоритетных задач в системе среднего профессионального образования. – Казань : ГАПОУ «Казанский педагогический колледж», 2023. – С. 12–15.
2. Дрозд, И. И. Эффективное наставничество в СПО / И. И. Дрозд // Образовательная социальная сеть nsportal: [сайт]. – URL:<https://nsportal.ru/vuz/pedagogicheskie-nauki/library/2025/01/18/statya-effektivnoe-nastavnichestvo-v-spo> (дата обращения: 25.09.2025).

УДК 37.08

С. В. Измайлова,

*МБОУДО «ЦДТ» Центрального района,
г. Кемерово, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: izmailovasve@mail.ru*

А. М. Маликова,

*МБОУДО «ЦДТ» Центрального района,
г. Кемерово, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: stery.toy@gmail.com*

Бережливые технологии в системе бесшовного наставничества

(из опыта работы МБОУДО «ЦДТ»
Центрального района города Кемерово)

В статье рассматривается опыт создания локальной системы наставничества в Центре детского творчества Центрального района г. Кемерово. Особое внимание уделено интеграции принципов бережливого производства для оптимизации процессов и повышения эффективности наставнической деятельности.

Бережливые технологии, культурные ценности, наставничество.

Сохранение культурных ценностей – это одно из стратегических национальных приоритетов Российской Федерации. Наставничество является «связующей нитью»

как между поколениями, так и между сверстниками, универсальным средством формирования «суверенной системы образования», сохранения и пополнения исторического опыта поколений. МБОУДО «Центр детского творчества» Центрального района г. Кемерово (далее ЦДТ) функционирует с 1968 г. Непрерывность, партнёрство и преемственность – фундамент, позволяющий коллективу оставаться профессионально крепким на протяжении многих лет. В нашем коллективе трудится 43 педагогических работника, из них 31 имеют стаж работы в отрасли более 10–15 лет. В течение девяти лет возглавляет коллектив И. А. Бессчетнова, почётный работник воспитания и просвещения Российской Федерации.

В 2021 г. управлением образования г. Кемерово (протокол ЭМС № 31 от 03.06.2021) открыта муниципальная инновационная площадка управления образования администрации г. Кемерово по теме: «Внедрение целевой модели наставничества в образовательных организациях г. Кемерово» на период с 2021 по 2025 г. В августе 2021 г. на педсовете ЦДТ утверждена Программа внедрения целевой модели наставничества по форме «работодатель – студент». Наставничество, как форма взаимодействия между стажистом и молодым педагогом, не являлось для нашего учреждения нововведением, появились три новых для нас формы наставничества, модели взаимодействия и изменились условия. Первоначально в программу наставничества 2021 г. вошло 11 педагогов, на 2025 год в программе участвуют 84 % педагогического состава учреждения. На протяжении последних 5 лет в учреждении создали единую систему бесшовного наставничества. Целью деятельности коллектива определили: формирование локальной системы наставничества, позволяющей приобретать профессиональные навыки учащимся, студентам, молодым педагогам. Выделили задачи: реализовать все основные шесть форм наставничества; сформировать основные пакеты документов; обобщить опыт и оптимизировать процессы, используя инструменты бережливого производства. К 2025 году прошли весь процесс и получили характеристику всех этапов. Определились, что наставничество является не только универсальной формой и методом совершенствования профессионального мастерства, передачи опыта и навыков (когда учащиеся проходят путь от наставляемых до педагогов-наставников, сменяя ученическую форму наставничества на студенческую, дойдя до педагога – наставника), но и это многофакторный процесс, требующий от наставника личностных и профессиональных компетенций, и он может оказаться недостаточно эффективным и не принести ожидаемых результатов, если при подготовке и реализации были допущены ошибки. При этом наставничество, как и любой процесс, обязано иметь конкретные, достижимые и измеримые цели и задачи. В противном случае оно будет нести деструктивную функцию и способствовать быстрому развитию синдрома эмоционального выгорания у всех участников. Поэтому для достижения максимальной отдачи все этапы нашего процесса наставничества должны быть цикличны, образовывать цикл качества Деминга: планируй, делай, проверяй, улучшай – это и есть основные этапы реализации нашей системы, также это универсальный инструмент для улучшения всех процессов.

В целях оптимизации задач по реализации индивидуальных программ наставничества и визуализация их движения: создание единого мониторинга деятельности педагога-наставника, с 2024 года внедрили бережливые технологии в процесс реализации Целевой Модели Наставничества по форме «Работодатель – студент».

Первым этапом внедрения бережливых технологий было построение процессной модели учреждения и определение границ нашего процесса. Опираясь на ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь» выделили процессы жизненного цикла, управления, оценки результатов деятельности и улучшения и обеспечения. Процессы жизненного цикла – ключевые, но они не могут существовать без вспомогательных, особенно без процессов обеспечения.

Вторым этапом бережливого проекта стало фиксирование издержек на выбранном процессе и поиск причин, которые к ним привели, для этого была использована информация о сроках издания документов и их движения в 2023 году. На основании этих данных зафиксировали, что общее время нашего процесса составляет 409 дней. Ценное время составляет 300 дней. Потери времени первого рода, которые можно сократить – 109 дней.

Третьим этапом бережливого производства стало поиск решения по устранению проблем, по результатам которого пришли к решению использовать персональную доску Канбан, проводить анкетирование студентов через Яндекс.Форму, создать типовую модель индивидуальной программы наставничества, а для оптимизации задач и визуализации движения, а именно для формирования единого мониторинга педагога-наставника применить методику Канбан с использованием отечественного сервиса управления проектами Яндекс.Трекер.

За год, прошедший с момента начала реализации бережливого проекта, мы успешно достигли целевых показателей. Благодаря снижению потерь первого рода, время, затрачиваемое на процесс, уменьшилось на 78 дней. Кроме того, на 53 дня сократилось время, необходимое для сдачи отчётов наставниками. В результате общее время процесса сократилось на 19 %. Кроме того, мы разработали и внедрили единую автоматизированную форму анкетирования наставляемых. Это позволило снизить расходы на копировальные услуги на 1 088 руб.. Также была создана и внедрена типовая модель индивидуальной программы наставничества. Благодаря этому время, необходимое для создания индивидуального плана, сократилось на 44 %. Педагоги-наставники прошли обучение и начали применять в своей работе инструмент Канбан, что позволило им повысить эффективность и улучшить взаимодействие с наставляемыми.

Опыт ЦДТ наглядно демонстрирует: наставничество – это не просто передача знаний, а системный многофакторный процесс, обеспечивающий преемственность профессионального опыта и отвечающий стратегическим задачам сохранения культурных и образовательных ценностей Российской Федерации.

Сочетание традиционных принципов наставничества (преемственность, партнёрство) с современными методами бережливого управления позволило:

- повысить качество передачи профессионального опыта;
- снизить административную нагрузку на участников;
- создать устойчивую модель развития, которую можно тиражировать в других образовательных организациях.

Таким образом, бережливые технологии выступили не просто инструментом оптимизации, а ключевым механизмом трансформации наставничества в эффективный, измеримый и воспроизводимый процесс, соответствующий требованиям суверенной системы образования.

УДК 373.2

И. С. Божкова,

*МБДОУ Детский сад № 2 «Колокольчик» Старооскольского ГО,
г. Старый Оскол, Белгородская обл.,
e-mail: irina.bozhkova.com@gmail.com*

В. А. Калашникова,

*МБДОУ Детский сад № 2 «Колокольчик» Старооскольского ГО,
г. Старый Оскол, Белгородская обл.,
e-mail: 42-v.kalashnikovav@mail.ru*

Модели наставничества в дошкольном образовании: парное сопровождение, микрокоучинг, команда наставников

В статье анализируются современные модели наставничества в дошкольном образовании: парное сопровождение, микрокоучинг и команда наставников. Рассматриваются принципы реализации, роли участников, целевые результаты и механизмы оценки эффективности. В контексте организации педагогического процесса обсуждаются требования к компетенциям наставников, формам взаимодействия с подопечными и методическому обеспечению.

Модели наставничества, дошкольное образование, парное сопровождение, микрокоучинг, команда наставников, компетенции наставников, рефлексия, профессиональное развитие.

Современная дошкольная педагогика требует системной поддержки профессионального развития сотрудников. В условиях методического сопровождения наиболее эффективными оказываются три взаимодополняемые модели наставничества: парное сопровождение (два педагога работают в паре, обмениваясь опытом и рефлексивно оценивая практику), микрокоучинг (краткие целенаправленные сессии для повышения конкретных компетенций) и команда наставников (совокупность наставников с распре-

делёнными ролями и общим планом развития). Эти подходы предусматривают совместное планирование, взаимодополнение знаний и регулярные формы оценки результатов [1; 5].

Парное сопровождение предполагает работу двух педагогов, в координации которых заложено взаимное наблюдение и совместное планирование занятий. Основные преимущества включают ускорение передачи практического опыта, устойчивое внедрение инновационных подходов и развитие рефлексивной компетенции участников. Важные элементы: совместное наблюдение за занятиями, обмен обратной связью и совместное оформление планов коррекции образовательной деятельности.

Микро-коучинг позволяет сфокусироваться на конкретной задаче или компетенции и проводить короткие целенаправленные сессии с последующим внедрением результатов в практику. Включает моделирование, коучинговые вопросы, совместное моделирование ситуации, анализ барьеров и планирование шагов. Эффективность микро-коучинга повышается при регулярности встреч, ясности целей и документировании достигнутых изменений.

Команда наставников – это устойчивый коллектив, охватывающий разные уровни компетентности и роли: координацию, мониторинг, фоссилизацию рефлексии, экспертизу по предметной области. Цель команды – обеспечение системной поддержки педагогов, создание условий для обмена опытом и совместной разработки материалов. Эффективность зависит от четко сформулированной роли каждого участника, наличия общего плана развития и механизмов мониторинга прогресса.

Сравнение моделей:

- парное сопровождение: фокус на взаимном обучении и рефлексии; быстрое внедрение изменений в конкретной группе воспитателей;
- микро-коучинг: целевые, короткие сессии; высокая применимость к отдельным компетенциям; требует структурирования маршрутов обучения;
- команда наставников: системная поддержка, распределённые роли, долгосрочное планирование; способности к координации и внедрению коллективных практик.

Сравнение форматов наставничества:

- параметр: фокус, длительность, участие, результаты;
- парное сопровождение: фокус на совместной практике; длительность – серия месяцев; участники – два педагога; результаты – устойчивые обновления в работе пары;
- микро-коучинг: фокус на конкретной компетенции; длительность – серия встреч по 15–30 минут; участники – наставник и наставляемый; результаты – целевые изменения в практике;
- команда наставников: фокус на системности; длительность – долгосрочно; участники – группа наставников; результаты – развитие структуры сопровождения и методических материалов.

Методы реализации работы наставничества включает в себя:

1. Планирование: разработка общего плана повышения квалификации, с учётом потребностей педагогов и образовательной организации.

2. Наблюдение и обратную связь: структурированные наблюдения за занятиями с последующим обменом мнениями.

3. Рефлексию: организация регулярных сессий для анализа успешных практик и зон роста.

4. Документацию: ведение планов, чек-листов компетенций, журналов рефлексий, итоговых отчётов.

5. Оценку эффективности: сравнение до/после изменений по показателям развития компетенций и успеваемости детей.

Педагогические результаты и компетентности наставников:

- рефлексивная практика и самооценка;
- планирование и мониторинг учебной деятельности;
- сотрудничество и коммуникация в коллективе;
- владение методиками анализа и коррекции образовательной среды;
- глубокое понимание задач дошкольного образования и возрастной специфики детей.

Системный подход к наставничеству в дошкольном образовании, включающий парное сопровождение, микро-коучинг и команду наставников, способен обеспечить устойчивый рост компетентностей педагогов и качество образовательного процесса. Эффективность зависит от четкой регламентированной организации, совместного планирования и регулярной оценки результатов.

Литература

1. Иванов, А. А. Парное сопровождение в дошкольном образовании: теория и практика / А. А. Иванов, И. Б. Петрова. – М. : Учитель, 2021. – 215 с.

2. Смирнов, В. К. Команда наставников: принципы и механизмы реализации / В. К. Смирнов. – СПб. : Академия образования, 2020. – 189 с.

3. Международные подходы к наставничеству в образовании: обзор литературы / под ред. Е. В. Сидоровой. – М. : Гуманитарий, 2023. – 304 с.

4. Кузнецов, Н. Г. Микро-коучинг в педагогике дошкольного возраста / Н. Г. Кузнецов. – Киев : Либра, 2019. – 176 с.

5. Козлова, Т. Е. Рефлексия как инструмент профессионального роста воспитателя / Т. Е. Козлова. – М. : Просвещение, 2022. – 198 с.

*Д. А. Кожевников,
МБОУ «Губернаторский лицей № 101 имени Ю. И. Латышева»,
г. Ульяновск, Ульяновская обл.,
e-mail: dima26042003@rambler.ru*

Тенденции и успешные практики педагогического наставничества Ульяновской области

Статья посвящена исследованию успешных практик наставничества в региональной образовательной среде Ульяновской области. Описаны современные тенденции сопровождения молодых педагогов, способствующие успешной профессиональной адаптации.

Наставничество, передача опыта, профессиональное сопровождение, молодые педагоги, тенденции, профессиональная адаптация.

Обеспечение образовательных учреждений высокопрофессиональными педагогическими кадрами выступает важнейшей задачей Ульяновской области. Одним из основных инструментов её реализации является действующая в регионе система наставничества. Именно этот механизм позволяет успешно адаптироваться молодым специалистам, обеспечивая преемственность поколений и передачу накопленного педагогического опыта.

Наставничество, как форма социального взаимодействия, приобрело государственную поддержку в результате запуска национального проекта «Образование» в 2018 году. Опыт Ульяновской области иллюстрирует успешное внедрение новых, порой уникальных подходов в уже существующую практику. Среди наиболее успешных выделяются следующие:

1. Принятие специализированного Закона Ульяновской области.

В 2020 году в регионе вступил в действие Закон Ульяновской области от 25.09.2019 № 109-ЗО, регулирующий отдельные аспекты правового положения работников, занятых педагогической деятельностью на территории региона.

Данный документ в целях повышения престижа педагогического труда предусматривает дополнительные меры, направленные на обеспечение высокого профессионального уровня определённых категорий педагогов: наставник, методист и исследователь.

Во исполнение закона были разработаны нормативные документы, регламентирующие порядок отбора, обучения и мотивации наставников. В частности, педагоги, получившие статус наставника, имеют право на получение ежемесячной выплаты в размере 12 300 рублей, компенсацию затрат, связанных с проездом к месту оздоровления и обратно, а также на получение грантов для прохождения стажировок в образовательных организациях на территории Российской Федерации или за её пределами [1].

2. Реализация образовательных проектов.

В регионе действует несколько интересных проектов, направленных на развитие наставнической культуры [2].

Проект «Час с наставником» (с 2018 года). Масштабная ежегодная акция, предназначенная для создания эффективной площадки обмена опытом, укрепления роли наставников и передачи лучших практик молодым педагогическим кадрам. Программа охватывает все муниципалитеты Ульяновской области.

Проект «Мобильный наставник» (с 2020 года) ставит своими главными задачами создание единой информационной среды для передачи опыта, сопровождение начинающих педагогов посредством смешанного формата: дистанционного и очного. Тематика ориентирована на педагогических работников дошкольного, общего и дополнительного образования.

Проект «Я +». В рамках акции с 2020 года молодые специалисты получают возможность представить свои педагогические находки, итоги реализации индивидуальных программ наставничества, проводя совместно с наставниками различные образовательные мероприятия: мастер-классы, открытые уроки, внеурочные мероприятия.

Проект «Методическая лаборатория – 73» работает в регионе с 2020 года, став важной площадкой для всестороннего методического сопровождения педагогов при создании ими образовательных и рабочих программ, пособий и воспитательных технологий. Через серию консультаций, мастер-классов и обсуждений обеспечивается получение новых знаний, восполнение профессиональных дефицитов, определение перспективных направлений личного роста.

Проект «Мост времени» с 2023 года знакомит педагогов с методиками и приемами выдающихся педагогов XX века. Программа направлена на возрождение классических ценностей и объединение разных поколений учителей вокруг фундаментальных принципов воспитания и обучения.

Проект «Энциклопедия наставничества» с 2023 года накапливает в электронном виде лучшие педагогические практики, учебно-методические комплексы, пособия и справочные материалы по наставничеству и обеспечивает их доступность для самостоятельного изучения.

3. Создание ассоциаций педагогов.

В 2020 году в регионе были созданы три значимых объединения педагогов: ассоциации педагогов-методистов, педагогов-наставников и педагогов-исследователей. Тем самым в регионе сформированы высокопрофессиональные сообщества специалистов, способных стать ключевыми фигурами в создании региональной системы непрерывного профессионального роста.

4. Проведение ежегодного регионального конкурса «Лучший наставник в Ульяновской области», в том числе в номинации «Лучший наставник в сфере науки

и образования». Награждение победителей и признание заслуг создают дополнительную мотивацию к активной наставнической деятельности и поддерживают желание развиваться профессионально [3].

Динамичные перемены в образовании требуют регулярного обновления подходов к формам взаимодействия. Можно отметить некоторые современные тенденции в области педагогического наставничества, характерные как для всей России, так и конкретно для Ульяновской области:

1. Персонализация подхода. Российская система педагогического наставничества перестраивается, отходя от общих схем и шаблонных программ к персонализированному подходу, учитывающему индивидуальные потребности и характеристики каждого наставляемого педагога.

2. Цифровая интеграция. Использование цифровых платформ и интернет-ресурсов существенно увеличивает потенциал взаимодействия между наставниками и молодыми специалистами, повышает мобильность коммуникации и упрощает проведение совместных проектов.

3. Профессиональное развитие наставников. Повышение квалификации самих наставников является залогом успеха в подготовке молодых кадров.

4. Межуровневое взаимодействие. Сегодня одной из главных задач является формирование партнерских отношений между участниками образовательного процесса разного уровня квалификации.

Эти меры позволяют обеспечить высокое качество подготовки педагогических кадров и устойчивое развитие сферы образования региона.

Для меня, начинающего преподавателя математики, помощь наставника в приобретении нужных навыков стала необходимым инструментом профессионального становления и развития. На данный момент, совмещая учебу на 5-м курсе УлГПУ им. И. Н. Ульянова и работу в лицее, я набираюсь опыта, чтобы в будущем стать настоящим мастером своего дела. Помогают мне в этом наставники-предметники, учителя математики С. В. Еделькина и Н. И. Нуруллин. Они всегда готовы помочь советом по организации и проведению урока, подготовке рабочей документации, выстраиванию взаимоотношений с учениками, а также, что не менее важно, поддержать психологически.

Успешная практика Ульяновской области показывает, что акцент на личность педагога и системный подход к решению вопросов профессионального становления способны привести к значительным положительным изменениям в сфере наставничества.

Литература

1. Закон Ульяновской области от 25.09.2019 № 109-ЗО «О правовом регулировании отдельных вопросов статуса педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области». – URL: consultant.ru (дата обращения: 09.10.2025).

2. На V Съезде наставников Ульяновской области обсудили вопросы развития региональной системы наставничества. – URL: https://mo73.ru=news/sobyiq/na_v_serdze-nastavniyv_ (дата обращения: 09.10.2025).

3. О старте ежегодного областного конкурса «Лучший наставник в Ульяновской области» в 2025 году. – URL: [URL: https://vk.com=wall-1782773777_5283](https://vk.com=wall-1782773777_5283) (дата обращения: 09.10.2025).

УДК 37.08

Т. В. Коломийченко,

МДОУ «Детский сад № 3»,

пос. Ракитное, Ракитянский район, Белгородская обл.,

e-mail: t-kolomiychenko@mail.ru

М. М. Холодова,

МДОУ «Детский сад № 3»,

пос. Ракитное, Ракитянский район, Белгородская обл.,

e-mail: holodova_m@bk.ru

Наставничество в профессиональном становлении молодого педагога

После окончания учебного заведения молодой педагог сразу начинает работать наравне со своими опытными коллегами. Сегодня наставничество достойно самого пристального внимания, в нем заключается жизненная необходимость молодого педагога получить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте от профессионала своего дела.

Наставничество, молодой педагог, наставник, профессиональные качества.

В процессе обновления системы образования в Российской Федерации важно обеспечить совершенствование кадрового потенциала, непрерывное повышение квалификации специалистов, постоянный рост профессионального мастерства работников сферы образования. Важным аспектом общероссийской системы поддержки педагогов и руководителей образовательных организаций в соответствии с проектом «Образование» выступают программы наставничества, доказавшие свою действенность как способ развития профессиональных навыков.

2023 год был объявлен Президентом РФ В. В. Путиным годом педагога и наставника. Поэтому вся работа направлена на внедрение системы целевой модели наставничества в образовательных учреждениях. В муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад № 3» успешно применяется наставничество. Педагоги-наставники чувствуют большую ответственность, так как от них зависит будущий профессионализм молодых и неопытных воспитателей [2].

Устраиваясь на работу в детский сад, молодые педагоги полны планов и идей. Но, в свою очередь, они испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними сразу возникает множество проблем, таких как боязнь совершить педагогическую ошибку, собственная несостоятельность, боязнь общения с родителями, критика администрации и опытных коллег. Для детского сада важно, чтобы каждый из них стал частью профессионального сообщества.

У начинающих педагогов с самого начала работы те же обязанности, а также ответственность, как у воспитателей с многолетним стажем. Администрация детского сада, родители и коллеги по работе ждут от них безупречного профессионализма в работе.

Начинающему воспитателю необходима профессиональная помощь в освоении функциональных обязанностей и овладении педагогическим мастерством.

Системный подход позволяет быстро адаптироваться к работе в детском саду, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить контакт со своими воспитанниками, сформировать мотивацию к дальнейшему самообразованию, раскрыть свою индивидуальность и профессиональное мастерство [6].

Чтобы обеспечить рост мастерства педагога, важно применять стратегии развития карьеры, быть активным участником предметных совещаний, непрерывно совершенствовать свои знания и посещать специализированные тренинги. Поддержку молодым воспитателям оказывают опытные коллеги, осуществляющие методическую помощь в их работе.

Роль наставника подразумевает непрерывное взаимодействие, следовательно, опытные педагоги, выступающие в роли наставников, должны проявлять уважение и снисходительность к молодым коллегам, передавать свои знания и умения, акцентировать внимание на сильных сторонах их работы и поддерживать инновационные подходы. В свою очередь, начинающие специалисты также должны прилагать усилия для налаживания конструктивного сотрудничества с педагогом-наставником.

Наставник – это человек, имеющий определенный опыт и знания, обладающий высоким уровнем коммуникации, стремящийся помочь своему подопечному приобрести опыт, необходимый и достаточный для овладения профессией.

У педагога-наставника должен быть педагогический такт, инициативность и компетентность.

Наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности. Когда молодой воспитатель достигает успеха в чем-либо, наставник чувствует свой вклад в профессиональную адаптацию, получает удовлетворение от общения с молодым педагогом. Выполнение функций наставника способствует развитию педагогической карьеры и повышает доверие к нему в педагогическом коллективе [4].

Наставничество – это процесс, предполагающий участие двух сторон: опытного специалиста, выступающего в роли наставника, и начинающего педагога. Взаимодействие между ними обычно проходит через следующие стадии:

1. Этап ознакомления – формируется доверительная атмосфера, согласуются цели сотрудничества, обсуждается перечень задач и выявляются области, требующие развития у молодого педагога.

2. Этап применения знаний – передача ответственности за определенные аспекты работы с учетом опыта педагога образовательной организации. Формирование индивидуального подхода наставника и совершенствование профессиональных навыков воспитателя.

3. Этап завершения – оценка сформированного уровня педагогического мастерства и подтверждение способности самостоятельно справляться со своими задачами.

В нашем детском саду наставничество осуществляется через посещение занятий опытных педагогов, их анализ совместно с наставником и старшим воспитателем. Проводятся открытые занятия и их обсуждение с коллегами. Анализируется качество знаний, умений и навыков воспитанников молодого педагога, отзывы родителей. Молодых воспитателей привлекают к выступлению на конференциях, педагогических советах и др. Знания и опыт, полученные от педагога-наставника, помогут достигнуть высоких результатов в работе.

Наряду с традиционными формами работы большую эффективность имеют инновационные: творческие группы, профессиональные и творческие конкурсы, «Круглый стол», «Мозговой штурм», «Мастер-класс», деловая игра.

Работа с молодыми специалистами помогает педагогам-наставникам повысить их профессиональную компетентность. Воспитатели стараются следовать новейшим методическим материалам, используют инновации в образовании, применяют научно-исследовательскую деятельность на занятиях и утренниках. Они участвуют в педагогических конкурсах и конференциях, используя передовые технологии в своей работе. Общаясь с молодыми коллегами, наставники приобретают новый взгляд на развитие и воспитание детей [2].

В дошкольных учреждениях крайне важна поддержка профессионального роста начинающих специалистов и организация наставнической деятельности. Применение системы наставничества в детском саду способствует быстрой адаптации новых воспитателей, укрепляет их уверенность, помогает сделать осознанный выбор профессии, налаживает продуктивное взаимодействие с коллегами и демонстрирует ценность такого подхода как молодых педагогов, так и для наставников.

Итак, наставничество заключается в процессе обучения на рабочем месте. Мы выработали в своем детском саду стратегию адресного подхода к молодым воспитателям, которая учитывает личностные качества, уровень образования и профессиональной подготовки, интересы и склонности. Наставник разрабатывает индивидуальный план по сопровождению молодого педагога.

У каждого педагога был или есть свой наставник-педагог, который напрямую или косвенно повлиял на выбор нашей противоречивой, сложной, но интересной профессии.

Подводя итоги, можно отметить, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодежи. Взаимодействие сторон позволяет улучшить мастерство и компетентность опытного педагога, одновременно расширяя горизонты молодого сотрудника. Данная практика представляет значимую пользу для дошкольного учреждения, ведь развитие персонала напрямую влияет на результативность работы всего коллектива. Энергия, новаторские идеи и увлечённость начинающих педагогов служат важным стимулом в данном процессе.

Литература

1. Об образовании в Российской Федерации: федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 24.04.2024). – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 18.11.2024).
2. Игнатьева, Е. В. Наставничество в современной школе: миф или реальность? / Е. В. Игнатьева, Н. Д. Базарнова // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 2. – С. 1–17.
3. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-методические материалы / авт.-сост. Л. Н. Нугуманова, Т. В. Яковенко. – 2-е изд., доп. и перераб. – Казань : ИРО РТ, 2020. – 51 с.
4. Наставничество в системе образования: руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск : Литера-принт, 2018. – 98 с.
5. Челнокова, Е. А. Эволюция системы наставничества в педагогической практике / Е. А. Челнокова, З. И. Тюмасева // Вестник Мининского университета. – 2018. – Т. 6, № 4. – С. 11–26.
6. Чернявская, А. П. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя / А. П. Чернявская, Л. Н. Данилова // Ярославский педагогический вестник. – 2019. – № 4(109). – С. 62–70.

*О. С. Лыско,
ФГБОУ ВО «Кузбасский государственный
технический университет имени Т. Ф. Горбачева»,
г. Кемерово, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: lysko.81@mail.ru*

Наставничество в высшем образовании: особенности, подходы и эффективность

В статье приводится информация об особенностях наставничества в высших учебных заведениях. Такая форма взаимодействия направлена на улучшение качества образования и подготовку конкурентноспособных специалистов на рынке труда. В современном обществе наставничество приобрело новую ценность и является самым актуальным и успешным способом передачи опыта и знаний от поколения к поколению, от более опытных преподавателей к студентам и молодым специалистам. Продуманная система наставничества в образовательном учреждении обеспечивает успешность адаптации, самореализации и профессионального становления будущего специалиста.

Высшее образование, личность, взаимодействие, наставничество, преподаватель.

В последние годы система высшего образования в России претерпевает ряд существенных изменений, которые вносят коррективы не только в образовательный процесс, но и в системы взаимодействия преподаватель – студент. Одним из ключевых пунктов изменений стало наставничество, которое выступает важным условием для полноценного развития студентов как специалистов. Роль наставника возрастает, соответственно повышаются требования и запросы к его личностным и профессиональным качествам, к его активной социальной и профессиональной позиции.

Как результат, учебное взаимодействие между студентами и преподавателя строится на принципах сотрудничества и взаимного доверия. Наставники обладают не только глубокими знаниями в своей профессиональной области, но и способствуют развитию у студентов самостоятельности, инициативности, творческого подхода и критического мышления.

Если попробовать охарактеризовать современного наставника в высшем образовании, то это будет интересный человек, с широким кругозором, общительный, эмоционально устойчивый, позитивный, а самое главное ответственный. С таким наставником легко общаться, он готов всегда выслушать и поддержать, так имеет богатый опыт в разрешении сложных учебных и профессиональных ситуаций.

Исходя из наблюдений взаимодействия наставников со студентами, можно выделить основные критерии современного наставника:

1. Наставник – это мудрый советчик, который всегда находится рядом и заботиться об профессиональном росте и развитии своего подопечного.

2. Наставник как авторитет среди своих коллег, с высокими жизненными и профессиональными ценностями.

3. Наставник-помощник, сопровождает и поддерживает во всех начинаниях.

4. Наставник-опытный эксперт, пользуется авторитетом среди коллег.

5. Наставник-организатор, уверенный в себе, стрессоустойчивый, ответственный преподаватель, который строит свою работу со студентом на ответственности и организованности.

6. Наставник-тренер, готов поделиться опытом со своими студентами, помогает во всем, поддерживает.

7. Наставник-коуч, взаимодействие строится на помощи в постановке и достижении профессиональных целей.

8. Наставник-ментор – опытный преподаватель, совместная деятельность строится на поддержке через советы и рекомендации, наблюдения со стороны. Может включать в себя роли консультанта, психолога, тренера.

9. Наставник-модератор, помогает через социальное взаимодействие, способствует созданию продуктивного климата и коллектива вокруг своего подопечного.

Наставничество в высшем образовании тесно связано с применением цифровых технологий и коммуникаций. Использование различных цифровых возможностей, платформ и виртуальных сообществ, позволяет расширить границы современного образования, способствовать тем самым обмену и передаче опыта. Для работы над сложными и интересными проектами, решения комплексных задач, цифровизация современного образования позволяет находить оптимальные решения в различных сферах. Использование современных интернет-технологий способствует развитию более широкого кругозора и возможностей применения знаний для студентов.

Наставничество в вузе становится важным элементом высшего образования, в данный момент идет период активного развития и внедрения новых форм и методов взаимодействия. У современного наставничества имеется ряд существенных особенностей, которые оказывают положительное воздействие на этот процесс.

Основные характеристики наставничества в высшем образовании:

1. Индивидуальный подход, который включает в себя разные форматы наставничества, а наставнические программы учитывают цели работы, личностные особенности и профессиональные интересы студентов. Наставничество реализуется через взаимодействие «наставник – студент», «наставник – группа студентов», «два наставника – студент», «студент является наставником для студента». Работа может строиться не только в формате очных встреч, но и с использованием онлайн-платформ, вебинаров, чатов.

2. Практико-ориентированный подход, который реализуется с привлечением наставников-специалистов с различных областей, участие в реальных проектах (индивидуальных, командных) на предприятиях, работа на собственный имидж и портфолио.

Такой подход развивает профессиональный кругозор, позволяет получить реальные практические навыки и опыт работы, а также развить навыки и компетенции студентов.

3. Системный подход обеспечивает интеграцию наставничества в учебный процесс как важную часть образовательных программ и профессиональной подготовки, включается в систему оценки достижений студентов, что способствует постоянному развитию компетенций наставников.

4. Цифровой подход позволяет организовывать наставничество на расстоянии, обеспечить доступ к всемирным ресурсам и информации, использование возможностей виртуальной реальности, симуляции, овладение цифровыми компетенциями и конкурентоспособности на рынке труда.

Современный наставник в вузе использует все подходы в работе со студентами. Не стоит забывать, что каждый человек имеет свои психологические и личностные особенности, успешность любого совместного учебного проекта зависит от целей и задач каждого участника образовательного процесса.

По результатам исследования особенностей наставничества были получены следующие результаты: самый распространённый формат наставничества на сегодняшний день в вузе: «преподаватель – студент» 64 %, далее идет «студент – студент» 38 %, «работодатель – студент» – 24 %.

Кураторство первокурсников – самая распространённая практика в вузе (72 %), наставничество в проектной деятельности составляет 45 %.

Возникает вопрос, насколько наставничество интересно преподавателям, 66 % опрошенных готовы стать наставниками, из них 21 % готовы включиться в эту работу по собственной инициативе, а 45 % хотят заручиться поддержкой руководства.

Студенты и преподаватели сходятся во мнении, что наставничество очень удобная и продуктивная форма взаимодействия. Такая форма сотрудничества дает стимул для развития наставников и студентов. Наставничество дает возможность для профессионального совершенствования студентов, трамплин для удачного старта в развитии образования.

Подводя итог, хочется выделить, что наставничество в современном высшем образовании является ключевым инструментом поддержки и развития познавательного интереса у студентов, а также играет роль пускового механизма для адаптации, повышения мотивации и развития навыков и компетенций.

Через наставничество осуществляется не только передача профессионального опыта и научных знаний, но и профессиональная идентичность, карьерный рост в академической и профессиональных сферах.

Литература

1. Блинов, В. И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В. И. Блинов, Е. Ю. Есенина, И. С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.

2. Габдулгалимова, Л. С. Наставничество на первом курсе обучения: обзор и сравнение практик России и США / Л. С. Габдулгалимова, Д. В. Троя // Наука и школа. – 2021. – № 3. – С. 101–108.

3. Дудина, Е. А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура / Е. А. Дудина // Вестник Новосибирского педагогического университета. – 2017. – № 5, т. 7. – С. 25–36. DOI: 10/15293/2226-3365/1705/02

4. Семенова, В. Н. О кураторстве: необходимость и проблемы / В. Н. Семенова, Н. С. Федянина, Н. А. Галузо // Успехи современной науки и образования. – 2016. – № 11, т. 6. – 111 с.

5. О наставничестве [Исследование платформы «Неравнодушный человек» совместно с Центром знаний «Машук». Наставничество в вузе: вызовы, подходы и точки роста.]. – URL: <https://www.неравнодушный.рф/new1705> (дата обращения: 18.09.2025).

УДК 37.08

*С. Б. Михайлова,
МБОУ «СШ № 1»,
пос. Кузоватово, Ульяновская обл.,
e-mail: svetlana_0205@mail.ru*

Становление молодого педагога через работу Школы молодого педагога

В статье представлен опыт организации процесса наставничества в школе, описан алгоритм взаимодействия наставника и молодого специалиста в условиях работы Школы молодого педагога, подробно описаны этапы работы.

Наставничество, молодой педагог, формы работы.

Современные требования к системе образования, современная школа, требования к педагогу, как в этом разнообразии требований разобраться молодому педагогу, не разочароваться в выборе своей профессии, остаться преданным ей и, самое главное, состояться как профессионал?

Устраиваясь на работу в школу, молодые педагоги испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Неспособность грамотно рассчитать время урока, логично выстроить этапы урока, затруднения при объяснении материала, порой отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем на пути учителя-новичка. Однако, начинающие педагоги с

первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя с многолетним стажем, а администрация, родители и учащиеся ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

Работа по оказанию помощи молодым педагогам проводится и в Кузоватовском районе: долгие годы существует традиция наставничества, когда официально соответствующим приказом за каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог. Его задачей становится сопровождение в период адаптации, знакомство со спецификой работы педагогического коллектива, преподавания конкретной дисциплины, введение молодого педагога в процесс профессионального становления.

Для многих педагогов наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Цель работы в качестве наставника – оказывать помощь молодым учителям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности. И добиться увеличения количества молодых специалистов в школе и в Кузоватовском районе в целом.

Становление педагога – это сложный процесс в социальном, психологическом и профессиональном плане. Молодой специалист, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи коллег, направляющих его деятельность, в обучении трудовым навыкам. Опытный наставник сможет научить секретам профессии и привить молодому учителю интерес к педагогической деятельности при условии его активного участия в инновационной деятельности коллектива школы.

На сегодняшний день в МБОУ СШ № 1 р. п. Кузоватово работают несколько молодых специалистов, за которыми закреплены наставники из числа опытных педагогов, имеющих высшую квалификационную категорию. Одним из таких наставников являюсь я, Михайлова Светлана Борисовна, учитель иностранного языка. По итогам аттестации 2022 года имею высшую квалификационную категорию. В 2021 году прошла конкурсный отбор среди учителей Ульяновской области и получила звание «Педагог-наставник». В 2022 году стала победителем регионального конкурса «Лучший наставник Ульяновской области» в номинации «Лучший наставник в сфере образования и науки». В 2025 году повторно успешно прошла конкурсный отбор на получение звания «Педагог-наставник».

Под нашим руководством в МО «Кузоватовский район» сложилась определенная система наставничества, организована работа с молодыми коллегами по следующим направлениям:

- проведение совместных и индивидуальных образовательных мероприятий – открытых уроков, мастер-классов, творческих и педагогических мастерских, внеурочных мероприятий по предмету;

- посещение и анализ совместных и индивидуальных образовательных мероприятий – уроков и внеклассных мероприятий по предмету;
- проведение консультаций по ведению документации, составлению рабочих программ, подготовки к ВПР;
- организация и проведение круглых столов, заседаний школьного методического объединения, семинаров по организации успешной работы учителя-предметника;
- обеспечение сопровождения наставляемого лица при подготовке к участию в конкурсах профессионального мастерства разного уровня;
- обеспечение ведения личного сайта в информационно-телекоммуникационной сети Интернет. Методическая помощь при публикации разработок уроков.

С 2010 года оказывается методическую помощь не только молодым специалистам по иностранным языкам, но и другим педагогам, недавно окончившим педагогические вузы и поступившим на работу в МБОУ СШ № 1 р. п. Кузоватово (более 11 человек). Также организуется прохождение педагогической практики студентами из УЛГПУ им. И. Н. Ульянова, а также из других ВУЗов страны (более 15 человек).

На основе анализа выявленных затруднений молодых специалистов составляется программа наставничества и план работы на год. У молодого учителя – индивидуальный план профессионального становления молодого специалиста. Для молодых педагогов в МБОУ СШ № 1 р. п. Кузоватово организована работа «Школы молодого педагога», занятия которой проводятся педагогом-наставником, заместителями директора по учебно-воспитательной работе, психологом. С 2010 года мы являемся руководителем этой школы.

В настоящее время возглавляю Совет наставников МО «Кузоватовский район» и организую работу муниципальной «Школы молодого педагога».

В соответствии с планами работы Школы на первом (адаптационном) этапе, составляются педагогами-наставниками памятки для молодого учителя, в которых изложен алгоритм деятельности в разных ситуациях: анализ и самоанализ урока; обязанности классного руководителя; организация работы с родителями; рекомендации по проведению внеклассных мероприятий; составление характеристики класса.

На втором (основном) этапе осуществляются такие традиционные формы работы наставника, как:

- совместное планирование педагогической деятельности (от рабочей программы до плана конкретного урока, занятия, мероприятия);
- взаимопосещение уроков и внеурочных занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности, как наставника, так и молодого специалиста),
- работа по самообразованию (поиск общих профессиональных интересов).

Кроме этого, наставник практикует в своей деятельности проведение тематических консультаций для молодых специалистов по вопросам:

- разработка программы своего профессионального роста;
- подготовка к первичному повышению квалификации;
- выбор темы для самообразования;
- подготовка к будущей аттестации.

В течение учебного года осуществляется организация работы по повышению профессионального мастерства молодого специалиста. Поэтому нами разработана программа тренинговых занятий, целью которых является развитие эмоциональной устойчивости и активизация интереса молодых педагогов к своей работе через повышение предметно-делового взаимодействия в процессе обучающих и игровых занятий.

Данные тренинговые занятия призваны повысить уровень самосознания профессионального «Я», подготовиться к напряженным ситуациям педагогической деятельности, научиться анализировать своё поведение и поступки, оценивать их со стороны, увидеть собственные недостатки и стремиться к самосовершенствованию, регулировать и формировать психоэмоциональное состояние.

Педагоги-наставники принимают активное участие в инновационной деятельности школы по программе РИП. Они помогают молодым специалистам в освоении инновационных методик и привлекают их к разработке методических материалов по проблеме экспериментальной работы школы. Методические наработки они затем совместно представляют на традиционной Межрегиональной выставке-ярмарке инновационных проектов, на которой работы педагогов неоднократно были удостоены дипломов. За последние 3 года количество участников – молодых педагогов увеличилось на 50 %, а победителей на 35 %.

Ежегодно в школах Кузоватовского района проходят отчетные мероприятия по программе РИП: это научно-практические конференции, дни открытых дверей, фестивали инновационных идей, на которых педагоги-наставники показывают мастер-классы, открытые уроки, внеклассные мероприятия. К их подготовке они привлекают молодых коллег, которые в процессе работы с опытными педагогами получают огромный практический опыт. Ежегодно в школах проводится более 20 открытых уроков, мероприятий, мастер-классов. Эта цифра с каждым годом становится все выше. Молодым специалистам предоставляется возможность не только их посетить, но и стать их активными участниками. Так, если в 2024 году было 5 человек, то уже в 2025 году 8 молодых учителей давали открытые уроки и мастер-классы.

Одной из форм повышения профессиональной квалификации педагогов является их участие в конкурсах педагогического мастерства. Сначала под руководством наставников, а затем самостоятельно молодые педагоги принимают участие в конкурсах профессионального мастерства: «Лучшая методическая разработка», Всероссийский конкурс «Мастерская гения», Всероссийский творческий конкурс «Новые идеи», «Лучший современный урок», Всероссийский конкурс «Мастерская педагогического опыта».

Практически все молодые специалисты Кузоватовского района принимают успешно участие в муниципальном, а затем и региональном этапе конкурса «Педагогический дебют». Конкурс для молодого педагога является не только формой соревнования в профессиональном мастерстве и способом продемонстрировать свои способности в достижении качественного результата, но и условием обнаружения собственных затруднений, дефицита профессионализма, что, в свою очередь, служит стимулом формирования потребности в профессиональном совершенствовании. (2022 – 4 человека, 2023 – 7 человек, 2024 – 10 человек, 2025 – 11 человек).

Многие молодые специалисты, наставляемые мной, успешно принимали участие в муниципальном, а затем и региональном этапе конкурса «Педагогический дебют». (Макарова В. Н., Солаева В. А., Захарова Е. А., Терентьева А. Д.). Они затем также успешно принимают участие и становятся победителями и призерами муниципального, а затем регионального этапов конкурса «Педагог года» (Чамкаева Е. П., Ильина Л. Н., Мамадалиева А. Р., Рыбакова Т. Н.), лауреатом регионального конкурса «Воспитать человека» (Ильина Л. Н.), победителями Всероссийского конкурса «Теория воспитания» (Сорокина Д. А., Сорокина А. А.).

Практически за три года работы у молодых педагогов накапливается богатое портфолио их достижений в профессиональной деятельности, которое в дальнейшем используется ими для аттестации. Как правило, через три – четыре года молодые специалисты проходят процедуру аттестации, по результатам которой им присваивается первая, а затем и высшая квалификационная категория. За последние 3 года 10 молодых специалистов успешно прошли аттестацию и повысили свою категорию.

Таким образом, наставничество позволяет быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, включать их в проектирование своего развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

УДК 371.311.1

*М. В. Мулянова,
МОУ Покровская СШ,
МО «Цильнинский район», Ульяновская обл.
e-mail: mulyanovamarina@yandex.ru*

Цифровое наставничество в МОУ Покровской средней школе

В условиях стремительных изменений в сфере образования происходит изменение условий работы педагогов. Учитель должен идти в ногу со временем, поэтому нуждается в наставнике. Данная статья раскрывает, какие модели наставничества востребованы, в частности в отдельно взятой образовательной организации.

Цифровое наставничество, современные образовательные платформы, наставничество.

В условиях динамичных изменений образовательной среды наставничество становится ключевым инструментом профессионального развития педагогов и успешной адаптации молодых специалистов. Современная школа сталкивается с множеством вызовов – цифровизацией образования, обновлением педагогических подходов, необходимостью индивидуализации обучения, что делает систему наставничества особенно востребованной.

Вариации ролевых моделей внутри формы «Учитель – Учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника:

1. Взаимодействие «новичок – мастер», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

2. Взаимодействие «зажатый – лидер», конкретная психоэмоциональная поддержка («не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

3. Взаимодействие «современный – опытному», в рамках которого, возможно, более молодой учитель помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами и цифровыми навыками и технологиями.

4. Взаимодействие «опытный предметник – неопытному предметнику», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д).

5. В нашем образовательном учреждении наиболее востребованы две формы наставничества. Первая – «опытный предметник – начинающему». Учитель русского языка с высшей квалификационной категорией закреплён в качестве наставника для начинающего учителя – студентки 5 курса УлГПУ. М. В. Мулянова уже 15 лет ведёт данную работу с молодыми специалистами.

Посещение и анализ совместных и индивидуальных образовательных мероприятий – мастер-классов, уроков, творческих и педагогических мастерских, открытых занятий – всё это является основой плана их совместной работы.

Следующей востребованной формой является наставничество в области цифровых технологий в школе (цифровое наставничество) – это передача опыта работы с цифровыми технологиями и успешная «цифровая» социализация личности. Наставником и помощником по внедрению цифровых образовательных технологий в нашей школе является учитель информатики и математики С. Ю. Егорова

Теоретический этап внедрения цифрового наставничества заключается в изучении теоретического материала по теме, на методических семинарах был рассмотрен и проанализирован паспорт стратегии «Цифровая трансформация образования», а также

были рассмотрены методические материалы по вопросам внедрения Федеральной государственной системы «Моя школа». Также был проведен мониторинг ИКТ-компетентности педагогов. Данный мониторинг построен на основе научных разработок и выполняет три функции: информационная, диагностическая и мотивирующая. Соответственно целью является сбор, анализ и стимулирование к совершенствованию, углублению своих знаний в области информатизации. Самый высокий балл – 33. В диагностике участвовали 13 педагогов. Высокий уровень информатизации: показали шесть педагогов (30–33 балла). Средний уровень: пять педагогов от 23–30 баллов, низкий уровень: два педагога – 18–19 баллов.

Педагог-наставник осуществляет необходимую помощь и даёт подсказки в работе с такими платформами как:

– **«Учи.ру»**. Интерактивные задания с игровыми элементами, автоматическая проверка и статистика успеваемости, бесплатный доступ для школ во время уроков.

– **«ЯКласс»**. Онлайн-тренажёр, на котором ученики выполняют задания и решают тесты по 13 школьным предметам и дополнительным направлениям. В 2024/25 учебном году подготовка к ЕГЭ и ОГЭ по русскому языку и математике велась в данной системе. Есть возможность раздавать индивидуальные задания и легко отслеживать результаты обучающихся.

– **«Российская электронная школа (РЭШ)»**. Бесплатные видеоуроки по ФГОС, готовые конспекты и тесты, подходит для работы без интернета (скачивание материалов).

Системы на базе искусственного интеллекта. Например, ChatGPT может помочь составить учебный план, разработать тесты или подготовить дополнительные ресурсы для занятий

Ещё в 2021 году нашей образовательной организации были выделены компьютеры с операционными системами Linux (а не привычным всем Windows). Далеко не всем педагогам было легко привыкнуть к интерфейсу новой системы. LibreOffice вместо Microsoft тоже потребовал дтального изучения. Нам понадобился один групповой мастер-класс и несколько индивидуальных консультаций от педагога-наставника.

На 2025/26 учебный год наша образовательная организация подала заявку на участие в научном исследовании на новой учебной платформе iSmart. Для нашей школы это инновационный проект.

Образовательная платформа iSmart – эта платформа для эффективного обучения и управления учебным процессом. Входит в список рекомендованного электронного образовательного контента от Минпросвещения России. Система позволяет проводить видеоконференции, онлайн-уроки, родительские собрания, есть возможность проверки и комментирования домашних заданий. В течение учебного года педагоги организуют входные, текущие и итоговые контрольные работы для своих обучающихся по таким предметам, как английский язык, русский язык, литература, обществознание, физика, информатика.

Также в этом учебном году в нашу жизнь пришла новая отечественная разработка МАХ. Кроме встроенного искусственного интеллекта – помощника в работе, в библиотеке МАХ содержится большое количество учебных пособий, которые можно использовать на занятиях. В повестку дня каждого педсовета включается вопрос о нововведениях в цифровизации образования и возникающих трудностях.

Для обучающихся, длительное время пребывающих на больничном, принято организовать дистанционные уроки через систему Сферум. Ребята по расписанию подключаются к занятиям основного класса.

Наша программа наставничества является долгосрочной. Как видно из результатов анкетирования, представленных выше, очень малая часть педагогов нуждается в «цифровом наставничестве». Основная часть самостоятельно осваивают все возможности новых платформ. Педагог-наставник проводит для нас опросы, анализирует профессиональные трудности и способы их преодоления, проводит мастер-классы, работает как с группой, так и индивидуально.

Всё это можно считать трансформацией системы наставничества. В эпоху стремительной цифровизации мы выходим за рамки привычных моделей. «Современный – опытному» – так можно по другому назвать наше цифровое наставничество.

Литература

1. Каменский, Я. А. Учитель учителей. Избранное / Я. А. Коменский. – М.: Издательство «Карапуз», 2019. – 188 с.

2. Распоряжение Минпросвещения Российской Федерации от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися». – М., 2019. – 27 с. – URL: <https://base.garant.ru>.

3. Письмо Минпросвещения России № АЗ-11228/08, Профсоюза работников народного образования и науки РФ от 21.12.2021 № 657 «О направлении Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях»). – М., 2021. – 57 с. – URL: <https://ub.iro23.ru>.

Н. Ю. Недобега,

*ЦНППМ Центра развития образования (филиала)
ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет»,
г. Луганск, ЛНР,
e-mail: nedobega2024@mail.ru*

Т. П. Чебаненко,

*ЦНППМ Центра развития образования (филиала)
ФГБОУ ВО «Луганский государственный педагогический университет»,
г. Луганск, ЛНР,
e-mail: tamara0212@mail.ru*

Адресная поддержка молодых педагогов как способ повышения эффективности непрерывного профессионального развития

В данной статье представлена практика адресной поддержки молодых педагогов, которая способствует их профессиональному развитию.

Адресная поддержка, непрерывное профессиональное развитие, образовательный интенсив, профессиональное самообразование

В рамках реализации федерального проекта «Современная школа» национального проекта «Образование» в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Луганский государственный педагогический университет» создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников (далее – ЦНППМ ЛГПУ). ЦНППМ ЛГПУ является структурным компонентом региональной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Деятельность данного центра направлена на создание условий для непрерывной актуализации и расширения профессиональных знаний педагогических работников и управленческих кадров, удовлетворение их образовательных потребностей и запросов, восполнение профессиональных дефицитов, адаптацию к меняющимся условиям профессиональной деятельности и социальной среды, подготовку к выполнению новых видов профессиональной деятельности.

Осуществляется адресная поддержка и сопровождение педагогических работников в возрасте до 35 лет в первые три года работы, проведение обучающих, просветительских, методических и других мероприятий и проектов, направленных на профессиональный рост педагогических работников, презентация эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания являются основными направлениями работы ЦНППМ ЛГПУ.

Одной из главных задач поддержки молодых педагогов является профессиональная адаптация их на этапе вхождения в профессию.

Большинство молодых педагогов образовательных организаций Луганской Народной Республики обучались в федеральном государственном бюджетном образовательном учреждении высшего образования «Луганский государственный педагогический университет» (далее – ЛГПУ) и являются его выпускниками. Поэтому, на ЦНППМ ЛГПУ возложено научно-методическое сопровождение своих выпускников. Методисты нашего центра оказывают адресную системную практическую помощь педагогам в повышении их профессиональной компетентности в вопросах качественного осуществления образовательного процесса. Необходимо, чтобы молодые учителя понимали, что современное образование требует от педагогов не только глубоких знаний и навыков, но и постоянного обновления и совершенствования этих знаний, в условиях быстро меняющегося мира. Знания динамичны, к учителю предъявляются требования постоянного совершенствования и обновления своих знаний. Поэтому, непрерывное профессиональное развитие – это не просто необходимость, но и один из главных элементов успешной педагогической деятельности педагогов с небольшим опытом работы. Именно в первые три года формируются стиль работы и базовые навыки молодого педагога. Для молодых педагогов, которые только начинают свой педагогический путь, важно иметь доступ к разнообразным практикам непрерывного профессионального развития. Это будет способствовать их росту как специалистов, повышать качество образования в целом, создавать условия для формирования уверенных и компетентных педагогов, готовых к вызовам времени.

Для того, чтобы научно – методическое сопровождение молодых специалистов было полезным и эффективным, методисты ЦНППМ ЛГПУ используют различные формы методической работы с педагогами. Хорошо зарекомендовали себя теоретические семинары и семинары-практикумы, тренинги, мастер-классы, методические фестивали и форумы.

Далее хотелось бы представить некоторые мероприятия, которые были организованы и проведены для молодых специалистов в последнее время.

В августе 2024 года ЦНППМ ЛГПУ провел для молодых педагогов со стажем работы до 2-х лет образовательный интенсив «Добро пожаловать в учительскую семью». В рамках мероприятия слушатели имели возможность получить теоретические и практические знания по темам: «Знакомимся с важным перечнем: обязательная документация педагога», «Школьная скорая помощь: Аптечка для педагогов», «Как съесть лягушку» или приемы тайм-менеджмента в эффективной организации работы педагога», «Шагаем смело: первая встреча с классом», «Электронные ресурсы в помощь педагогу», «Классная школьная жизнь: лайфхаки молодым педагогам». В завершении интенсива участники презентовали результаты работы в секциях в форме советов (за-

поведей) молодым педагогам для адаптации и совершенствования в профессии. Агитбригада Содружества «Педагог года Луганщины» дали напутствие и «вредные» советы от наставников участникам образовательного интенсива.

Мероприятие «ТВОРЧЕСКИЕ СМЫСЛЫ» проводилось в марте 2025 года. В названии данного мероприятия заложена идея, что каждый учитель должен быть творческим человеком, т. е. «Творческие мы». Цель данного мероприятия – создание условий для раскрытия творческого потенциала, общения молодых педагогов и будущих учителей с педагогами-новаторами; повышение эффективности профессионального самообразования молодых педагогов; популяризация отечественных педагогических практик. Мероприятие состояло из двух частей – образовательной сессии «Учитель, учись!» и работы педагогических мастерских. Образовательная сессия включала в себя открытую лекцию «Учитель, учись!», основная идея которой была о роли самообразования как необходимом условии профессионального роста педагога, о развитии профессиональных компетенций педагога через различные формы анализа урока. Перед молодыми педагогами выступали преподаватели Луганского педагогического университета. Во второй части, а это были «Педагогические мастерские» для участников образовательных встреч победители и призеры профессионального конкурса педагогического мастерства «Педагог года Луганщины» провели уроки, мастер-классы, тренинговое занятие. В программе педагогических мастерских каждый урок, мастер-класс имел аннотацию, прочитав которую участник мероприятия мог выбрать, что ему интересно для посещения. Например, аннотация к уроку русского языка в 3-м классе по теме «Имя прилагательное» была следующей: «А вы знали? Самое длинное прилагательное – «рентгеноэлектрокардиографический» (15 слов, 25 букв). В современном русском языке единственная национальность, которая обозначается не существительным, а прилагательным, – это русская. Будем работать с самой богатой, красивой, гармоничной и мелодичной частью речи – именем прилагательным», а аннотация к уроку истории в 9-м классе по теме «Отечественная война 1812 года» была такой: «А ты владеешь навыками критического мышления? А ты знаешь, как применить частично-поисковый, объяснительно-иллюстративный и проблемный методы на уроках? А ты представляешь, как было бы, если бы великие полководцы вели свои социальные сети? Если хочешь развить в себе новые качества, узнать, как можно преподавать историю не обычно, как создать конкурсный урок – приходи, попробуем сделать это вместе!». В ходе мастер-класса «Урок об уроке» участники смогли познакомиться с разнообразными методами и подходами к организации уроков физической культуры, обсудили важность рефлексии и самоанализа в преподавательской деятельности. Молодые педагоги рассказали о собственном опыте, поделились успешными практиками, а также разработали индивидуальные предложения по улучшению уроков.

Еще интересной формой работы с молодыми педагогами является Форум молодых педагогов и будущих учителей «Вместе в профессии» (далее – Форум), который стал местом притяжения молодых, творческих, инициативных педагогов. **Цель проведения Форума** – развитие сотрудничества Луганского государственного педагогического университета и общеобразовательных организаций Луганской Народной Республики по созданию условий для непрерывного профессионального развития педагогических работников, формированию у педагогов со стажем работы до 3-х лет, студентов и обучающихся классов психолого-педагогической направленности положительной мотивации к педагогической деятельности, осознанной позитивной установки на выбор профессии педагога. В практической части Форума участники посетили педагогические гостиные «В гостях у корифеев»: «Литературную гостиную», «Классный – это классно», «Сила родного края», «Игротека для учителя», которые провели педагоги-наставники. Участники Форума приняли участие в командной игре – педагогическом турнире «Вместе в профессии», которая была направлена на создание условий для сплочения педагогов и будущих учителей, наставников и наставляемых, которые общими усилиями способны решать образовательные, инновационные, творческие, нестандартные задачи.

В августе 2025 года в рамках проведения августовского совещания учебно-педагогического округа работников образования Луганской Народной Республики прошла демо-сессия «Молодой педагог в образовательном пространстве: портрет, возможности, формула успеха». В работе демо-сессии приняли участие молодые педагоги образовательных организаций муниципальных образований Луганской Народной Республики с опытом педагогической работы до 1-го года.

Программа демо-сессии включала в себя мотивационную беседу о профессиональном имидже молодого педагога и посещение педагогических мастерских. В педагогических мастерских проходили мастер-классы, круглые столы, коворкинг-студия, которые проводили опытные педагоги и методисты. Например, для воспитателей дошкольных образовательных учреждений был проведен мастер-класс «Профессиональные лайфхаки для молодых педагогов: просто о важном», а для учителей начальных классов «Внедрение LEGO-технологий в систему обучения в начальных классах». Молодые учителя, преподающие в основной и средней школе, побывали на мастер-классах «Дидактический материал как инструмент эффективного обучения», «Создание интерактивных видео». С удовольствием участники демо-сессии посетили круглый стол «Работа моей мечты» и коворкинг-студию «Нейросети в работе педагога: современные инструменты и решения».

ЦНППМ ЛГПУ заинтересован в профессиональном развитии выпускников педагогического университета, которое состоит в постоянном и системном совершенствовании педагогических знаний, опыта, позволяющих эффективно осуществ-

лять педагогическую деятельность. Мы стараемся для проведения наших мероприятий использовать больше активных и интерактивных форм, создавать атмосферу сотрудничества и обмена идеями. Молодые педагоги получают советы и практические рекомендации от более опытных коллег по организации обучения и взаимодействию с учениками. Учителя имеют возможность делиться своими наработками, обсуждать возникающие трудности и находить совместные решения. Такой обмен способствует не только профессиональному, но и личностному развитию педагогов. Это помогает молодым учителям находить самые эффективные и творческие подходы к обучению своих учеников, что в конечном итоге обеспечит высокий уровень образования обучающихся.

Литература

1. Профессионализм современного педагога: методика оценки уровня квалификации педагогических работников / под науч. ред. В. Д. Шадрикова. – М. : Логос, 2011. – 168 с.
2. Рихтер, Т. В. Формирование профессиональных компетенций студентов педагогического вуза / Т. В. Рихтер // Перспективы науки и образования. – 2014. – № 3(9). – С. 73–75.
3. Фокина, М. М. Обеспечение поддержки педагогических инициатив / М. М. Фокина // Научно-практические исследования. – 2020. – № 3-2(26). – С. 53–57.
4. Формы методической работы с педагогами / сост. А. В. Рыкова. – URL: <https://groiro.by/files/01030/obj/110/16973/doc/formy-metod-rab-s-pedagogami.pdf>.

УДК 371.311.1 : 37.018.46

*Н. Н. Парнявская,
МБОУ СОШ № 2 МО «Барышский район»,
г. Барыш, Ульяновская обл.,
e-mail: paaii@mail.ru*

Организационно-методическое обеспечение наставничества: фундамент развития социального капитала в образовательной организации

В статье рассматривается роль организационно-методического обеспечения наставничества как ключевого элемента развития социального капитала в педагогическом коллективе. Особое внимание уделяется процессу подготовки педагога к профессиональным конкурсам как эффективной модели наставничества, способствующей росту компетенций, уверенности в себе, рефлексии и обобщению педагогического опыта как конкурсанта, так и наставника.

Наставничество, социальный капитал, профессиональные конкурсы, организационно-методическое обеспечение, профессиональное развитие, педагогическое мастерство, рефлексия.

Современная образовательная организация – это сложная, динамично развивающаяся система, успех которой определяется не только материально-технической базой или учебными программами, но и, в первую очередь, человеческим потенциалом. Важнейшим ресурсом развития школы становится ее социальный капитал – сеть доверительных отношений, норм взаимопомощи и сотрудничества, общих ценностей и практик, которые объединяют членов педагогического коллектива [1].

Одним из наиболее эффективных инструментов формирования и приумножения этого капитала является продуманная система наставничества. Однако ее эффективность напрямую зависит от качества организационно-методического обеспечения. Это не просто формальное закрепление опытного педагога за молодым специалистом, а целостная структура: от нормативного оформления учителя и определения целей саморазвития до разработки методических материалов и создания поддерживающей среды. Именно такой комплексный подход превращает наставничество из эпизодической активности в фундамент профессионального роста всего коллектива.

Особенно ярко этот процесс проявляется в ситуации совместной подготовки к профессиональным конкурсам наставляемого педагога и его наставника, что раскрывает потенциал для всех вовлечённых сторон. Для конкурсанта – будь то молодой специалист или опытный педагог – это становится мощным ресурсом для ускоренной подготовки, позволяя не только структурировать конкурсные материалы, но и психологически справиться с волнением, значительно сократив стресс и эмоциональное выгорание наставляемого. Наставник же, в свою очередь, получает возможность переосмыслить и систематизировать свой собственный успешный опыт, преобразуя его в конкретные стратегии и рекомендации. Этот процесс позволяет взглянуть на свои практики под новым, критически важным углом, отточить экспертные и лидерские навыки. Для образовательной организации в целом такая практика становится ключевым механизмом трансляции лучших педагогических традиций, укрепляя корпоративный дух и создавая среду для непрерывного роста, где инновации и передовой опыт целенаправленно накапливаются и передаются для достижения высоких результатов.

Участие в профессиональных конкурсах («Учитель года», «Воспитатель года», «Сердце отдаю детям», «Педагогический дебют» и др.) – это мощный, хотя и ресурсозатратный, катализатор профессионального развития для каждого педагога. Но этот путь сопряжен со стрессом, неуверенностью конкурсанта и страхом оценки. В одиночку пройти его крайне сложно, и здесь роль наставника становится критически важной. Именно поддержка хорошего наставника трансформирует этот напряженный опыт в продуктивный и результативный.

Совместная деятельность наставника и конкурсанта – это модель интенсивного, сфокусированного наставничества, где наставник выступает в различных ролях:

- **Методист и эксперт.** Наставник помогает конкурсанту отобрать наиболее яркие и релевантные элементы его практики, структурировать материал в соответствии с критериями конкурса, подготовить конспект урока и самоанализ, отработать возможные вопросы от жюри. Он дает обратную связь, которая является не критикой, а конструктивным предложением по улучшению.

- **Тьютор и ресурсный менеджер.** Наставник помогает найти необходимые информационные материалы, научные статьи, рекомендует полезные ресурсы, организует встречи с другими специалистами (психологом, логопедом, IT-специалистом для подготовки презентации).

- **Тренер по публичным выступлениям.** Наставник организует «прогоны» конкурсных испытаний перед фокус-группой (коллегами из методического объединения), помогает отработать ораторское мастерство, навык соблюдения регламента и невербальную коммуникацию.

- **Психолог и мотиватор.** Это, пожалуй, ключевая роль. Наставник создает атмосферу психологической безопасности, вселяет уверенность, помогает бороться с синдромом самозванца, напоминает о сильных сторонах конкурсанта, снимает излишнее напряжение. Он является «стабилизирующим» звеном, которое не дает опустить руки после неудачной репетиции.

Совместная работа над конкурсными заданиями приводит к значимым результатам, выходящим далеко за рамки самого конкурса. Происходит рост компетенций конкурсанта:

- **Предметно-методические:** глубокий анализ своей деятельности приводит к качественному скачку в методической грамотности.

- **Коммуникативные:** формируется навык ясного, убедительного и лаконичного изложения своих мыслей.

- **Рефлексивные:** развивается способность к самоанализу и адекватной самооценке.

- **Психологические:**

- *Приращение уверенности в себе и осознание сильных качеств:* регулярная обратная связь от уважаемого наставника и коллег позволяет конкурсанту не только увидеть «зоны роста», но и по-новому оценить свои уже состоявшиеся навыки и компетенции – сильные педагогические приемы и личностные качества, которые приводят к успеху.

- *Обобщение и трансляция опыта:* процесс подготовки – это всегда кодификация неявного, личного опыта в структурированную, транслируемую методику. Этот обобщенный опыт становится достоянием не только конкурсанта, но и наставника, и всей организации, пополняя ее методическую копилку.

- *Повышение стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта.*

– *Укрепление социального капитала*: диада «наставник-конкурсант» становится ядром, вокруг которого формируется новая сеть взаимодействий. В процесс вовлекаются другие учителя, администрация, что усиливает чувство общности и командного духа («мы болеем за нашего представителя, мы – команда»). Доверие, возникшее в процессе совместного преодоления трудностей, становится прочным фундаментом для будущих совместных проектов.

Таким образом, организационно-методическое обеспечение наставничества – это не бюрократическая формальность, а стратегическая инвестиция в развитие социального капитала образовательной организации. Создание условий для партнерского взаимодействия опытных и начинающих педагогов, особенно в формате подготовки к профессиональным конкурсам, дает мультипликативный эффект.

Конкурс в данном контексте – это не цель, а средство, действенный инструмент для выявления, развития и признания профессионального мастерства. Совместная деятельность наставника и конкурсанта является высшей формой педагогического сотрудничества, где происходит не просто передача знаний, а сотворчество, соразвитие и созидание нового профессионального опыта. Этот опыт, будучи обобщенным и распространенным внутри организации, закладывает прочный фундамент для ее устойчивого развития, создавая среду, где каждый учитель чувствует себя частью сильной, поддерживающей и непрерывно развивающейся команды профессионалов.

Литература

1. Патнэм, Р. Чтобы демократия сработала: Гражданские традиции в современной Италии: пер. с англ. / Р. Патнэм. – М. : Ad Marginem, 1996. – 288 с.

УДК 371.311.1

*А. С. Савина,
МАОУ «Тисульская СОШ № 1»,
Тисульский МО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: ANN_GORBACHEVA@mail.ru*

Наставник молодого педагога: описание опыта работы

Работа наставника представлена как важнейшая составляющая современного педагогического процесса. Содержание статьи посвящено описанию личного опыта сопровождаемого наставника, начиная с первоначальной встречи со студентом-практикантом и последующего активного сотрудничества с ним в качестве полноценного педагога. Оценка прогресса осуществляется через серию специальных тестов и опросов, нацеленных на получение объективной картины готовности молодого специалиста. Детально представлены личные

достижения молодого специалиста, полученные за первые годы самостоятельных преподавательских усилий. Завершается статья выводом о значимости и взаимовыгодности наставничества как инструмента профессионально-педагогического роста и защиты от синдрома эмоционального выгорания.

Наставник, наставничество, адаптация, опыт, проблемы, перспективы в педагогической деятельности.

Наш личный опыт педагога-наставника составляет три года, хотя наставляемый работает в школе чуть больше года. Как так получилось!? Все просто, Ксения Сергеевна, будучи студенткой КемГУ, проходила педагогическую практику на базе МАОУ Тисульской СОШ № 1 и была к нам прикреплена наставляемым, такое сотрудничество осуществлялось два года.

Это был наш первый опыт работы со студентом-практикантом. Возник вопрос, какие же задачи стоят перед учителем, который становится наставником практиканта-студента?

Пришлось обратиться к различным источникам для получения ответа, и в этот период были пройдены несколько курсов по наставничеству, которые и помогли найти ответы на этот вопрос.

Во-первых, оказать помощь студенту-практиканту в его профессиональном становлении.

Во-вторых, создать условия для самореализации.

В-третьих, помочь студенту в приобретении практических навыков, необходимых для педагогической деятельности.

После окончания университета, Ксения Сергеевна вернулась в нашу школу, теперь уже в качестве учителя английского языка, это как ни что подчеркивает результативность работы в формате «педагог – студент».

С конца августа этого года началась наша совместная деятельность, в формате молодого педагога и учителя-наставника. И началась она с составления плана работы.

Определили вид и форма наставничества. Процесс взаимодействия с молодым педагогом выстраиваю, используя традиционную модель. Данная модель известна достаточно давно. Часто ее называют «наставничество один на один». Оформлены необходимые нормативно-правовые документы (заявление и приказ директора) [2].

Адаптант, так, по мнению Е. Г. Климова, можно назвать молодого специалиста на стадии привыкания к работе. Для молодого специалиста этот период связан с множеством непредвиденных, а хотя и стандартных ситуаций, для решения которых требуется определенный навык. [1,16]

Специфика адаптации к профессии учителя связана с тем, что она относится к профессиям типа «человек-человек», что предполагает активную личностную включенность в работу. Часто начинающие специалисты бросаются в работу, отдавая ей все силы и время. Такое рвение приятно администрации (и оно быстро к нему привыкает),

но опасно для самого специалиста перегрузками, нарушением баланса между работой и личной жизнью и в результате – риском возникновения признаков эмоционального выгорания. И вот здесь ему необходима постоянная товарищеская помощь – помощь наставника.

Анкеты, тесты, методики позволяют узнать о самооценке подопечного, умении адекватно воспринимать ситуацию и оценивать собственные знания и навыки, открытости к обратной связи и других характеристиках.

Для мониторинга профессиональной социализации молодого учителя нами использованы:

1. Методика «Оценка профессиональной направленности личности учителя» Е. И. Рогова.

2. Карта оценки удовлетворенности работой.

3. Анкета по определению степени эмоциональной комфортности.

4. Анкета для выявления запросов молодых специалистов [3].

Диагностика проводится три раза в год, чтобы не упустить процесс выгорания молодого педагога, с последующими рекомендациями для молодого педагога и корректировкой плана при необходимости. Решили использовать в работе приемы тайм-менеджмента, техники рефлексии помогают увидеть ситуацию со стороны, организация и планирование рабочего времени, смена видов деятельности, хобби, участие в различных проектах и пр.

Молодому педагогу было предложено пройти независимую диагностику уровня сформированности профессиональных компетенций. Выявленные в ходе диагностики трудности привели молодого специалиста к необходимости его обращения к нормативно-правовым документам, регламентирующим деятельность учителя. Начали с основных: Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Федеральные образовательные программы, внутренние документы, регламентирующие деятельность школы. Не остались в стороне и вопросы по требованиям к организации учебного процесса, ведению школьной документации, формы и методы организации внеурочной деятельности учащихся. Работа с молодыми специалистами наиболее эффективна, если использовать различные памятки: методическую копилку классного руководителя и методическую копилку по созданию урока и его анализу, «Как подготовить ученика к олимпиаде?».

На основе результатов диагностики профессиональных дефицитов, разработали индивидуальный образовательный маршрут молодого педагога. ИОМ необходим, чтобы обеспечить педагогу персональное повышение квалификации и профессиональное развитие с учетом личностных характеристик и особенностей работы.

Определили планируемый срок реализации ИОМ – три года, чтобы качественно и не спеша проработать все направления профессионального развития и достичь заметного результата.

Создали дорожную карту по четырем направлениям (профессиональное, психолого-педагогическое, методическое, ИКТ) [4]. План на самом деле простой и понятный. Задаем себе вопрос «Что я хочу достичь через три года». Это так называемая цель, к которой нужно стремиться. Далее, что нужно сделать для достижения цели в этом году, в следующем году. Действия могут быть в разных направлениях, самореализация, аттестация, повешения квалификации. И далее решаем, как будет представлен результат нашей деятельности (диплом, сертификат, удостоверение, статья в журнал и др.).

Для эффективной рефлексии, а также оценки и самооценки, мы создали портфолио молодого учителя, где накапливаем результаты работы.

Всеобщее дистанционное обучение – одна из новаций, которую внесла в нашу жизнь пандемия коронавируса. Учреждения были вынуждены экстренно перейти в онлайн-формат, и оказалось, что многие из них к этому не готовы. Но прошло несколько лет и дистанционное обучение стало частью нашей жизни. Поэтому для погружения в цифровую образовательную среду, был организован видео-звонок на платформе Сферум. В режиме реального времени обсудили особенности работы данной платформы, электронного журнала Школа 2.0. и ряда образовательных платформ, например, такие как «Российская электронная школа», ЦОК Моя школа.

Молодой педагог является классным руководителем 6-го класса, поэтому ежегодно мы разрабатываем и реализуем план воспитательной работы. В этом году программу воспитательной работы дополнили характеристикой класса и анализом работы за 2024/25 уч. год.

Чтобы повысить мотивацию родителей к участию в образовательном процессе, молодой учитель проводила открытые классные часы с приглашением родителей, индивидуальные беседы. Мною рекомендовано не стесняться использовать потенциал родителей для организации экскурсий и походов. Важно, чтобы педагог воспринимал родителей как союзников, воспитателей детей, а поэтому исключал во взаимодействии с ними поучение, дидактизм [1, с. 49].

Еще одним методом работы на данном этапе является посещение наставником уроков молодых специалистов и выявление возникающих у них затруднений. В процессе наблюдения уроков и занятий, их анализа особое внимание обращаю на подготовку к уроку, организационные стороны учебного процесса, знаколю с методами и приемами работы опытных учителей. Предлагаю методические рекомендации и практические советы. В МАОУ Тисульской СОШ № 1 на данный момент работают 10 педагогов английского языка, из них один педагог – молодой специалист, Ксения Сергеевна посетила уроки всех опытных коллег с последующим анализом.

Совместная деятельность, учителя предметника и обучающихся, не только в рамках учебной программы, но и за ее пределами, способствовало созданию кружка «Английский для общения» под руководством Ксении Сергеевны.

По прошествии года, мы с уверенностью можем провести анализ результатов реализации нашей программы наставничества.

- В начале октября 2024 г. Ксения Сергеевна посетила «IV региональный форум молодых педагогов “Классная работа”».

- В ноябре 2024 г. прошла очно-заочные курсы повышения квалификации «Классный руководитель в современной школе: воспитание и формирование культуры социального здоровья». На этапе очного обучения получилось пообщаться с коллегами из других образовательных учреждений.

- В декабре 2024 г. успешно окончила курсы повышения квалификации «Быстрый старт в искусственный интеллект».

- В 2024–2025 г. успешно подготовила обучающихся на школьный и муниципальный этапы олимпиады по английскому языку.

- В 2023/24 уч. году, 2024/25 уч. году разработала программы внеурочной деятельности: «Английский для общения».

- Выступила XI Межрегиональная (с международным участием) научно-практическая конференция «Чивилихинские чтения – 2025», на районном методическом объединении поделилась небольшим опытом работы.

Это лишь малая часть того, чего молодой специалист достигла и заработала собственным упорством и стремлением за один год работы.

Также, хочется подчеркнуть творческий потенциал наставляемого. Летом 2025 г. совместно с педагогами нашей школы, участвовала в 5 профсоюзном туристическом слете работников образования Тисульского муниципального округа.

На основе анализа первых результатов сотрудничества можно сказать об успешности выполнения намеченного плана, а также обозначена новая точка роста наставляемого, выстроен вектор его профессионального развития на данный учебный год. Целесообразно провести открытые уроки сольные и бинарный урок с наставляемым для учителей школы и района; выступить с докладами на педсовете и РМО (ассоциациях), педагогической конференции, подготовить обучающихся на районную конференцию и самое важное подать заявление на первую квалификационную категорию.

В процессе работы наставника с молодым педагогом развитие и трансформация происходит у обоих участников процесса.

Для нас наставничество способствовало:

- профилактике педагогического выгорания;
- прохождению своего ИОМ;
- предоставлению возможности поделиться своим опытом;
- получению категории «педагог-наставник».

Литература

1. Тивикова, С. К. Профессиональное саморазвитие педагога в системе постдипломного образования. Коммуникативно-деятельностный подход: монография / С. К. Тивикова. – Н. Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2013. –

212 с. – URL: <https://Профессиональное саморазвитие педагога.pdf> (дата обращения : 02.10.2024).

2. Навигатор педагога-наставника: методическое пособие для образовательных организаций / М. В. Бывшева, Е. С. Воробьева, А. С. Демышева и др.; Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург : УрГПУ, 2022. – 37 с.

3. Методические материалы (диагностический инструментарий) «Диагностика затруднений и оказание методической помощи педагогам в образовательной деятельности». – Волосов, 2020. – 79 с. – URL: <https://dzatod21.pdf> (дата обращения: 20.09.2023).

4. Яхтанигова, Е. В. Дневник наставника: сборник методических рекомендаций / Ж. М. Яхтанигова, Е. В. Чуприкова, К. С. Лагода ; под ред. Е. Н. Мясищевой. – Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 164 с. – URL: <https://Дневник наставника.pdf>(дата обращения: 30.08.2024).

5. Вейдт, В. П. Пути решения проблем молодого учителя : учебно-методическое пособие / сост. В. П. Вейдт. – Калининград : Изд-во Калининградского областного института развития образования, 2015. – 128 с. – URL: https://Учебное пособие_Проектные задачи_2015.pdf (дата обращения: 05.10.2024).

УДК 371.311.1 : 373.2

Н. Н. Стаценко,

*МДОУ Новоспасский детский сад № 7,
пос. Новоспасское, Ульяновская обл.,
e-mai: statsenko.natalya@list.ru*

Учитель и ученик растут вместе

В статье говорится о важности реализации формы наставничества в детском саду. Проблема нехватки кадров – это привлечь молодых педагогов, создать комфортные условия для молодых специалистов, наставническая поддержка и помощь с первых дней работы в детском саду. Одним из наиболее эффективных методов является использование новых, активных форм работы, которым свойственно вовлечение педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями.

Активные формы работы, наставник, молодой педагог, формы работы.

Кто и как должен помочь молодому воспитателю, как можно своим примером, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» молодых специалистов на активность и творчество в работе? Конечно же, наставники – опытные педагоги, готовые прийти на помощь, подсказать, направить, научить.

МДОУ Новоспасский детский сад №7 – это не просто место, где дети делают первые шаги в мир знаний, это еще и коллектив профессионалов, которые постоянно

учатся, развиваются и поддерживают друг друга. И ярким примером такого вдохновляющего сотрудничества является Наталья Николаевна Стаценко, педагог-наставник, чья деятельность выходит далеко за рамки обычной работы воспитателя.

В дошкольном учреждении с 2021 года, по инициативе и под руководством заведующей Елены Евгеньевны Овчинниковой, Наталья Николаевна, как педагог-наставник, активно поддерживает начинающих воспитателей, используя индивидуальный подход. Она сопровождает их индивидуальными консультациями, беседами, где выявляются трудности и проблемы в работе молодых специалистов и находятся пути их решения, намечаются перспективы дальнейшего развития и планирования работы.

Наталья Николаевна – победитель конкурсного отбора на присвоение категории «Педагог-наставник – 2023», – это заслуженное признание её многолетнего труда, – говорит Елена Евгеньевна. Она – педагог, шагающий в ногу со временем и вдохновляющий коллег на новые свершения.

Именно благодаря её наставничеству молодые педагоги чувствуют себя уверенно и комфортно в профессии. Ирина Владимировна Даянова, Людмила Николаевна Мерзлякова и Светлана Николаевна Мишина, для которых Наталья Николаевна стала настоящим наставником, отмечают: «Она всегда готова прийти на помощь, объяснить, подсказать, помочь в подготовке занятий, родительских собраний, конкурсах. Ее опыт и знания бесценны для нас. Мы стараемся учиться у нее всему, перенимать ее любовь и подход к детям и, самое главное, к профессии!»

Наталья Николаевна не ограничивается только передачей опыта. Она активно внедряет новые, активные формы работы, вовлекая педагогов в деятельность и диалог, предполагающий свободный обмен мнениями. Это помогает молодым специалистам не только усваивать знания, но и развивать критическое мышление, творческий подход и самостоятельность.

Участвует в реализации региональных акций и мероприятий, направленных на развитие дошкольного образования, пропаганду здорового образа жизни и воспитание патриотизма у подрастающего поколения. Её воспитанники становятся активными участниками конкурсов и фестивалей, занимая призовые места и радуя своими достижениями родителей и педагогов.

Стремясь всегда быть в курсе современных тенденций в образовании, постоянно совершенствует свои профессиональные навыки, посещает семинары, мастер-классы и участвует в конкурсах профессионального мастерства. Она активно изучает новые методики и технологии, стараясь применять их в своей работе, чтобы сделать процесс обучения более интересным и эффективным.

В рамках реализации закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области» совместно с педагогом-методистом МДОУ Новоспасский детский сад № 7 Еленой Михайловной Маклаковой проводит различные образовательные мероприятия, включая мероприятия в рамках регионального проекта.

Примером активной работы в рамках региональных проектов являются следующие мероприятия:

• В рамках **региональной акции «Я+»** Наталья Николаевна совместно со своей наставляемой Ириной Владимировной Даяновой показали мастер-класс для родителей на тему: «Скоро в школу».

• В рамках **проекта «Мост времени»**, посвящённого наследию педагога-новатора А. С. Макаренко, на базе детского сада был организован районный семинар-практикум «Совершенствование общения молодых педагогов и родителей» среди молодых воспитателей Новоспасского района.

Наталья Николаевна рассказала о правилах и принципах общения с родителями, а также поговорили о различных формах проведения родительского собрания.

Поиграли в игры, которые можно применить с родителями, а также обсудили различные ситуации и способы их решения.

В рамках традиционной **акции «Час с наставником»** провела семинар-практикум на тему: «Квест-игра по островам развития речи» для начинающих специалистов и молодых педагогических работников образовательной организации, наставляемых: Светланы Николаевны Мишиной, Людмилы Николаевны Мерзляковой, Валерии Алексеевны Макаровой. В акции приняли участие также учитель-логопед Юлия Сергеевна Нуштаева, педагог-методист нашего дошкольного учреждения Елена Михайловна Маклакова.

Очень часто молодые специалисты испытывают трудности при организации детей. Как организовать игровую деятельность детей, чтобы было интересно и познавательно? Практические действия педагогов были построены в виде квест-игры.

Так хорошо, когда с нами остаются старые и добрые традиции!

В рамках регионального проекта «Мост времени», посвящённого наследию Ильи Николаевича Ульянова, российского государственного деятеля, педагога, просветителя прошёл весёлый семейный праздник «Широкая Масленица».

Мероприятие так же было посвящено «Году семьи». **Педагог-наставник Наталья Николаевна Стаценко и педагог-методист Елена Михайловна Маклакова** познакомили детей с обычаями и традициями празднования Масленицы на Руси. Всю неделю дети готовились к этому событию и ждали его с нетерпением.

Проведение Масленицы в детском саду – это отличный способ весело провести время с детьми и родителями воспитанников.

В контексте **празднования 80-летия Победы и Года защитника Отечества**, акцентируя внимание на единстве народа было проведено ряд мероприятий, а также в рамках регионального проекта «Мост времени», посвящённого Янушу Корчаку. Педагог-методист Елена Михайловна Маклакова и педагог-наставник Наталья Николаевна Стаценко провели спортивный праздник совместно с папами **по правилам Корчака: «Радость, справедливость и общение»** для детей старшего дошкольного возраста.

- Не забывайте, что самые важные встречи человека – его встречи с детьми. Обращайте больше внимания на них – мы никогда не можем знать, кого мы встречаем в ребенке.

- Любите своего ребенка любым – неталантливым, неудачливым, взрослым. Общаясь с ним – радуйтесь, потому что ребенок – это праздник, который пока с тобой.

- Праздник стал не только спортивным событием, но и важным уроком патриотизма для дошкольников!

- Участники мероприятия ушли с новыми впечатлениями, зарядом энергии и стремлением к дальнейшим достижениям!

Интересно, что в МДОУ Новоспасский детский сад №7 практикуется не только традиционное наставничество, но и реверсивное. Наталья Николаевна, несмотря на свой богатый опыт, открыта к новым знаниям и готова учиться у молодых специалистов, особенно в области информационных технологий.

«Мы используем модель перевёрнутого или реверсивного наставничества, – рассказывает заведующая детским садом. – Опытный, высококвалифицированный профессионал, становится подопечным младшего по этим параметрам сотрудника, который лучше разбирается в новых технологиях. Это позволяет не только преодолеть недостаточную компетентность сотрудников старшего возраста в области информационных технологий, но и наладить взаимопонимание и дружеские отношения между разными поколениями работников».

Этот подход демонстрирует готовность Натальи Николаевны к самосовершенствованию и обучению, а также ее уважение к опыту молодых коллег. Благодаря такому обмену знаниями и опытом в коллективе царит атмосфера взаимопонимания и поддержки, что положительно сказывается на качестве образовательного процесса.

Деятельность Натальи Николаевны – это яркий пример того, как любовь к детям и профессии может приносить огромную пользу обществу и делать мир вокруг нас лучше и добрее.

Т. В. Труфанова,
МБДОУ ДС № 32 «Дружные ребята»,
г. Старый Оскол, Белгородская обл.,
e-mail: taanij@mail.ru

Е. Н. Проскурина,
МБДОУ ДС № 32 «Дружные ребята»,
г. Старый Оскол, Белгородская обл.,
e-mail: lena_ivarowa@mail.ru

Наставничество в образовании

Наставничество как пространство для профессионального развития – это эффективная модель поддержки и передачи опыта, которая способствует развитию компетенций, повышению мотивации и укреплению профессиональной идентичности.

Наставник, личностный рост, методическое сопровождение, профессиональное развитие, образовательная структура.

В рамках наставничества опытный специалист (наставник) помогает менее опытному (наставляемому) освоить новые навыки, разобраться с рабочими задачами и интегрироваться в профессиональное сообщество. Наставничество способствует не только развитию отдельных специалистов, но и повышению общей компетентности и конкурентоспособности организации в целом. [1, с. 15]

Основные преимущества наставничества как пространства для профессионального развития:

1. Передача опыта и знаний – наставник делится практическими навыками и инсайтами, что ускоряет профессиональный рост подопечного.
2. Развитие гибких навыков – коммуникабельности, лидерских качеств, умения управлять временем и стрессом.
3. Укрепление профессиональной идентичности – формирование уверенности и понимания своей роли в организации.
4. Расширение сети контактов – создание профессиональных связей и получение новых возможностей.
5. Личностный рост – развитие саморефлексии, мотивации и стратегического мышления.

Современные практики наставничества предполагают создание специально организованных программ внутри компаний или профессиональных сообществ, где наставники проходят обучение, а наставляемые получают системную поддержку. Важным аспектом является культура доверия и открытости, а также четкие цели и критерии оценки эффективности. [3, с. 5]

Методическое сопровождение непрерывного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров – это систематическая деятельность, направленная на развитие профессиональных компетенций, повышение квалификации и совершенствование управленческих навыков специалистов в сфере образования.

Основные компоненты такого сопровождения включают:

1. Диагностика профессиональных потребностей – выявление текущих знаний, умений и навыков педагогов и руководителей с целью определения приоритетных направлений развития.

2. Разработка индивидуальных планов профессионального развития – составление программ обучения и повышения квалификации с учётом особенностей каждого специалиста.

3. Организация образовательных мероприятий – проведение семинаров, тренингов, курсов, мастер-классов, вебинаров и стажировок.

4. Методическая поддержка – предоставление консультаций, методических рекомендаций, материалов для самостоятельной работы и обмена опытом.

5. Оценка эффективности профессионального роста – мониторинг результатов, анализ достижений и корректировка планов развития.

6. Создание условий для обмена опытом и профессионального развития – организация профессиональных сообществ, форумов, конкурсов и проектов. [2, с. 27]

Цель методического сопровождения – обеспечить системное и непрерывное развитие педагогических и управленческих кадров, способствовать повышению качества образования и эффективности образовательных процессов. В современном бизнесе и образовательных структурах система наставничества претерпевает существенные изменения, обусловленные технологическими инновациями, изменениями в корпоративной культуре и требованиями к развитию персонала. [4, с. 16]

Ниже представлены основные аспекты этой трансформации.

Тенденции трансформации системы наставничества:

- цифровизация и удалённое наставничество;
- использование платформ для онлайн-общения и обучения;
- внедрение видеоконференций, чатов и мобильных приложений;
- персонализация и адаптация;
- индивидуальный подход к развитию каждого подопечного;
- использование аналитики данных для определения потребностей;
- интеграция с корпоративной культурой;
- создание культуры обмена знаниями и поддержки;
- привлечение руководства и топ-менеджмента;
- менторство как часть стратегического развития;
- использование наставничества для подготовки лидеров;
- внедрение программ развития талантов;
- инклюзивность и разнообразие;

- создание программ для разных групп сотрудников;
 - обеспечение равных возможностей для всех участников.
- Управленческие решения для эффективной трансформации:
- разработка стратегии наставничества;
 - определение целей и ключевых показателей эффективности;
 - внедрение технологий и платформ;
 - выбор и интеграция современных решений для поддержки программ;
 - обучение наставников;
 - проведение тренингов по навыкам наставничества и коммуникации;
 - мониторинг и оценка;
 - регулярный сбор обратной связи и корректировка программ;
 - мотивация участников;
 - внедрение систем поощрений и признания.

Лучшие практики:

- создание гибких программ, учитывающих потребности участников;
- использование кейсов и практических заданий;
- вовлечение руководства в инициативы наставничества;
- постоянное развитие и обновление программ;
- создание сообществ наставников и наставляемых для обмена опытом;
- внедрение систем оценки эффективности и развития навыков. [5, с. 25]

Заключение: трансформация системы наставничества требует стратегического подхода, внедрения современных технологий и внимания к индивидуальным потребностям участников. Успешная реализация таких программ способствует развитию корпоративной культуры, повышению компетентности сотрудников и достижению бизнес-целей.

Литература

1. Алексеева, Л. В. Школа молодого педагога как эффективная форма интеракции педколлектива / Л. В. Алексеева // Дополнительное образование и воспитание. – 2022. – № 11. – С. 3–7.
2. Дробышев, Е. Ю. Модель взаимодействия педагога-наставника и обучающегося в ходе учебно-исследовательской деятельности / Е. Ю. Дробышев // Педагогика. – 2023. – Т. 87, № 9. – С. 68–77.
3. Качина, Т. В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т. В. Качина // Методист. – 2022. – № 7. – С. 2–4.
4. Создание и сопровождение обучающихся сообществ педагогов в детском саду : методические рекомендации / И. А. Виноградова, В. К. Маркова, Е. В. Иванова и др.. – М. : Методист, 2022. – 44 с. – (Библиотека журнала «Методист»; № 2).

5. Подугольникова, Э. А. Практика реализации модели наставничества / Э. А. Подугольникова, И. Н. Ивченко // Дополнительное образование и воспитание. – 2023. – № 10. – С. 3–6.

УДК 371.311.1

Н. В. Уланова,
МДОУ Майнский детский сад № 5 «Теремок»,
пос. Майна, Ульяновская обл.,
e-mail: ulanowanatalya@mail.ru

Трансформация системы наставничества: современные подходы и эффективные практики

Статья посвящена актуальным тенденциям и инновационным подходам в развитии системы наставничества в дошкольных образовательных учреждениях. Рассматриваются управленческие решения, направленные на повышение качества взаимодействия педагогов и воспитанников, внедрение новых форматов сопровождения молодых специалистов и улучшение условий труда воспитателей.

Наставничество, дошкольное образование, профессиональная подготовка, управление персоналом, образовательная среда, практика наставничества.

Система наставничества играет ключевую роль в формировании профессиональных качеств педагогов, обеспечении преемственности поколений и создании комфортной образовательной среды для детей. Современные реалии требуют постоянного обновления подходов к подготовке кадров, внедрения инновационных технологий и методик воспитания. Особенно важно учитывать изменения, происходящие в условиях цифровизации образования, повышения требований к квалификации работников и усиления социальной ответственности учреждений дошкольного образования [2].

В статье рассматриваются конкретные примеры эффективных решений, применяемых в дошкольных организациях Ульяновской области. Это позволяет выявить успешные модели управления человеческими ресурсами, способствующие повышению уровня профессионализма педагогических коллективов [3].

Одним из ярких примеров успешного опыта является Ульяновская область, где внедрена программа индивидуального профессионального роста молодых педагогов. Эта система предполагает разработку индивидуальных планов развития каждого сотрудника, включающих обучение новым методикам, участие в конкурсах педагогического мастерства и регулярное консультирование опытных коллег. Такая форма наставничества способствует формированию устойчивого интереса сотрудников к профессиональному росту и повышению мотивации.

Разработана уникальная методика сопровождения молодых специалистов. Здесь регулярно проводятся семинары-тренинги, мастер-классы и консультации по различным аспектам педагогической деятельности. Благодаря такому комплексному подходу педагоги получают необходимую поддержку в освоении современных методов воспитания и успешно адаптируются к условиям работы в детском саду.

Среди наиболее успешных региональных проектов можно отметить следующие:

1. Проект «Школа молодого специалиста»: цель проекта заключается в создании условий для быстрой адаптации и успешной интеграции молодых педагогов в коллектив. Опытные специалисты проводят мастер-классы, семинары и практические занятия, направленные на передачу уникальных приемов работы с детьми.

2. «Наставнические марафоны»: регулярные встречи и консультации позволяют молодым специалистам получать советы и рекомендации непосредственно от лидеров отрасли. Такие мероприятия способствуют формированию профессиональной уверенности и мотивации к дальнейшему профессиональному росту.

3. «Информационно-аналитический портал «Опыт – молодость»»: платформа объединяет опыт старших коллег и свежие идеи молодых специалистов, создавая условия для непрерывного обмена опытом и взаимного обогащения педагогических идей.

Также положительный опыт накоплен в рамках проекта «Дошкольное образование будущего», реализуемого совместно Министерством просвещения РФ и региональными органами власти [1]. Проект предусматривает создание сетевых сообществ наставников, проведение онлайн-консультаций и вебинаров в рамках региональной акции «Мобильный наставник», что значительно расширяет возможности для профессионального роста педагогов и улучшает качество оказываемых услуг населению региона.

Таким образом, современный этап развития системы наставничества характеризуется широким использованием цифровых инструментов, созданием условий для непрерывного самообразования и активной поддержки молодых специалистов. Каждый молодой специалист получает индивидуализированную программу поддержки, учитывающую личные особенности, уровень подготовки и цели карьерного роста. Такой подход повышает мотивацию молодых кадров и улучшает качество образовательного процесса. Важнейшими факторами успеха являются открытость организаций к новшествам, готовность руководителей к изменениям и внимание к индивидуальным потребностям сотрудников.

Примеры успешных практик, приведенных в статье, демонстрируют важность комплексного подхода к развитию кадрового потенциала и подчеркивают необходимость регулярного мониторинга и оценки результатов внедряемых мероприятий.

Литература

1. Глушкова А. В. Организация наставничества в дошкольных образовательных организациях / А. В. Глушкова, Н. Н. Жилина // Педагогический журнал Башкортостана. – 2024. – № 1. – С. 45–53.

2. Методическое пособие по организации наставнической деятельности в ДОУ/ под ред. О. А. Котович. – М. : Просвещение, 2023. – 128 с.

3. Реализация программы наставничества в муниципальных образовательных учреждениях Ульяновской области : сборник статей / сост. Е. И. Иванова. – Ульяновск : УлГУ, 2024. – 160 с.

УДК 373.2 : 371.311.1

И. Ю. Чеботарева,
МБДОУ детский сад № 21 «Сказка»,
Старооскольский ГО, Белгородская обл.,
e-mail: snnikita@bk.ru

Е. Н. Савостина,
МБДОУ детский сад № 21 «Сказка»,
Старооскольский ГО, Белгородская обл.

Нетрадиционная форма взаимодействия наставника и молодого специалиста в условиях дошкольной образовательной организации

В статье представлены подходы к организации наставничества в дошкольной образовательной организации, автор акцентирует внимание на наиболее значимых для эффективного взаимодействия наставника и молодого специалиста этапах, предлагаются тренинги и деловые игры.

Наставник, молодой специалист, адаптация, сопровождение.

При возрастающей в современном обществе роли педагога в условиях активного введения в практику профессионального стандарта «Педагог» меняются требования к активной и профессиональной позиции педагога дошкольного образования.

Особую значимость приобретает проблема привлечения и закрепления в дошкольных учреждениях молодых специалистов. При этом профессиональное становление, адаптация в трудовом коллективе и налаживание педагогических контактов молодого специалиста успешнее проходят в рамках системы наставничества, организуемой в учреждении. Деятельность данной системы регулируется локальными положениями, информационно-методическими материалами сопровождения деятельности наставника и молодого педагога.

Методическая служба предполагает, что наставник – это педагог с высокой профессиональной компетентностью, имеющий обобщенный педагогический опыт, опыт

руководства методическими формированиями и способный осуществлять сопровождение молодого специалиста в соответствии с профессиональным стандартом: образование, развитие, воспитание.

При этом основное внимание наставника и молодого педагога должно быть нацелено на умение организовывать образовательный процесс с детьми новой формации, которые будут трансформировать мир вокруг нас с использованием высоких технологий, которые смогут системно оценивать последствия тех или иных событий для всего человечества.

Совершая шаг в будущее, в нашем понимании система наставничества есть форма преемственности поколений педагогов, площадка для формирования баланса профессионала с необходимыми умениями и навыками и социально значимыми личностными качествами.

Организация наставничества в процессе повышения профессиональной компетентности молодого воспитателя носит поэтапный характер; включает в себя формирование и развитие профессиональных навыков и умений, связанных с технической стороной педагогической деятельности – *hardskills* (англ. – «твердые навыки»), и коммуникативных навыков, личностных качеств для эффективного взаимодействия с участниками образовательных отношений (коллегами, родителями и детьми) – *softskills* (англ. – «мягкие навыки»).

Постепенное включение молодого педагога в работу учреждения проходит в три этапа:

1-й этап – адаптационный. Наставник определяет круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявляет недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать маршрут адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный). Наставник разрабатывает и реализует маршрут адаптации, осуществляет корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогает выстроить ему собственный план самообразования. Осуществляет непосредственное сопровождение педагога.

3-й этап – контрольно-оценочный. Наставник проверяет уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

В нашем понимании эти этапы можно разложить на 4 ключевые сферы:

- вхождение в профессию, ознакомление с функционалом, правами и обязанностями;
- вхождение в коллектив, ознакомление с формальными и неформальными нормами и правилами, существующими в коллективе (традиции, формы взаимодействия);
- выявление имеющегося социального и личного опыта и использование позитивных сторон этого опыта в работе учреждения;
- сплочение наставника и молодого специалиста в единую жизнеспособную команду.

Совместная работа дает возможность молодому педагогу окунуться в названные сферы, стимулирует его потребности в самосовершенствовании, способствует его профессиональной самореализации, а наставнику помогает добиться быстрого и качественного профессионального становления молодого педагога, повысить собственную профессиональную компетентность.

Механизм, инструменты, а также систему наставничества в условиях детского сада представляем в виде игры. Игра – это поле возможностей, в котором молодой педагог сможет построить собственную траекторию движения в интересное и творческое будущее. Увлекательная игра – ходилка «Взрослая игра для пользы дела» рассчитана на два года. Пройдя все этапы игры, молодой педагог может успешно представить свои достижения, результаты образовательной деятельности с детьми в рамках будущей аттестации.

В период адаптации молодому специалисту предлагается создать личное перспективное портфолио. В условиях нашего учреждения оно называется «От педагогической надежды к педагогическому мастерству и творчеству»; создается по принципу «тетради-блока», позволяет добавлять новые листы, отделять проработанные, скреплять по тематическому принципу

Начало игры – пункт «Здравствуйте, я родился!» (как педагог). В данный период наставник предлагает молодому специалисту анкеты для выявления личного и социального опыта, профессиональных умений и навыков, способов взаимодействия с коллегами и партнерами. Это «Гирлянда знакомства, умений и навыков».

По результатам анкет выбирается компактный и эффективный способ обучения, и составляется план по самообразованию с четко ограниченными сроками и точностью заданий.

Необходимая психолого-педагогическая поддержка может быть оказана одним из инновационных и востребованных приемов «Кубик Блума». Этот прием помогает развивать навыки критического мышления, в активной и занимательной форме проверять знания и умения молодого педагога по определенной теме.

Каждый игровой период заканчивается выставлением на игровом поле определенного хештега #. По окончании адаптационного периода выставляется # *я член коллектива*.

Адаптационный период плавно перетекает в следующий этап профессиональной игры – пункт «Привет, малыш!».

На этом этапе молодой специалист под руководством наставника осваивает компетенции и тонкости проведения непосредственно образовательной деятельности с детьми, деятельности в режимные моменты.

Разрабатывается совместный план взаимопосещений мероприятий. По итогам просмотренных и проведенных мероприятий молодым педагогом составляется личный файл-лист «Можно – нельзя», оформленный в портфолио в рубрике «Работа над ошибками».

На этом же этапе молодой специалист постигает тонкости взаимодействия с детьми с особыми образовательными потребностями; учится разрабатывать индивидуальный образовательный маршрут, работать в рамках СИПР (специальной индивидуальной программы развития ребенка-инвалида). Возможные трудности в общении с детьми могут быть откорректированы играми и тренингами: «Наседка» – «Мери Поппинс» – «Фрекен Бок». По окончании этапа в игре выставляется *#талант труд успех*.

Важной составляющей профессиональной компетенции молодого специалиста является умение взаимодействовать с родителями (законными представителями) воспитанников. Это следующий важный этап нашей игры – пункт «Родители приводят нас утром в детский сад!».

На данном этапе наставник и молодой специалист ведут совместную деятельность по организации родительских клубов, совместных проектов, массовых мероприятий, флешмобов; инициируют родителей на участие в творческих конкурсах, способных объединить и сплотить педагогический и родительский коллективы. Возникающие трудности общения в совместной деятельности с родителями молодому специалисту помогает решить педагог-психолог, используя индивидуальные консультации, беседы и тренинги («Тропинка родительской любви»).

Возможные методические проблемы у начинающего педагога в работе с семьями воспитанников разбираются с использованием метода «Фишбоун». Этот метод помогает ранжировать проблемы и их причины, выбирать наиболее важные и первоочередные, выявлять суть и приходиться к положительному выводу. По окончании данного этапа выставляется *#мы вместе*.

Продуктивное взаимодействие с коллегами также немаловажно, но не всегда эффективно на первых этапах деятельности. Решить эту проблему помогает следующий этап нашей игры – «Уроки Тетушки Совы».

На этом этапе предусматривается эффективная работа методических объединений учреждения «Школа молодого педагога», «Педагогическая студия».

Молодой специалист имеет возможность самопрезентации, то есть представления себя как активного и грамотного субъекта образовательных отношений, как члена творческого коллектива; презентует собственные навыки в ораторском искусстве, в ИКТ-компетенции.

Наставник, как тьютор, предлагает молодому специалисту пройти предварительное электронное тестирование, которое будет необходимо при аттестации. Это предварительное тестирование проходит в форме круглого стола «Вопрос – ответ»; обсуждая, педагоги находят ответ на каждый из предложенных вопросов. По итогам этого этапа в игре выставляется *#разговор на одном языке*.

На заключительном этапе игры, который носит название пункт «Педагог – профессионал», молодой специалист может проявить себя через участие в институцио-

нальных, муниципальных и региональных конкурсах, через работу в фестивалях, семинарах, может поделиться своим опытом с коллегами, обогатить собственную «Педагогическую копилку» сценариями, играми и заполнить последнюю рубрику своего портфолио. Проверка эффективности действующей в учреждении системы наставничества проходит через мониторинг «Профессиональный ростомер». Заканчивается наша игра выставлением *#развитие достижения результат*.

Подобный подход к работе в рамках наставничества может быть востребован в любом образовательном учреждении. Игра может быть использована как форма методического сопровождения взаимодействия наставника и молодого специалиста.

Возврат к активному наставничеству на современном этапе вызван недостаточностью технологий подготовки современного молодого специалиста и является резервом управления профессиональным становлением личности. Наставник, выполняя свою функцию добросовестно и качественно, работает на результат: сохранение и развитие кадрового потенциала, повышение престижа учреждения и статуса педагога в обществе.

Литература

1. Аралова, М. А. Формирование коллектива ДОУ. Психологическое сопровождение / М. А. Аралова. – М.: Просвещение, 2007.
2. Белая, К. Ю. Инновационная деятельность в ДОУ / К. Ю. Белая. – М. : Наука, 2004.
3. Голицина, Н. С. Система методической работы с кадрами в ДОУ / Н. С. Голицина. – М., 2004.
4. Михайлова, Н. Н. Педагогика поддержки / Н. Н. Михайлова, С. М. Юсфин. – М. : М-рос, 2001.

Раздел II. Методическое сопровождение непрерывного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров

УДК 371.134

*С. С. Беднер,
МАОУ «СОШ № 78»,
г. Кемерово, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: sveta7908@yandex.ru*

Лучшие практики непрерывного профессионального развития педагогов Кузбасса в контексте обновления содержания общего образования

В статье рассматриваются современные стратегии и методы непрерывного профессионального развития педагогов, направленные на адаптацию к обновленному содержанию образования. Особое внимание уделяется диагностике профессиональных дефицитов, построению индивидуальных образовательных маршрутов, интеграции цифровых технологий и анализу успешных региональных кейсов.

Непрерывное профессиональное развитие, индивидуальный образовательный маршрут, диагностика профессиональных дефицитов, цифровые технологии, практика Кузбасса, содержание образования, педагогические кейсы.

Обновление содержания общего образования требует постоянного совершенствования профессиональной компетентности педагогов. В Кузбассе реализуются современные формы и методы развития, обеспечивающие профессиональный рост учителей, их адаптацию к новым стандартам, цифровым технологиям и вариативным образовательным программам. Таким образом, на первый план выходит не просто получение новых знаний, а формирование устойчивой системы поддержки непрерывного развития каждого педагога, без чего немислимо своевременное решение актуальных вызовов отрасли. Понятие непрерывного профессионального развития включает формальное и неформальное обучение, самообразование и профессиональное общение. Эти компоненты образуют устойчивую базу для построения индивидуальной стратегии роста педагога в ответ на современные требования образовательной сферы. Ключевые нормативные документы – федеральные законы, обновленные ФГОС, региональные программы развития педагога и нормативы аттестации –

придают процессу развития необходимую структурность и позволяют выстраивать системную работу.

Перейдя от общих принципов к региональному контексту, стоит отметить, что в Кузбассе системный подход к развитию реализуется через ИРО Кузбасса и программы центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов (далее – ЦНППМ). Благодаря разнообразию форм и методов развития становится возможным адресно и эффективно работать с профессиональными дефицитами учителей, что особенно актуально в условиях постоянных перемен.

Очевидно, что любой путь профессионального становления начинается с осознания своих сильных и слабых сторон. Именно для этого в регионе используются различные инструменты диагностики: анкетирование, самооценка, экспертиза уроков, анализ учебных результатов. Особое место занимает электронная платформа ЦНППМ, позволяющая педагогу отслеживать индивидуальную траекторию развития в онлайн – режиме, что повышает прозрачность и результативность формирования собственных образовательных маршрутов.

Таким образом, полученные данные диагностики становятся отправной точкой для построения комплексной региональной модели, на базе которой учитель может скорректировать планы повышения квалификации, учитывая реальные потребности и профессиональные цели.

Переходя от анализа к практике, логично рассмотреть, как реализуются выявленные дефициты и запросы в конкретных шагах развития. Индивидуальный образовательный маршрут (далее – ИОМ) становится рабочим инструментом не только для решения выявленных проблем, но и для планомерного движения вперёд. Он основывается на результатах диагностики, целях личного профессионального роста учителя, рекомендациях методистов и возможностях цифровой среды.

Регулярное обновление ИОМ доказал свою эффективность на практике: педагогам разных категорий – будь то предметник или классный руководитель – становится проще поддерживать интерес к профессиональному развитию и достигать новых образовательных высот.

Современный образовательный процесс невозможно представить без интеграции цифровых платформ и сервисов. Такие решения как платформа для педагогических работников «Электронная школа 2.0», дистанционное обучение, моделирующие мастер – классы и VR – технологии открывают новые возможности для профессионального развития педагогов. Особенно ярко это проявилось в после-ковидное время, когда акцент сместился на обучение цифровым компетенциям, и учителя могли быстро осваивать новые содержательные разделы, форматы программ обучения, внедряя их в повседневную работу.

Важно подчеркнуть, что кузбасский опыт показывает: цифровые инструменты хорошо интегрируются в традиционные формы НПП – методические объединения, сетевые лаборатории, онлайн-наставничество, обеспечивая каждому педагогу индивидуальный темп развития.

Логичным продолжением стало внедрение индивидуальных треков профессионального роста с использованием платформы ЦНППМ. Диагностика профессиональных дефицитов, подтверждённая региональными экспертами, позволяет точно решать задачи и включать их в индивидуальный план развития. Не менее значимым является внедрение цифровых мастер-классов, которые помогают учителям – предметникам освоить обновлённые программы и современные технологии.

В то же время классные руководители активно используют возможности вариативных онлайн-курсов, что отражено в реальных кейсах повышения квалификации и профессиональной мотивации педагогов.

Исходя из рассмотренных моделей, наиболее эффективными признаны следующие шаги: регулярная диагностика профессиональных дефицитов с помощью региональных инструментов самооценки и экспертной оценки, формирование персонализированных ИОМ с включением модульных программ цифрового развития и профессиональных стажировок, активное освоение новых цифровых технологий и внедрение наставнических практик, что создаёт максимально благоприятные условия для индивидуального роста каждого педагога.

Обобщая представленный материал, можно утверждать, что комплексный подход к непрерывному развитию педагогов Кузбасса действительно способствует успешной адаптации профессионалов к обновлению содержания образования. Постоянная диагностика, персонализированные маршруты развития и интеграция цифровых технологий обеспечивают устойчивое повышение качества педагогической деятельности и мотивации учителей.

Литература

1. Формирование компетенций непрерывного профессионального развития как базовых в профессиональной подготовке будущих педагогов // Высшее образование. – 2023. – № 4. – С. 39–3.
2. Роль непрерывного профессионального развития педагога в повышении качества образования // Вестник педагогических наук. – 2025. – № 1. – С. 71–77.
3. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников Кузбасса. – URL: <http://ipk.kuz-edu.ru>. – 2022.
4. Современные цифровые технологии в образовании: проблемы и решения. – URL: <http://ipk.kuz-edu.ru>. – 2024.
5. Методика выявления профессиональных дефицитов педагогов. – URL: <http://navigator.apkpro.ru>. – 2023.
6. Индивидуальный образовательный маршрут педагога. – URL: <http://acade-medu.ru>. – 2025.
7. Лучшие практики наставничества в системе повышения квалификации педагогов Кузбасса. – URL: <http://ipk.kuz-edu.ru>. – 2024.
8. Самореализация и саморазвитие учителя сельской школы в условиях цифровой трансформации образования // Известия научного общества. – 2023. – № 2. – С. 148–156.

*Д. В. Васильева,
МАОУ ДПО «Институт
повышения квалификации»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: alex142010@mail.ru*

Формирование персонального бренда педагога как стратегический ресурс развития профессиональной компетентности в цифровой образовательной среде

В статье исследуется феномен персонального бренда педагога как инструмента профессиональной самореализации и диссеминации опыта. Обоснована необходимость методического сопровождения его формирования в условиях непрерывного развития. Предложена модель взаимодействия педагога и методической службы, а также система критериев оценки эффективности процесса.

Персональный бренд педагога, профессиональная компетентность, цифровая образовательная среда, методическое сопровождение, трансляция педагогического опыта.

Современный этап развития образования характеризуется интенсивной цифровой трансформацией, которая детерминирует возникновение новых форматов профессиональной самореализации педагогического работника [7]. Традиционная парадигма, в которой педагог выступает исключительно как исполнитель образовательных программ в рамках конкретной организации, постепенно уступает место модели, где он становится видимым субъектом открытого профессионального сообщества, активным участником сетевого взаимодействия и транслятором собственного практического опыта [10, с. 89].

В данном контексте формирование персонального бренда трансформируется из спонтанной личной инициативы в стратегически важный элемент развития профессиональной компетентности и эффективный инструмент управления репутационным капиталом образовательной организации [4; 11]. Этот процесс требует научного осмысления и разработки системной методической поддержки [4, с. 45].

Методологическая основа исследования

Теоретической основой проведенного исследования послужили:

- Концепция профессионального развития педагога в течение всей жизни [5].
- Теории управления цифровой репутацией и бренд-менеджмента [3; 12].
- Принципы научной коммуникации, трансляции и диссеминации практик с доказанной эффективностью [1].
- Методология сетевого профессионального взаимодействия [10].

1. Сущность и структурные компоненты персонального бренда педагога

Персональный бренд педагога представляет собой целостный, целенаправленно формируемый образ, интегрирующий систему профессиональных компетенций, уникальных методических подходов, ценностных ориентаций и публичных результатов деятельности [8, с. 15].

Структурно он включает следующие компоненты:

- Профессиональная экспертиза и предметная компетентность.
- Авторская методическая система и педагогический почерк.
- Цифровая презентация и коммуникационная стратегия [9].
- Репутационный капитал и профессиональное признание [2; 11].

2. Стратегическая значимость персонального брендинга

Формирование персонального бренда решает комплекс важных профессиональных задач [6]:

- Профессиональная самоидентификация: Процесс способствует глубокой рефлексии и осознанию собственной профессиональной позиции [5, с. 78].
- Систематизация педагогического опыта: Необходимость публичной презентации побуждает к структурированию и алгоритмизации методических разработок [8].
- Интеграция в профессиональное сообщество: обеспечивает выход за пределы образовательной организации в открытое профессиональное пространство [10, с. 120].
- Диссеминация эффективных практик: Цифровые платформы становятся катализатором распространения успешного педагогического опыта [1; 9].
- Усиление бренда образовательной организации: Персональные бренды ключевых педагогов становятся значимым конкурентным преимуществом [4; 11].

3. Комплексная модель методического сопровождения

Методическая служба выступает в роли фасилитатора и стратегического партнера [4]. Предлагаемая модель сопровождения включает следующие взаимосвязанные модули:

- Диагностико-мотивационный модуль: Выявление педагогов с потенциалом брендообразования, проведение индивидуальных консультаций, постановка SMART-целей [8].
- Стратегический модуль: Совместная разработка индивидуальной траектории продвижения, определение уникального ценностного предложения, выбор целевых аудиторий и digital-платформ [3; 12].
- Контент-модуль: Сопровождение создания качественного экспертного контента, адаптация методических материалов, редакторская и рецензионная поддержка [1; 4].
- Правовой и этический модуль: Разработка регламентов, обеспечивающих соответствие нормам профессиональной этики и законодательства [6; 7].

4. Многоуровневая система оценки эффективности

Для оценки эффективности процесса брендообразования предлагается использовать комплексную систему критериев:

- Количественные показатели: Динамика цитируемости материалов, рост числа подписчиков, увеличение количества приглашений к выступлению [1].

- Качественные показатели: Узнаваемость в профессиональной среде, изменение статуса в организации, рост уровня профессиональной рефлексии [8, с. 34].

- Организационные эффекты: Укрепление бренда образовательной организации, привлечение мотивированных учащихся, рост кадрового потенциала [4; 11].

Заключение и перспективы дальнейшего исследования

Формирование персонального бренда представляет собой закономерный этап профессионального развития современного педагога в условиях цифровой трансформации образования [7; 10]. Этот процесс требует перехода от стихийности к планомерной системной работе при научно-методической поддержке.

Внедрение предложенной модели сопровождения позволяет достичь значимых результатов:

- интеграцию личностного профессионального роста педагога в стратегию развития образовательной организации [4; 11].

- Создание эффективной системы трансляции и диссеминации инновационного опыта [1; 9].

- Повышение конкурентоспособности образовательного учреждения на рынке образовательных услуг [2; 11].

Перспективными направлениями дальнейших исследований являются разработка диагностического инструментария для оценки влияния персонального бренда на образовательные результаты учащихся и изучение региональных особенностей процесса брендообразования в педагогической среде.

Литература

1. Иванова, Е. В. Персональный бренд педагога в цифровой образовательной среде: структура и функции / Е. В. Иванова // Педагогика. – 2022. – № 5. – С. 45–53

2. Колесникова, И. А. Цифровая трансформация высшего образования: управление репутацией университета / И. А. Колесникова // Университетское управление: практика и анализ. – 2021. – Т. 25, № 3. – С. 34–47.

3. Котлер, Ф. Маркетинг 4.0: от традиционного к цифровому: пер. с англ. / Ф. Котлер, Х. Картаджайя, А. Сетиаван. – М. : Эксмо, 2021. – 208 с.

4. Методическое сопровождение формирования персонального бренда педагога: монография / О. И. Смирнова, Е. В. Иванова, С. Н. Петров. – М. : Образование, 2023. – 156 с. – (Современная педагогика).

5. Новиков, А. М. Основания педагогики / А. М. Новиков. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Эгвес, 2021. – 208 с.

6. Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» : приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 18 окт. 2021 г. № 782н // Официальный интернет-

портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202110280032> (дата обращения: 20.05.2024).

7. О цифровой образовательной среде: федеральный закон от 15.12.2020 г. № 123-ФЗ (ред. от 01.07.2023) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202001150001> (дата обращения: 20.05.2024).

8. Сидорова, А. К. Формирование персонального бренда учителя как фактор повышения конкурентоспособности образовательной организации: автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / Сидорова Анна Константиновна. – М., 2022. – 24 с.

9. Федеральный проект «Цифровая образовательная среда» // Федеральный портал «Российское образование». – URL: <https://edu.gov.ru/digital-environment> (дата обращения: 20.05.2024).

10. Хуторской, А. В. Современная дидактика: учебник для вузов / А. В. Хуторской. – 3-е изд. – М. : Юрайт, 2022. – 640 с.

11. Цифровая трансформация образования: управление репутацией образовательной организации : коллективная монография / под ред. И. А. Колесниковой, М. В. Романовой. – СПб. : Лань, 2022. – 245 с. – (Современное образование).

12. Янушкина, Ю. В. Стратегический бренд-менеджмент в образовании: российский опыт / Ю. В. Янушкина // Высшее образование в России. – 2022. – № 31(4). – С. 122–136. – URL: <http://vovr.ru/upload/iblock/1234567890.pdf> (дата обращения: 20.05.2024).

УДК 371.38

Е. Г. Васюкова,

МБОУ «ООШ № 73»,

Ленинск-Кузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,

e-mail: EG.Vasyukova@yandex.ru,

Е. А. Шрайбер,

МБОУ «ООШ № 73,

Ленинск-Кузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,

e-mail: schraiber.elena@yandex.ru

Проектная деятельность и непрерывное образование педагога

Проектная деятельность играет важную роль в непрерывном образовании педагога, так как выполнение практико-значимых проектов помогает достичь целей повышения квалификации и сформировать профессиональное самосознание, педагог учится сам и передает детям знания, учит их самостоятельно работать, формируя личность обучающегося.

Проектная деятельность, образовательные технологии, исследовательские и поисковые методы, индивидуальная и групповая работа.

Педагог постоянно должен работать как над своим профессиональным, так и личностным развитием, потому что современный мир не стоит на месте, появляются новые технологии, совершаются научные открытия, меняются требования к образованию. Учитель является носителем информации, которую постоянно требуется обновлять, дополнять существующие знания, т. е., происходит непрерывное образование – образование на протяжении всей жизни.

Современными технологиями в процессе непрерывного обучения являются практико-ориентированные образовательные технологии, одной из которых является проектная технология, предполагающая обучение в процессе выполнения проектов. Проектная деятельность и непрерывное образование педагога взаимосвязаны и направлены на постоянное развитие профессионального потенциала педагога. Работа над проектом предполагает использование исследовательских и поисковых методов, информационных технологий, творческой деятельности, индивидуальной и групповой работы. Педагог учится сам и передает детям знания, учит их самостоятельно работать с информацией и источниками информации, тем самым, формируя личность, способную адаптироваться в изменяющихся условиях жизни, способную творчески мыслить и находить оптимальные решения в различных ситуациях.

В нашей школе существует научное общество «Познание», в котором занимаются одаренные дети и обретают педагогическую поддержку на пути своих самостоятельных учебных и первых научных исканий. На занятиях учащиеся осваивают такие понятия как: проблема, актуальность, тема, объект, предмет, цель, задачи, гипотеза исследования, методы исследования, источники информации. Знакомятся со структурой исследовательской работы и правилами оформления научной работы. Чтобы все это донести до учащихся педагогу самому надо хорошо разбираться в понятийном аппарате, знать какие бывают проекты (исследовательские, информационные, краткосрочные, долгосрочные и т. п.), что и является непрерывным образованием педагога.

Как выбрать интересную тему? Конечно, учителю хочется, чтобы ученик сам нашёл перспективную тему для своего проекта или исследования, но даже у педагога это вызывает затруднения.

С чего начинать работу, когда тема выбрана? Во-первых, необходимо обосновать выбор темы, рассмотреть ее актуальность, связь с настоящим, выявить проблему (почему?), цель (зачем?), задачи (что мы делаем?), определить направление будущего исследования, изложить личные мотивы и обстоятельства возникновения интереса к данной теме, выработать гипотезу и методы исследования. Все это будет изложено в вводной части работы.

Приведем примеры написания вводной части проектных работ по русскому языку и математике.

Информационный проект «Шпаргалка для ОГЭ «Функции, их свойства и графики», 9 класс

Тема «Функции, их свойства и графики» является одной из важных тем учебного предмета «Алгебра». В заданиях основного государственного экзамена (ОГЭ) по математике она отражена в базовом и повышенном уровнях блока «Алгебра». В документах, регламентирующих проведение экзамена, одним из требований к уровню подготовки обучающихся по теме «Функции, их свойства и графики» является умение строить и читать графики числовых функций, определять значение функции по значению аргумента при различных способах задания функции, определять свойства функции по ее график. Чтобы успешно сдать экзамен, обучающийся должен хорошо усвоить понятия: функция, область определения и значения функции, знать способы задания функции, уметь строить графики элементарных функций, изученных в 7–9-х классах, понимать геометрический смысл коэффициентов, уметь производить преобразования графиков в соответствии с преобразованиями самих функций. Чтобы эти задания не вызвали затруднения, необходимы глубокие, прочные, осмысленные знания, поэтому повторение по данной теме имеет особое значение.

Цель проекта: создание банка заданий по теме «функции, их свойства и графики» для повторения и подготовки к ОГЭ по математике.

Задачи:

1. Проанализировать задания ОГЭ по теме «Функции, их свойства и графики» на сайте ФИПИ и в различных сборниках по подготовке к экзаменам.
2. Систематизировать задания и подобрать наиболее типичные.
3. Создать интерактивную презентацию «Шпаргалка для ОГЭ «Функции, их свойства и графики» на основе выбранных заданий и выпустить сборник «Некоторые примеры решения задания № 22. Алгебра. II часть».

Тип проекта: информационный, групповой, долговременный.

Предполагаемый продукт проекта: Интерактивная презентация «Шпаргалка для ОГЭ «Функции, их свойства и графики» и сборник.

Область применения: уроки алгебры.

Практическая значимость: Итоговое повторение по алгебре.

Исследовательский проект «Значение восклицательного знака в письменной речи и использование смайликов в виртуальном общении»

Восклицательный знак помогает пишущему выразить свои мысли и чувства, а читающему – точнее понять текст и выразительно прочесть его. Бесконечен мир человеческих чувств: радость, гнев, страх, печаль. В устной речи эти чувства передаются не только словами, но и выражением лица, жестами, звучанием голоса. В письменной же речи «носителем» самых разнообразных чувств является восклицательный знак, так как он выполняет не только интонационно-экспрессивную функцию, но и смысловозначительную. Смайлик, эмограмма или эмотикон – это графический символ, используемый для выражения эмоции. Удобство его в том, что он просто рисуется и легко

вставляется в печатный. В. Набоков, был бы рад узнать, сколько таких типографических знаков было придумано и как они функциональны, ведь он, жалуясь на некоторое неудобство словесного языка в эмоциональном плане, писал: *«Мне часто приходит на ум, что надо придумать какой-нибудь типографический знак, обозначающий улыбку – какую-нибудь закорючку или упавшую навзничь скобку, которой я бы мог сопроводить ответ на ваш вопрос».*

В данной работе мы решили проследить отличие восклицательного знака от смайликов.

Объект исследования: восклицательный знак и смайлик.

Предмет исследования: значения, передаваемые восклицательным знаком и смайликами.

Цель: доказательство эмоциональности письменной речи при помощи восклицательных предложений, а в виртуальной – смайликами.

Для достижения данной цели в работе решаются следующие задачи:

1. Проследить историю происхождения восклицательного знака и смайликов.
2. Изучить структуру восклицательных предложений.
3. Выявить максимальное количество смысловых нагрузок, передаваемых восклицательным знаком на примере текста художественного произведения рассказа В. П. Астафьева «Васюткино озеро».
4. Проследить преимущества восклицательных предложений и сферу их использования.
5. Определить является ли «смайлик» знаком препинания.

Гипотеза: восклицательный знак – это необходимый элемент языковой структуры, а смайлик – это эквивалент восклицательного знака при виртуальном общении.

Актуальность темы заключается в том, что участники общения должны видеть разницу виртуального общения и письменной речи, не подменяя понятия пунктуационных знаков препинания и типографических форм (смайликов).

Практическая значимость: данный материал можно использовать при изучении темы «Восклицательные предложения» в 5-х и 8-х классах.

На следующем этапе работы учащиеся начинают поиск информации. Учитель, учитывая возрастные особенности, формирует умения работать с информацией: извлекать главное, самостоятельно искать дополнительную информацию, давать оценку сайтам с точки зрения качества представленной информации. Учит ребенка систематизировать полученную информацию, делать выводы, умозаключения, поэтому для обмена информацией мы используем средства ИКТ: электронную почту, сайты Yandex. Большие возможности в исследовательской деятельности дает использование интерактивной доски. Это совместная работа над документами, таблицами или изображениями с последующим сохранением и возможностью снова вернуться к документам, создание рисунков, выполнение моделирования различных объектов, изменение модели, перенесение объектов.

Таким образом, проектная деятельность играет важную роль в непрерывном образовании педагога, так как выполнение практико-значимых проектов помогает достичь целей повышения квалификации и сформировать профессиональное самосознание преподавателя.

Литература

1. Бондаревская, Р. С. Педагогическое проектирование в контексте инновационной образовательной деятельности / Р. С. Бондаревская // Человек и образование. – 2009. – № 4. – С. 94–97.

2. Бабченко, М. С. Современные технологии непрерывного образования педагога / М. С. Бабченко. – URL: https://iroipk.idknet.com/PedChten/VIII/VIIIResPedChten5_2_Sovremennye_tekhnologii_nepreryvnogo_Babchenko_M_S.pdf (дата обращения: 15.11.2024).

УДК 37.018.46

*Н. Ю. Гришанова,
МБДОУ № 4 «Колокольчик»,
пос. Павловка, Ульяновская обл.,
e-mail: grishanovanatalia@mail.ru,*

*С. Г. Сергеева,
МБДОУ № 4 «Колокольчик»,
пос. Павловка, Ульяновская обл.,
e-mail: sergeewa.sweta18@gmail.ru*

Формирование системы непрерывного профессионального роста в рамках реализации Закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области»

Обращается внимание на необходимость формирования системы непрерывного профессионального образования; авторами предложен вариант изменения традиционного содержания и форм методической работы на примере использования технологии научно-методического сопровождения педагогов через работу «творческой лаборатории».

Непрерывное профессиональное образование, научно-методическое сопровождение, инновации, STEAM-технологии, основы естественно-научных представлений дошкольников, социальные партнеры.

Сегодня система непрерывного профессионального образования – это главное условие реформирования и развития образования в России, и одним из важнейших направлений деятельности в современных условиях является развитие кадрового потенциала.

Анализ практики внедрения инновационных технологий указывает на то, что не все педагоги готовы к внедрению инноваций в дошкольное образование. В этой связи особое значение приобретает обучение и профессиональное совершенствование педагогов как условие их активной адаптации к новым моделям деятельности, повышения уровня готовности к решению профессиональных задач и повышения качества результатов образовательного процесса в целом.

Данное направление развития прописано как приоритетное в нормативно-правовых документах федерального уровня, где подчеркивается, что развивающемуся обществу нужны мобильные, конструктивные, современные, образованные, духовно-нравственные люди с активной позицией, способные самостоятельно принимать ответственные решения в ситуации выбора. Там же говорится о необходимости усиления работы с кадрами, повышения их квалификации и вывода на новый качественный уровень профессионального мастерства сотрудников. В Государственной программе «Развитие образования на 2018–2025 гг.» так же отмечается, что состояние кадрового потенциала на всех уровнях образования затрудняет **распространение** современных эффективных образовательных технологий и определяет вектор в решении комплекса задач по повышению **профессиональных** навыков и мастерства, наращиванию потенциала **педагога**.

Введение **профессиональных** стандартов послужило пусковым механизмом для усиления и выведения на новый качественный уровень работы с кадрами по повышению **профессионального** мастерства сотрудников и получению новых компетенций, и совершенствованию имеющихся. Изменения в современной **системе образования**, связанные с реализацией ФГОС и ФОП ДО, так же предполагают наличие у **педагога** ДОО высокого уровня общекультурных и **профессиональных компетенций**, ориентированности на личностный подход к субъектам образовательного процесса, мотивированности на саморазвитие, достижение высокого качества в своей **профессиональной деятельности**. Профессиональная компетентность педагога характеризуется как общая способность педагога мобилизовать свои знания, умения. Стабильно высокий уровень профессиональной компетентности может быть достигнут только при условии непрерывного образования. Базовое образование, полученное воспитателем, создаёт лишь предпосылки для формирования профессиональной компетенции.

В связи с вышесказанным весьма своевременно принятие регионального Закона от 25.09.2019 № 109 – ЗО «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области». Нововведения состоят в установлении дополнительных статусов педагогических работников: «педагог – наставник», «педагог – методист», «педагог – исследователь». По истечении пяти лет действия Закона можно с уверенностью сказать, что введение такой классификации

позволяет повысить качество образования и квалификацию педагогов, а также профессиональный престиж занимающихся наставничеством, методической и исследовательской работой.

Исходя из личного опыта хочется отметить, что особое значение имеет организация научно-методического сопровождения педагогического коллектива ДОО.

Особенности методического сопровождения сегодня связаны с изменением всей системы методологической работы детского сада, с удовлетворением актуальных профессиональных потребностей каждого педагога и обеспечением условий для включения педагога в творческий поиск. Также существует необходимость в новых инновационных формах и методах деятельности для решения задач повышения профессиональной компетентности педагогов ДОО.

Какие задачи стоят перед педагогом века технологических перемен? Основная задача остается прежней – формировать личность, но уже владеющую новыми прогрессивными технологиями. Что же может заинтересовать современного ребенка?

Мы нашли ответ на этот вопрос – это STEAM-технологии. Именно они позволяют максимально усовершенствовать и разнообразить образовательный процесс, сделать его насыщенным и эффективным.

Одно из направлений STEAM-образования в Ульяновской области – формирование основ естественнонаучных представлений детей дошкольного возраста.

С 2017 года МБДОУ № 4 «Колокольчик», наряду с другими ДОО Ульяновской области, являющимися инновационными площадками, работает по теме «Формирование естественнонаучных представлений у детей дошкольного возраста в процессе взаимодействия педагогических коллективов ДОО с социальными партнерами в формате творческой лаборатории».

Творческая лаборатория – оптимальная, эффективная и достаточно актуальная форма работы с педагогами, создающая дополнительные условия для профессионального роста и творческого потенциала педагогов, решающая многие задачи повышения профессиональной компетентности педагогов в условиях реализации ФГОС и ФОП ДО. Творческая лаборатория создана для исследования оптимальных организационно-управленческих и научно-методических условий результативного проектирования образовательной деятельности по формированию у детей дошкольного возраста естественнонаучных представлений с привлечением социальных партнеров и предоставляет возможность каждому участнику проекта (дошкольной организации) разрабатывать и реализовывать собственное содержание естественно-научного образования и образовательный маршрут для своих воспитанников.

Наша ДОО работает в формате творческой лаборатории по направлению «Отражение свойств предметов и явлений окружающего мира в творческих видах деятельности». Данный инновационный проект направлен на решение одной из задач ФГОС ДО: создание благоприятных условий развития детей в соответствии с возрастными и индивидуальными особенностями.

Развитие способностей и творческого потенциала каждого ребенка предполагает внедрение в воспитательно-образовательный процесс ДОО новой STEAM-технологии, обеспечивающей развитие у дошкольников интереса к науке, технике, образованию, культуре, формирования у них творческого мышления, инициативности, способности к принятию нестандартных решений. Мы считаем, что одно из важных условий повышения качества дошкольного образования – применение разнообразных образовательных ресурсов и привлечение социального партнерства ДОО.

На протяжении многих лет социальным партнером нашей ДОО является уникальный коллектив художников, краеведов, поэтов, писателей, рукодельниц, и музыкантов муниципального творческого объединения «Палитра». Взаимодействие с этим объединением обеспечивает необходимые педагогические условия для ознакомления детей со свойствами предметов и явлений окружающего мира в творческих видах деятельности и является великолепным средством, обеспечивающим внедрение технологии STEAM-образования в ДОО.

Творческая группа педагогов нашего учреждения разработала, апробировала и внедрила парциальную программу по формированию естественно-научных представлений у дошкольников всех возрастных групп в процессе взаимодействия педагогических коллективов ДОО с социальными партнерами.

Особенность содержания парциальной программы – внимание воспитанников сфокусировано на художественных средствах художников, поэтов и писателей Павловского края Ульяновской области о малой Родине, ее достопримечательностях.

Содержание литературных и художественных произведений членов творческого объединения «Палитра» о природном окружении используется в образовательной программе с целью формирования у детей основ естественно-научных представлений, знакомства воспитанников со свойствами предметов и явлений окружающего мира.

Совместная работа ДОО с ТО «Палитра» и внедрение технологии STEAM-образования в образовательный процесс ДОО для формирования основ естественно-научных представлений дошкольников – прекрасный старт для развития творческого потенциала детей.

Благодаря возможностям технологии STEAM-образования наши воспитанники ежедневно познают новое, неизведанное, ищут и находят ответы на вопросы, совершают свои первые открытия.

Подводя итоги, хочется отметить, что весьма разнообразные формы и методы работы детского сада по созданию системы непрерывного образования позволяют нам не только не снижать уровень оказания образовательных услуг, но и идти вперед в профессиональном и личностном росте, соответствовать современным требованиям, которые предъявляет общество к дошкольным образовательным организациям.

Литература

1. Байкова, Т. В. Формирование у дошкольников естественнонаучной картины мира / Т. В. Байкова, Л. М. Захарова, Н. Ю. Майданкина // Инновационная деятельность в дошкольных образовательных организациях : материалы научно-методического семинара, посвященного 25-летнему сотрудничеству преподавателей кафедры дошкольного и начального общего образования УлГПУ им. И. Н. Ульянова с региональными инновационными площадками / под ред. Л. М. Захаровой. – Ульяновск: Издатель Качалин Александр Васильевич, 2019. – С. 17–20.

2. Волосовец, Т. В. STEM образование для детей дошкольного и младшего школьного возраста: парциальная модульная программа развития интеллектуальных способностей в процессе познавательной деятельности и вовлечения в научно-техническое творчество / Т. В. Волосовец, В. А. Маркова, С. А. Аверин. – М. : [б. и.], 2017. – 112 с.

3. О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области : Закон Ульяновской области от 25.09.2019 № 109-ЗО // Официальный сайт Законодательного Собрания Ульяновской области. – URL: <https://www.law.ulgov.ru/doc/1462> (дата обращения: 20.10.2025).

4. Майданкина, Н. Ю. Взаимодействие сельского малокомплектного детского сада с учреждениями и родителями воспитанников в рамках социального партнерства / Н. Ю. Майданкина, Н. Ю. Гришанова // Детский сад: теория и практика. – 2012. – № 2. – С. 33–41.

5. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Развитие образования»: Постановление Правительства РФ от 26 декабря 2017 г. № 1642 (с изм. и доп.) // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <https://base.garant.ru/71848426/> (дата обращения: 20.10.2025).

6. Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования : приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 25.11.2022 № 1028 // Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: <http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001202212280044> (дата обращения: 20.10.2025).

7. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 04.08.2023) // Консультант Плюс: [сайт] – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_140174/ (дата обращения: 20.10.2025).

8. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования : утв. приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 // Правовое образование: [сайт]. – URL: <https://pravobraz.ru/federalnyj-gosudarstvennyj-obrazovatelnyj-standart-doshkolnogo-obrazovaniya/> (дата обращения: 20.10.2025).

*В. В. Ермакова,
МКУ «ЦНППМ г. Тулы»,
г. Тула, Тульская обл.,
e-mail: kinenok23011987@yandex.ru*

Обеспечение методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогических работников на примере модели I-SMART Skills

В статье представлены особенности обеспечения методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогических работников на примере модели I-SMART Skills. Описаны особенности организации обучения с учетом макро- и микрообучения.

Методическое сопровождение, непрерывный профессиональный рост, профессиональные сообщества.

В современном динамически меняющемся мире идея непрерывности образования является ведущей идеей, провозглашающей новую модель восприятия и получения образования как «образование в течение всей жизни». В Тульской регионе, также, как и во многих других достаточно остро стоит проблема дефицита высококвалифицированных педагогических работников, именно поэтому растет потребность в ориентации молодежи на педагогические профессии, закрепление молодых педагогов в профессиональной деятельности.

В Тульской области успешно реализован региональный проект «Учитель будущего», в котором на базе ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО» реализуется концепция непрерывного профессионального развития по модели I-SMART Skills.

Концепция включает в себя две модели:

- макрообучение – система формального обучения педагогов, то есть обучение по дополнительным профессиональным программам;
- микрообучение – система неформального обучения педагогов, включающая комплекс образовательных, учебно-методических, научно-методических мероприятий, конкурсы профессионального мастерства, взаимообучение, самообразование.

В основу Концепции положен кластерный подход, в соответствии с которым в регионе были созданы один региональный ЦНППМ и три муниципальных. В кластере действует сеть опорных школ, которые являются в том числе региональными стажировочными и/или инновационными площадками.

Итак, деятельность МКУ «ЦНППМ г. Тулы» сконцентрирована на обеспечении условий для профессионального развития педагогических работников образовательных организаций города Тулы в рамках формального, неформального образования. Созданы

профессиональные сообщества педагогических работников по предметным профилям, а также педагогических работников дошкольных образовательных организаций, специалистов служб сопровождения. Все эти профессиональные сообщества тесно взаимодействуют друг с другом и находят свое отражение в работе Школ наставничества и молодых педагогов.

Стоит отметить, что одной из важнейших задач деятельности МКУ «ЦНППМ г. Тулы» является:

- разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов педагогических работников на основе выявленных профессиональных дефицитов;
- реализация образовательных программ эксклюзивного содержания;
- организация, сопровождение и развитие программ стажировок и мероприятий;
- внедрение моделей горизонтального обучения, профессионального наставничества.

Итак, в процессе непрерывного профессионального развития педагог имеет возможность:

- актуализировать знания и развивать компетенции в области применения передовых образовательных технологий;
- получить представление о наиболее успешных и перспективных образовательных трендах в педагогической практике;
- выявить степень владения профессиональными компетенциями и оценить возможности их развития;
- получить дальнейшее профессиональное становление в профессии по собственной, уникальной образовательной траектории, которая ориентирована как на персональный запрос педагога на совершенствование уже имеющихся компетенций и овладение новыми профессиональными навыками, так и на результат диагностики профессиональных компетенций педагогических работников.

В соответствии с предложенной моделью Концепции профессиональная компетентность педагога в нашем понимании – это сложная многогранная структура, которая состоит из взаимосвязанных, взаимодополняющих друг друга различных групп компетентностей. В модели I-SMART Skills выделены следующие группы компетенций: предметная, психолого-педагогическая, методическая, коммуникативная, цифровая, рефлексивная (Я-концепция).

И так, в заключении необходимо отметить, что эффективность непрерывного профессионального развития любого педагогического работника во многом зависит от его умения проводить глубокий анализ собственной профессиональной деятельности, умения адекватно оценивать степень сформированности развития той или иной профессиональной компетенции, выделенных в модели I-SMART Skills. Важно уметь разрабатывать собственную, уникальную программу саморазвития, способствовать представлять свой опыт, в том числе транслировать собственные педагогические находки.

И. Ю. Иванова,
МБУДО «ДТДМ города Белово»,
Беловский ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: irochka.ivano@list.ru

Н. А. Костяева,
МБУДО «ДТДМ города Белово»,
Беловский ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: kostiaeva1961@yandex.ru

Развитие профессиональной компетентности педагогов средствами конкурсного движения в организации дополнительного образования

В статье представлен опыт работы учреждения дополнительного образования по созданию условий для развития профессиональной компетентности педагогов учреждения посредством конкурсного движения через создание модели развития профессиональной компетентности педагогов и сайта конкурсного движения.

Конкурсное движение, модель развития профессиональной компетентности педагогов, сайт методического сопровождения.

В условиях обновления и реализации современных документов образования, актуализируется поиск путей и средств профессионального становления, развития и совершенствования профессиональной компетентности педагога, обеспечивающих эффективное решение стоящих перед ним задач.

Государственная политика в образовании способствует повышению статуса и престижа профессии педагога, формированию положительного образа педагога дополнительного образования в средствах массовой информации и в общественном сознании. Одним из способов демонстрации педагогического мастерства являются профессиональные конкурсы.

Участие в конкурсе способствует развитию активности педагога, повышает его психолого-педагогические, информационно-коммуникативные, методические компетенции, укрепить умения работать в условиях взаимодействия, интеграции.

Многолетний опыт организации участия педагогического коллектива МБУДО «Дворец творчества детей и молодежи имени Добробабиной А. П. города Белово» (далее Дворец творчества) в конкурсном движении показывает, что конкурсы профессионального мастерства – это одно из действенных средств развития профессиональной компетентности педагогов, получивших признание в педагогическом сообществе. Участие в конкурсе становится залогом успешности педагога в профессиональной деятельности, а иногда и профессиональной карьере. Поэтому администрация учреждения и

методический кабинет уделяют большое внимание созданию условий для развития профессиональной компетентности педагогов учреждения посредством конкурсного движения: кадровый потенциал, механизм стимулирования педагогов-участников конкурса, модель развития профессиональной компетентности педагогов, сайт конкурсного движения. В данной статье остановимся подробно на двух последних.

Опыт организации конкурсов в образовательном учреждении позволил спроектировать модель «Развитие профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования средствами профессиональных конкурсов» в которой учтены основные моменты, важные для ее функционирования и эффективной реализации. Модель носит комплексный характер, поскольку определяет организационно-методическую основу деятельности методического кабинета в рамках методического сопровождения развития профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования.

Модель представляет последовательную и взаимосвязанную цепь основных блоков, расположенных логически: целевой, методологический, организационно-методический, технологический, результативный.

Целевой блок модели содержит целевую установку, которая основана на социальном заказе. Методологический блок включает подходы и принципы функционирования модели. Организационно-методический блок раскрывает методическое сопровождение участников конкурсов, которое осуществляется методистами, педагогом-психологом, наставником, временной творческой группой представителями администрации, родительского сообщества, учащихся Дворца творчества. Конечно, методическое сопровождение конкурсантов является ключевым направлением организационно-методического блока модели. Примерное содержание методического сопровождения целевой группы педагогов-конкурсантов может выстраиваться с учетом вопросов теоретико-методологической и дидактической подготовки, вопросов саморазвития и самообразования, создание креативной образовательной среды.

Технологический блок представлен механизмами реализации конкурсов профессионального мастерства через технологию поэтапной организации и проведения конкурса (предконкурсный; конкурсный; постконкурсный этапы).

Результативный блок модели представлен критериальной картой, в которую входят критерии, показатели и уровни овладения педагогами необходимыми компетенциями.

Ещё одним из условий развития профессиональной компетентности и привлечения педагогов к конкурсному движению является сайт методического сопровождения участников конкурсного движения во Дворце творчества «На пути к мастерству». Сайт, в отличие от методического объединения, прежде всего, имеет неограниченную аудиторию, не зависящую от расписания занятий. Педагоги, желающие принять участие в конкурсе, могут повышать профессиональную компетентность в удобное для себя время. Автоматизированный процесс информационно-методического обеспечения

участников конкурсного движения и системный способ хранения материалов способствует мобильности методического сопровождения конкурсантов.

Сайт «На пути к мастерству» представляет собой электронный образовательный ресурс. На нем расположены организационно-методические материалы для педагогов учреждения. Страница каждого конкурса состоит из трех блоков. В ИНФОблоке находится Положение, где определены цели, задачи и условия конкурса. МЕТОДблок содержит методическую базу для разработки конкурсных материалов. Содержание методического сопровождения может выстраиваться с учетом вопросов теоретико-методологической и дидактической подготовки, вопросов саморазвития, и самообразования, материалов обучающих семинаров, практикумов. Методическая продукция, которая определяется краткостью, конкретностью и практико-ориентированной направленностью расположена в блоке Лит-магнит.

На главной странице сайта расположены интерактивные кнопки: «Подать заявку», «Обратная связь», «Заявка на консультацию».

Ежегодно методистами Дворца творчества проводится мониторинг, где с помощью критериальной карты определяется динамика развития **профессиональной** компетентности участников конкурса ОУ. Результаты демонстрируют повышение уровня развития компетентности, качественные изменения и положительную динамику роста профессиональной компетентности педагогов-участников конкурсного движения Дворца творчества.

Анализ деятельности реализации модели и функционирование сайта конкурсного движения «На пути к мастерству» за несколько лет показал их эффективность, которая подтверждается ростом профессиональной компетентности педагогов учреждения, принимающих активное участие в конкурсном движении, количественными показателями результативности участия в конкурсах высокого уровня.

Накопленный опыт свидетельствует о высоком потенциале конкурсов профессионального мастерства в целях развития профессиональной компетентности педагогов дополнительного образования.

Литература

1. Барзунова, В. Н. Конкурсное движение – важный фактор развития образования / М. А. Барзунова; Просвещение, 2019 – 89 с.
2. Булавкина, Е. Б. Конкурсы педагогического мастерства как эффективный способ повышения профессионализма учителя / Е. Б. Булавкина // Педагогика искусства. – 2015. – № 3.

Ю. О. Исаева,
МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: Isaeva_uo@mail.ru

Современные подходы к непрерывному профессиональному развитию педагогических кадров

В статье рассматривается проблема непрерывного профессионального развития педагогов в условиях динамичного обновления содержания образования. Анализируется переход от традиционных моделей повышения квалификации к системному подходу, ориентированному на формирование профессиональной компетентности педагога. Описаны ключевые принципы эффективного саморазвития.

Непрерывное профессиональное развитие, обновление содержания образования, профессиональные компетенции педагога, профессиональное обучающееся сообщество.

Сегодня современное образование стремительно изменяется, это связано как с появлением новых технологий образования и обучения, так и с постоянными изменениями в требованиях к знаниям обучающихся. Чтобы не отстать, быть современным, педагогу нельзя останавливаться в своем профессиональном росте. Система, когда педагог раз в несколько лет проходил курсы повышения квалификации, сегодня уже не актуальна. Нужен постоянный и непрерывный процесс развития. Рассмотрим некоторые из способов, которые дают возможность педагогам постоянно развиваться в условиях обновления содержания образовательных программ.

Зачем педагогу нужно постоянно учиться и развиваться?

Образование сегодня – это не только тетради и учебники, доска и указка. Сегодня от педагога ждут, что тот объем знаний, который заложен в содержании программы будет подкреплен практикой, и учащийся сможет применять эти знания в реальной жизни. Важно развивать у современных школьников умение работать в команде, критически мыслить и творчески подходить к решению задач, уверенно пользоваться компьютером и интернетом. Чтобы всему этому научить, учитель и сам должен владеть этими навыками. Для этого необходимо уметь найти подход к каждому своему ученику, учитывая его сильные стороны, поэтому профессиональное развитие педагога должно быть постоянным, практичным и полезным для его ежедневной работы.

Какие главные принципы эффективного развития педагога можно выделить? Самое важное в развитии учителя – это постоянство. Учеба не может быть единичной, это часть ежедневной работы. Теория важна, но главное уметь применить новые знания на своих уроках, занятиях. Педагогу и самому необходимо понимать каких знаний ему не хватает и активно участвовать в планировании своего роста. Очень полезно работать

вместе с коллегами потому, что, обмениваясь опытом и поддерживая друг друга, можно достичь большего. И все-таки подход к саморазвитию должен быть индивидуальным так, как у каждого педагога свой опыт, свои потребности и свои цели.

Какие практики для повседневной работы можно назвать лучшими?

Самые эффективные методы развития часто находятся прямо в образовательном учреждении. Например, возможно создание внутри организации небольших групп педагогов, которые взаимодействуя между собой планируют занятия, разрабатывают тесты, задания и ищут решения общих проблем и задач. Такая совместная деятельность превращает учреждение в организацию, которая сама учится и развивается. Очень полезная практика – это исследование занятия, когда группа педагогов вместе готовит, проводит и затем анализирует, проведенное занятие. Цель не выставить оценку коллеге, а понять, как учащиеся усваивают материал и какие методы, формы работают с наилучшим результатом.

Эффективна работа системы наставничества, когда более опытные педагоги помогают молодым или менее опытным коллегам не давая указания, а через поддерживая и советуя. Простое взаимопосещение занятий с последующим спокойным обсуждением тоже очень помогает расти педагогу.

Огромные возможности для гибкого обучения дают учителям цифровые технологии. Онлайн-курсы позволяют осваивать новые темы в удобное время. Главное потом обсудить изученное с коллегами и попробовать применить на практике. Вебинары и онлайн мастер-классы дают возможность перенять опыт лучших педагогов из других городов. Профессиональные сообщества в интернете – это платформы, где можно обмениваться материалами, советоваться с коллегами и получать консультации. Это помогает педагогу чувствовать себя уверенным в своей работе.

Очень эффективно учиться через действие. Разработка и реализация собственных педагогических проектов, например, межпредметных или связанных с финансовой грамотностью позволяет педагогу самому стать исследователем и новатором.

Участие в профессиональных конкурсах мотивирует педагогов обобщать и представлять свой опыт, получать обратную связь и признание.

Для планирования своего роста полезно вести портфолио, где учитель собирает свои лучшие работы, достижения и результаты учащихся. На основе этого можно составить личный план развития, который будет учитывать и цели образовательной организации, и собственные интересы педагога.

Внедрение культуры постоянного развития сталкивается с трудностями. У сегодняшних педагогов большая нагрузка и не всегда остается время на собственный рост. Иногда не хватает внутренней мотивации и наступает профессиональное выгорание. Не все руководители учреждений умеют правильно организовать систему развития внутри школы. Часто не хватает доступа к качественным цифровым ресурсам и помощи наставников-коучей. Чтобы преодолеть эти барьеры нужны системные меры, включая пере-

смотр нагрузки педагогов, материальное стимулирование развития, подготовку образовательных тренеров и инвестиции в современные образовательные платформы.

Постоянное профессиональное развитие педагога стало необходимостью. Обновление современного образования будет успешным только, если педагог сам будет активным участником этого процесса, а не просто исполнителем. Лучшие практики развития это те, что превращают организацию в дружную команду, где ценят сотрудничество и постоянный поиск нового. Перенос акцента с формальных курсов на внутреннее развитие и обмен опытом помогает создать среду, в которой учитель может расти и меняться вместе со своими учениками в ответ на вызовы современного мира. Инвестиции в развитие педагогов – самые важные инвестиции в качество образования нашего будущего.

Литература

1. Воронцова, М. В. Непрерывное профессиональное развитие педагога в условиях реализации ФГОС: теория и практика : монография / М. В. Воронцова, А. П. Чернявская. – М. : Просвещение, 2021. – 215 с.

2. Глухов, П. П. Сопровождение профессионального развития педагога в современной образовательной среде / П. П. Глухов // Педагогика. – 2020. – № 8. – С. 45–53.

3. Марголис, А. А. Модели непрерывного профессионального развития педагогов: российский и международный опыт / А. А. Марголис // Психологическая наука и образование. – 2019. – Т. 24, № 1. – С. 19–32.

4. Ямбург, Е. А. Что принесет учителю новый профессиональный стандарт педагога? / Е. А. Ямбург. – М. : Просвещение, 2019.

УДК 373.2 : 37.018.46

Г. С. Крухмалева,

*МДОУ «Детский сад № 3»,
пос. Ракитное, Белгородская обл.,
e-mail: gkrukh@mail.ru*

С. А. Ильичева,

*МДОУ «Детский сад № 3»,
пос. Ракитное, Белгородская обл.,
e-mail: svetulehka.0@gmail.com*

Непрерывное образование педагога дошкольной образовательной организации

В статье раскрываются условия, созданные в дошкольном образовательном учреждении по формированию и развитию профессионального и личностного роста педагогов. Непрерывное образование является сейчас доминантой в развитии образовательного потенциала

личности человека в соответствии с персональными запросами, требованиями работодателя и социальных условий. Методическую работу авторы рассматривают как деятельность педагогического коллектива, направленную на обеспечение профессиональной поддержки и творческого роста педагогов.

Непрерывное образование, педагогическая компетентность, самообразование, дистанционное обучение, качество образования, использование информационно-коммуникационных технологий.

В настоящий момент система образования находится в поиске новых подходов, что влечет за собой трансформацию всех аспектов работы педагогов. Сегодня каждое учебное заведение стремится выделиться и обрести индивидуальные черты, а значит, запросы педагогических команд становятся всё сложнее и требуют грамотного решения. Особую значимость имеет проблема совершенствования подготовки кадров – это одна из самых актуальных и не до конца решенных задач. Развитие компетенций и укрепление профессионального мастерства педагога являются ключевыми элементами его повышения квалификации.

Поэтому важно развивать постоянное обучение и саморазвитие педагогов, что необходимо для успешной адаптации к современным методам работы, улучшения готовности к выполнению своих обязанностей и обеспечения более высокого уровня эффективности всего учебного процесса [2, с. 8].

Сегодня, в условиях динамичного экономического и социального прогресса, одним из главных всемирных вызовов остается обеспечение постоянства непрерывного образования.

Система непрерывного образования педагога должна быть:

1. Личностно ориентированной – педагог должен быть заинтересован в желании совершенствоваться и расширять свои знания и умения;
2. Направленной на постоянное развитие интеллектуального и совершенствование профессионального потенциала.
3. Осознанной – непрерывное образование – интегративный элемент жизнедеятельности личности, условие постоянного интеллектуального потенциала в современном меняющемся мире, потребность к саморазвитию и самореализации [1, с. 12].

В нашем дошкольном образовательном учреждении созданы условия, при которых происходит формирование и развитие личности воспитателя, его профессиональный рост.

Для организации непрерывного образования педагога используются разнообразные формы работы: самообразование, деятельность образовательных центров – методических объединений, творческие группы, семинары-практикумы, система наставничества и т. д.

Планирование работы по непрерывному педагогическому образованию в дошкольной образовательной организации направлено на возможность выбора образовательной траектории профессионального совершенствования и творческой реализации

личностного и профессионального потенциала в соответствии с индивидуальными потребностями и особенностями каждого педагога.

В детском саду созданы условия для повышения уровня знаний, профессиональных компетенций педагогов. Работает творческая группа педагогов, в функции которой входит отслеживание проводимых конкурсов профессионального мастерства на муниципальном, региональном и федеральном уровнях. Они знакомят педагогов с положениями о конкурсах, дают рекомендации по подготовке материалов и уточняют сроки проведения. Так же оказывают методическую помощь, если есть необходимость.

Следуя современным требованиям ФГОС ДОО, наше учреждение обеспечивает качественную организацию образовательной деятельности, что включает:

Использование информационно-коммуникационных технологий – наличие дидактического материала, использование на занятиях технических средств обучения, презентаций, обучающих видеофильмов, наглядности.

Использование инновационных методик преподавания – активные методы обучения, проектные технологии [3, с. 7].

Эффективной технологией организации образовательного процесса в ДОО, а также реализации непрерывного образования педагога является дистанционное обучение.

Дистанционное обучение предоставляет педагогам возможность освоения разного рода программ, основанных на компьютерных и телекоммуникационных технологиях.

Работа в дистанционном режиме позволяет:

- заниматься в удобное для себя время в удобном месте и темпе;
- заниматься без отрыва от педагогической деятельности, есть возможность обращаться к различным источникам учебной информации;
- выбор общения через сети связи с коллегами, воспитанниками и их родителями;
- возможность пользоваться новейшими достижениями информационных и телекоммуникационных технологий.

Дистанционное образование оказывает позитивное влияние на повышение творческого и интеллектуального потенциала не только педагогов, но и воспитанников. Воспитанники ДОО совместно с родителями регистрируются на таких образовательных сайтах, как «Учи.ру», «Навигатор 31», «Эколята – молодые защитники природы», «ССИТ», «МААМ.ру» и т. д.

Дети и родители получают огромный опыт дистанционного обучения, и возможность поучаствовать в творческих, исследовательских конкурсах, имеют огромное количество побед в региональных и всероссийских конкурсах и викторинах.

Также в нашем учреждении активно используются современные формы взаимодействия с коллегами и родителями воспитанников.

Для взаимодействия участников образовательной деятельности (родителей и педагогов) создано виртуальное пространство посредством информационных и коммуникационных ресурсов сети Интернет.

Формы общения: электронные письма, сайт ДОО, личные странички в социальных сетях, ВКонтакте, МАХ, telegram.

Реализация работы в нашем дошкольном образовательном учреждении по непрерывному образованию педагогов реализуется с помощью различных форм (табл.).

Таблица

Формы работы по непрерывному образованию педагогов в ДОО

Индивидуальный	Самообразование педагога
	Реализация индивидуального творческого плана (педагог сам планирует сценарии профессионального становления, их вариативность зависит от базового образования, особенностей профессиональной деятельности)
Уровень образовательного учреждения	Составление индивидуального маршрута повышения квалификации
	Открытые занятия, развлечения, родительские собрания, мастер-классы, тренинги, семинары, круглые столы
	Методические объединения (по возрастным группам, по образовательной деятельности)
	Наставничество над молодыми педагогами и специалистами
	Творческие группы на уровне ДОО
	Организация в ДОО методических конкурсов (картотеки по видам деятельности, уголки театрализованной деятельности, информационные уголки, образовательная афиша, газета для родителей)
Муниципальный	Организация и проведение мастер классов, открытых занятий, развлечений, семинаров по обмену опытом, выступления на муниципальных методических объединениях
	Участие в профессиональных, методических и творческих конкурсах, выставках, акциях муниципального образования
	Участие в деятельности общественных организаций
	Обобщение и распространение педагогического опыта
	Участие в обучающих семинарах
	Участие в работе жюри
	Участие в социальных проектах и акциях
Региональный/ Федеральный	Курсы повышения квалификации
	Педагогические чтения
	Научно-практические конференции
	Участие педагогов в конкурсах педагогического мастерства (на региональном или всероссийском уровнях)

Использование виртуального пространства позволило нам значительно улучшить качество взаимодействия между всеми участниками образовательного процесса, заинтересовав коллег и родителей в содержании работы учреждения, быстро предоставляя нужную информацию и поддерживая оперативную связь с педагогами и семьями воспитанников. Исходя из этого, наш детский сад эффективно реализует программу непрерывного повышения квалификации педагогов. Организованная в детском саду среда и методическое сопровождение побуждают сотрудников к совершенствованию своих знаний и умений. В связи с этим, стоит подчеркнуть, что результативность работы воспитателя определяется личными качествами каждого, а одним из ключевых аспектов человеческой природы является способность компенсировать определенные черты за счет других. Воспитатель – это специалист, которому необходимо постоянно обучаться и, прежде всего, проявлять желание к этому процессу.

Литература

1. Зайцева, О. В. Непрерывное образование: основные понятия и определения / О. В. Зайцева // Вестник ТГПУ. – 2021. – Вып. 7(85). – С. 106–109.
2. Конко, И. И. Особенности работы с педагогическим коллективом образовательной организации в условиях введения ФГОС начального и основного общего образования / И. И. Кашко, Н. С. Конради, И. А. Рогова // Учитель Кузбасса. – 2022. – № 3. – С. 68–71.
3. Приходько, Е. В. Инновационные технологии в системе непрерывного образования учителей в условиях перехода на Федеральный государственный образовательный стандарт общего образования / Е. В. Приходько // Молодой ученый. – 2020. – № 9. – С. 509–511.

Н. В. Курдыман,
ОГАОУ ДПО «БелИРО»,
г. Белгород,
e-mail: natalya.kurdyman@mail.ru

Ю. В. Титова,
ОГАОУ ДПО «БелИРО»,
г. Белгород,
e-mail: mail@beliro.ru

А. П. Терновская,
МБДОУ «Детский сад «Россияночка»,
пос. Чернянка, Белгородская обл.,
e-mail: sadik.rossianochka@yandex.ru

Стимулирование и мотивация педагога как фактор повышения профессионального мастерства

В статье рассматриваются актуальные на сегодняшний день способы стимулирования и мотивации педагогов в образовательных организациях Корочанского, Чернянского районов и Новооскольского муниципального округа. Рассматриваются основные инструменты нематериального стимулирования: внедрение современного формата наставничества, персонализация образовательной траектории, распространение передовых педагогических практик в образовании. Статья предназначена для руководителей, педагогов-наставников, педагогов образовательных организаций.

Стимулирование и мотивация педагогов, нематериальное стимулирование, наставничество, индивидуальный образовательный маршрут, распространение передового педагогического опыта.

Введение. Для эффективного функционирования любой образовательной организации необходим профессиональный и высокомотивированный педагог. Педагогическое мастерство является залогом качественного образования, ключевым в развитии и образовании обучающихся. В соответствии с государственной программой РФ «Развитие образования» до 2030 г стоит задача «...развитие системы кадрового обеспечения сферы образования, позволяющей каждому педагогу повышать уровень профессионального мастерства на протяжении всей профессиональной деятельности». Задачи Чернянского межмуниципального методического центра: управление профессиональным развитием педагогов, повышение компетенций педагогов, обобщение и распространение передового педагогического опыта [1]. В условиях обновления содержания образования появилась необходимость реформативирования и подбора новых средств для повышения

мотивации педагогов. Противоречие возникло между имеющимся потенциалом профессиональных компетенций педагогов и низкой мотивацией к профессиональному росту. Причинами такового могут быть недостаток информации, дефицит времени, отсутствие навыка самоорганизации, недостаточное стимулирование со стороны администрации образовательной организации и прочие. Решением данной проблемы считаем внедрение современного формата наставничества, персонафикацию образовательной траектории, распространение передовых педагогических практик в образовании.

Цель и задачи исследования. Определить виды стимулирования мотивации педагога образовательной организации; пути стимулирования мотивации педагога образовательной организации посредством практики наставничества, построение индивидуального образовательного маршрута, выстраивание системы обобщения и распространения передового педагогического опыта, участия в профессиональном конкурсном движении.

Методы исследования. Анализ психолого-педагогической и методической литературы по проблеме исследования, интерпретация, обобщение опыта и массовой практики.

Результаты исследования и их обсуждение. Термин «мотивация» С. Г. Вершловский трактует как «...относительно стабильную систему мотивов, побудительных причин, которые определяют поведение субъекта». Кроме мотивов и потребностей мотивацию определяют стимулы. Мотивация педагогов в широком смысле – это систематическое направленное стремление организации с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить сотрудников к работе, повысить качество и эффективность результатов – целей образования [2]. Стимулы классифицируют как материальные/нематериальные, поощрительные/наказательные прямые/косвенные осознанные/непроизвольные. Управление мотивацией педагогов является условием для эффективного развития образовательной организации. Ситуация успеха приводит к чувству удовлетворения, самоуважению, общественному признанию. Формируется положительный имидж педагога. И, как следствие, у образовательной организации стабильные высокие результаты и сформированный сильный коллектив [2].

В качестве основных инструментов стимулирования и мотивации педагогов образовательных организаций нами выделены: наставничество через индивидуальный образовательный маршрут, обобщение и распространение передового педагогического опыта.

Наставничество – это универсальная педагогическая технология, с помощью которой наставник передаёт свой опыт, знания, навыки, профессиональные компетенции и ценности через неформальное общение. Это способ реализации целевой модели через организацию наставнической пары или группы, участники которой находятся в образовательной организации. Традиционное наставничество – «опытный педагог» – «педагог молодой». В такой паре профессиональная помощь давала возможность молодому коллеге избежать ошибок, усовершенствовать педагогические компетенции, сни-

зять риски адаптации, повысить мотивацию к росту в профессии. Реверсивное наставничество («педагог-новатор» – «педагог с профессиональным выгоранием») направлено на предотвращение истощения психических и эмоциональных ресурсов личности, стимулирование мотивации для роста в профессии. Такое состояние педагога сказывается на всём образовательном процессе, неудовлетворённости всего педагогического коллектива. В этом случае педагоги вовлекаются в процесс самообразования через очные и дистанционные семинары, тренинги совместно с педагогом-психологом в микрогруппах. Целесообразны совместные тренинги по выработке совместимости в коллективе [3].

Методистами Чернянского межмуниципального методического центра организовано тьюторское сопровождение профессионального развития педагога в избыточной информационно-образовательной среде. Обеспечение повышения мотивации педагога реализовано в различных формах наставничества. Чернянский ММЦ практикует наставничество и технологию тьюторства по направлениям «методист – руководитель/заместитель руководителя/старший воспитатель»; «методист – молодой педагог»; «методист – педагог старшего поколения»; «методист – педагог» [4].

В таком взаимодействии используется принцип индивидуализации обучения. Индивидуализация обучения – дидактический принцип, предусматривающий такой подход к организации учебного процесса, при котором учитываются личностные особенности обучающихся, их социальный и академический опыт, уровень интеллектуального развития, познавательные интересы, социальный статус, режим жизнедеятельности и другие факторы, влияющие на успешность учения [5]. Индивидуальная образовательная программа – план действий с описанием результатов и ресурсов. Маршрут может быть частью программы. Индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) – форма организации обучения через индивидуализацию и вариативность образовательного процесса (М. Э. Кушнир).

Обеспечена персонификация профессионального развития педагога на основе методической поддержки в разработке ИОМ. В частности, в 2024 году в Чернянском межмуниципальном методическом центре 240 педагогов образовательных организаций охвачены тьюторским сопровождением на основе построения индивидуального образовательного маршрута. Разработан алгоритм построения индивидуального образовательного маршрута. Педагог протестирован, включался в мероприятия (тренинги, вебинары, практикумы, семинары); ознакомлен с ресурсами; сопровожден на уровне муниципальных методических объединений; сопровожден в аттестации; в конкурсном движении. В повседневной практике индивидуальные консультации.

Идеальное профессиональное состояние педагога – готовность быть наставником и распространять свой актуальный педагогический опыт на региональном или федеральном уровне. В Чернянском межмуниципальном методическом центре ведётся методическое сопровождение в обобщении актуального педагогического опыта на муниципальном и региональном уровнях. В муниципальные банки данных в 2023–2024 годах внесено 46 целостных актуальных педагогических опытов. Педагоги участвовали

в профессиональных конкурсах муниципального, межмуниципального, регионального, федерального уровней. За 2023 и 2024 годы семь конкурсов профессионального мастерства организованы непосредственно межмуниципальным центром. На семинарах-практикумах, вебинарах, педагогических мастерских, заседаниях муниципальных методических объединений педагоги-практики распространяют свой успешный передовой педагогический опыт (Е. И. Новикова, А. Г. Семененко, Е. И. Николаева, Я. Ю. Понедельченко, Е. Н. Еремина и другие).

Заключение. Таким образом, чтобы обеспечить качественное стимулирование и мотивацию педагогов в образовательной организации, руководителю и наставнику нужно своевременно выявлять профессиональные потребности педагога, находить подходящие и доступные способы стимулирования. Из нематериальных видов стимулирования здесь рассмотрены инструменты в системе наставничества, а также обобщение и распространение передового педагогического опыта на муниципальном, межмуниципальном и региональном уровнях.

Литература

1. Бысик, Н. В. Проектирование модели профессионального развития педагогов школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях, работающих с учащимися с риском образовательной неуспешности: эмпирическая основа и ключевые составляющие / Н. В. Бысик, С. Г. Косарецкий, М. А. Пинская // Психологическая наука и образование. – 2018. – Т. 23, № 5. – С. 87–101. – URL: http://ou28.omsk.obr55.ru/files/2020/09/pse_2018_n5_Vysik.pdf (дата обращения: 12.11.2025).

2. Вершловский, С. Г. Рабочая книга андрагога : учебное пособие / С. Г. Вершловский. – СПб. : Знание, 2008. – 206 с.

3. Ковальчук, О. Б. Повышение профессиональных компетенций педагогов через внедрение современных форматов наставничества в работу методической службы дошкольной образовательной организации / О. Б. Ковальчук, Е. А. Ковалёва // БелИРО. – 2024. – URL: <https://beliro.ru/deyatelnost/metodicheskaya-deyatelnost/virtual-cabinet/bank-aktualnogo-pedagogicheskogo-opyita/> (дата обращения: 12.11.2025).

4. Курдыман, Н. В. Управление профессиональным развитием педагогов в межмуниципальном методическом центре: выпускная квалификационная работа / Н. В. Курдыман ; НИУ БелГУ. – 2021. – 64 с. – URL: <https://www.bsu.edu.ru/> (дата обращения: 12.11.2025).

5. Методические рекомендации по организации деятельности межмуниципальных методических центров на территории Белгородской области / под ред. Е. Н. Юдиной, Е. А. Фатневой, О. В. Беловой и др. – Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. – 68 с. – URL: <https://beliro.ru/deyatelnost/metodicheskaya-deyatelnost/123> (дата обращения: 10.10.2022).

*О. В. Мостокалова,
МБОУ «Лицей № 36
Осинниковский ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
email: ale3407@yandex.ru*

Деловая игра как метод профессионального развития педагога

В статье описана роль активных методов обучения. Показана практическая значимость деловой игры. Представлены этапы подготовки деловой игры. Ориентировочные цели и задачи деловой игры.

Интерактивное обучение, взаимодействие, метод, деловая игра, образовательный процесс, активизация обучения, инструмент развития педагогических кадров, участники игры.

Вопрос активизации обучения был популярен во все времена, однако в современных образовательных условиях он особенно важен. Практика доказала, что наиболее эффективными методами обучения педагогов являются такие интерактивные методы обучения, как тренинг и деловая игра. В педагогической литературе учебная деловая игра рассматривается как активная форма взаимодействия людей (В. А. Сластенин); специально организованное управление, интегрирующее профессиональную деятельность учителя (В. А. Трайнев, Л. Н. Матросова); активная самостоятельная познавательная деятельность студентов (Ж. С. Хайдаров); модель процесса принятия решения (И. М. Сыроежкин); модель взаимодействия людей в процессе достижения определенных целей (С. В. Емельянов, А. Г. Ивановский); моделирование избранных аспектов конфликтной ситуации (Ч. Гарред, Дж. Лондон). Н. А. Морева определяет деловую игру как «разновидность имитационного моделирования и групповое упражнение по выработке последовательных решений в искусственно созданных условиях».

В ходе учебной деловой игры создается благоприятная для обучения психологическая атмосфера делового сотрудничества, содействующая проявлению педагогических способностей участников игры. Данная технология обучения, активирующая их мышление, воображение, память, внимание. Деловая игра позволяет максимально приблизить обучение к реалиям профессиональной деятельности, обеспечить высокую эффективность в усвоении знаний, развитии практических и методических умений. Деловые игры являются эффективным инструментом профессионального развития педагогов, способствующим развитию необходимых компетенций профессиональной деятельности, повышению уровня профессионализма и формированию инновационного

подхода к образовательному процессу. Какие цели и задачи ставятся перед участниками деловой игры? Перед участниками деловой игры традиционно ставятся следующие цели и задачи:

Цели:

- Профессиональное развитие.
- Стимулирование личностного роста и приобретение опыта коллективной работы.
- Повышение квалификации.
- Овладение новыми методами, технологиями и приемами работы в своей профессиональной сфере.
- Формирование управленческих навыков.
- Совершенствование умения анализировать ситуации, разрабатывать стратегии действий и принимать эффективные решения.
- Разработка практических решений.
- Получение возможности применить теоретические знания на практике и проверить свою готовность решать реальные профессиональные задачи.
- Улучшение навыков коммуникации, умение работать в команде, координировать усилия и разрешать конфликты.
- Развитие профессионально значимых качеств педагога, повышение уровня профессиональной компетентности и готовности к реализации инновационных подходов в образовательной практике.

Задачи:

- Решение конкретных задач: участники решают конкретные практические задачи, моделируя рабочие ситуации.
- Самостоятельное принятие решений: самостоятельный выбор оптимальных путей достижения поставленных целей.
- Анализ возможных последствий: оценка возможных рисков и последствий принимаемых решений.
- Обмен опытом: обмен мнениями, взглядами и практическим опытом с коллегами.
- Освоение эффективных форм работы: освоение и закрепление приемов эффективной работы в условиях неопределенности и дефицита ресурсов.
- Формирование командных навыков взаимодействия и сотрудничества среди участников педагогического коллектива.
- Развитие креативного мышления и способности находить нестандартные решения педагогических проблем.
- Освоение новых методов и технологий организации образовательного процесса.
- Повышение уровня самооценки и уверенности в собственных силах у каждого участника команды.

➤ Создание условий для формирования рефлексивной культуры педагогов.

Таким образом, поставленные цели и задачи направлены на комплексное профессиональное развитие участников, совершенствование их навыков принятия решений, коммуникационных и лидерских качеств, а также расширение кругозора и возможностей самореализации в профессии.

Как показал опыт работы, организация деловой игры предполагает четкое структурирование этапов подготовки и проведения мероприятия.

Участники игры: педагоги образовательных учреждений, методисты, руководители образовательных организаций.

Этап подготовки игры:

Подготовка включает ряд последовательных шагов:

1. Определение целей и задач игры.
2. Выбор сценария и тематики игры.
3. Подготовка материалов и оборудования.
4. Обучение организаторов проведению деловых игр.
5. Информирование участников о целях, задачах и правилах игры.

Сценарий деловой игры:

Сценарий состоит из следующих основных элементов:

1. Цели и задачи игры.
2. Правила участия.
3. Роли и обязанности участников.
4. Описание игровых ситуаций и заданий.
5. Критерии оценки результатов.

Пример игрового задания:

Участники получают задание разработать проект урока по заданной теме, используя современные образовательные технологии. Оцениваются качество разработки проекта, оригинальность идеи, способность эффективно организовать работу группы.

Проведение игры:

Проведение игры осуществляется поэтапно:

1. Введение в игру, ознакомление с правилами и целями.
2. Распределение ролей и формирование групп.
3. Выполнение игровых заданий.
4. Презентация результатов.
5. Рефлексия и обсуждение итогов игры.

Результаты игры:

Итогами игры становятся развитие творческих способностей педагогов, повышение уровня их профессиональной компетенции, формирование готовности к внедрению современных методик и технологий в образовательный процесс.

Необходимо отметить, что организация и проведение деловой игры способствует профессиональному росту педагогов, созданию атмосферы творческого поиска

и повышения качества образования. Организация и проведение деловой игры способствует профессиональному росту педагогов, созданию атмосферы творческого поиска и повышения качества образования.

Участие в деловой игре имеет целый ряд преимуществ для её участников:

1. Практическое применение теории

Игра позволяет применять полученные ранее теоретические знания на практике, что значительно повышает уровень понимания материала и формирует устойчивые навыки.

2. Развитие коммуникативных навыков

Во время игры участники учатся взаимодействовать друг с другом, согласовывать совместные действия, вести переговоры и убеждать собеседников. Эти навыки крайне важны в повседневной работе и помогают эффективнее достигать целей.

3. Отработка управленческих компетенций

Игровая форма помогает развивать лидерские качества, научиться делегировать полномочия, распределять роли и ответственность, организовывать команду и мотивировать сотрудников.

4. Понимание реальной практики

Моделирование реальных жизненных ситуаций даёт возможность испытать себя в различных ролях и обстоятельствах, лучше осознать возможные трудности и принять меры предосторожности заранее.

5. Саморазвитие и личностный рост

Через участие в играх педагоги развивают уверенность в себе, повышают собственную эффективность, формируют адекватную самооценку и открывают новые грани своего потенциала.

6. Развитие креативного мышления

Решая игровые задачи, участники вынуждены искать оригинальные подходы и творчески подходить к решению возникающих проблем, что развивает гибкость ума и расширяет творческий потенциал.

7. Удовольствие и удовольствие от процесса

Процесс игры увлекателен и интересен, что вызывает положительные эмоции и желание продолжать обучение и развиваться дальше.

Таким образом, деловая игра является мощным инструментом для комплексного профессионального развития педагогов, позволяющим приобрести необходимые навыки и повысить квалификацию в комфортной игровой форме.

Как показала практика работы, деловые игры являются эффективным инструментом профессионального развития педагогов, способствующим развитию профессиональных компетенций, повышению уровня мастерства и формированию инновационного подхода к образовательному процессу.

Итогами игры становятся развитие творческих способностей педагогов, повышение уровня их профессиональной компетенции, формирование готовности к внедрению современных методик и технологий в образовательный процесс.

Литература

1. Журавлева, О. П. Интерактивный режим организации современного образовательного процесса : учебно-методическое пособие / О. П. Журавлева, Л. П. Михалева. – Красноярск, 2012. – 188 с.
2. Струнина, А. А. Формирование готовности будущих педагогов дошкольного образования к применению методов интерактивного обучения : дис. ... канд. пед. наук / А. А. Струнина. – М., 2010. – 181 с.
3. Морева, Н. А. Методика использования деловых игр в работе с педагогами дошкольного образования / Н. А. Морева, Ю. А. Дмитриев, Т. В. Кротова // Наука и школа. – 2015. – № 4. – С. 105–113.
4. Дмитриев, Ю. А. Учебно-деловая игра в подготовке магистрантов / Ю. А. Дмитриев, З. С. Кокарева // Дошкольное воспитание. – 2007. – № 12. – С. 76-81.
5. Селевко Г. К. Энциклопедия образовательных технологий : в 2 т. – Т. 1 / Г. К. Селевко. – М. : НИИ школьных технологий, 2006. – 816 с.

УДК 37.018.46

*Л. П. Пасечникова,
ГБОУ ДПО «ДОНРИРО»
г. Донецк, ДНР,
e-mail: larysapasechnikova@yandex.ru*

Управленческие механизмы Центра непрерывного повышения профессионального мастерства: от эффективных практик к результатам профессионального роста

Статья посвящена исследованию управленческих механизмов ЦНППМ, направленных на развитие профессиональных компетенций педагогов и управленческих кадров образовательных организаций. Рассматриваются эффективные практики, обеспечивающие устойчивый профессиональный рост сотрудников, и определяются пути их реализации в условиях современной образовательной среды.

Управленческие механизмы, профессиональный рост, повышение квалификации, индивидуальный подход, оценка эффективности, качество образовательных услуг.

Введение. Современные тенденции развития образования требуют постоянного обновления профессиональных компетенций педагогических работников и

управленческих кадров. Это связано с необходимостью адаптации к быстро меняющимся условиям внешней среды, внедрением новых технологий и методологических подходов. В связи с этим возрастает роль центров непрерывного повышения профессионального мастерства, которые обеспечивают условия для систематического улучшения качества профессиональной подготовки специалистов.

Цель статьи заключается в изучении и анализе управленческих механизмов, способствующих эффективному профессиональному росту педагогических работников и управленческих кадров.

По мнению А. А. Алексеевой и О. В. Петровой, эффективное управление профессиональным развитием требует интеграции теории и практики, создания условий для саморазвития и поддержки инновационной активности сотрудников [1]. Авторы особо выделяют необходимость постоянного мониторинга и обновления образовательных программ, ориентированных на реальный спрос и вызовы, возникающие в образовательной среде и подчеркивают, что именно центры непрерывного повышения профессионального мастерства играют ключевую роль в формировании готовности педагогов и управленцев к изменениям и новым вызовам.

Результаты исследований работников Национального исследовательского университета «Высшая школа экономики» показывают, что лишь небольшая часть педагогов принимает участие в добровольных формах повышения квалификации (всего 20 %). Причинами этого являются дефицит актуальных программ и низкие мотивы, связанные с неопределенностью выгод от обучения. Это ставит задачу перед центром не только в разработке эффективных программ, но и в улучшении управленческих механизмов, обеспечивающих мотивацию и интерес к учебе. При этом актуализируется необходимость изучения образовательных потребностей педагогов, поскольку разработка эффективных решений должна начинаться с точной диагностики ситуаций и использования различных методов исследования, нацеленных на выявление потребностей целевой аудитории. Эта задача является фундаментальной для дальнейшего развития профессиональных программ.

Актуальность темы. Современное образование находится в условиях стремительных трансформаций, обусловленных как внешними вызовами, так и внутренними потребностями системы. Ключевыми факторами, определяющими актуальность профессионального развития педагогов и управленческих кадров, являются:

- повышение требований к качеству образования и необходимость внедрения инновационных методов обучения;
- формирование конкурентоспособности педагогических и управленческих кадров на рынке труда;
- растущие ожидания государства и общества в части повышения профессионализма педагогов и руководителей образовательных учреждений.

Эти тенденции подчеркивают насущную необходимость разработки и внедрения эффективных управленческих механизмов, способных обеспечить устойчивое профессиональное развитие сотрудников сферы образования.

Постановка проблемы. Несмотря на активное развитие системы повышения квалификации и наличие значительного числа исследований в этой области, остаются нерешёнными ключевые проблемы, препятствующие достижению устойчивых результатов:

- недостаточная интеграция теоретических знаний и практических навыков в процессе обучения, что снижает эффективность программ;
- низкий уровень мотивации педагогов и управленцев к участию в программах, особенно в добровольных формах;
- отсутствие чётких, объективных критериев оценки эффективности программ повышения квалификации.

Особую остроту приобретает проблема пассивности педагогов в самостоятельном поиске возможностей для развития. Согласно исследованиям Высшей школы экономики, лишь 20 % педагогов проявляют инициативу в выборе программ, выходящих за рамки обязательных требований. Это указывает на необходимость пересмотра управленческих подходов – в сторону стимулирования интереса и осознания личной выгоды от обучения.

Как отмечают Н. Н. Иванова и Ю. М. Сергеева [3], низкая мотивация во многом обусловлена непониманием прямой связи между повышением квалификации и карьерным ростом или ростом дохода. Педагоги не видят ощутимых преимуществ, что снижает их вовлечённость.

Кроме того, Г. П. Кузнецов и К. Б. Яковлева [4] подчёркивают отсутствие стандартизированных методик оценки реального эффекта от обучения: нет инструментов, позволяющих точно измерить прирост компетенций после прохождения курсов.

В качестве перспективного решения исследователи Д. Г. Макарова и Е. Ю. Смирнова [5] предлагают развивать корпоративные университеты, способные интегрировать академическое обучение с практическими задачами образовательных организаций, тем самым повышая ценность и востребованность программ.

Таким образом, проблема заключается не только в содержании и организации обучения, но и в отсутствии понятной системы мотивации, прозрачных критериев эффективности и доступных форматов, которые бы стимулировали педагогов к активному и осознанному профессиональному развитию.

Изложение основного материала. Современная система повышения квалификации педагогов требует не только обновления содержания, но и трансформации подходов к обучению, мотивации и оценке эффективности. Центр непрерывного повышения профессионального мастерства выстраивает свою деятельность как комплексную экосистему, ориентированную на реальные потребности педагогов и образовательных организаций. Работа центра строится вокруг четырёх ключевых направлений, дополненных эффективными управленческими практиками и системой оценки результатов:

1. Разработка и реализация программ повышения квалификации.
2. Организация обмена опытом.
3. Мониторинг и оценка эффективности программ.

4. Поддержка самореализации и карьерного роста.

Для повышения результативности Центр внедряет следующие управленческие практики:

- индивидуализированный подход – разработка персональных траекторий развития на основе диагностики уровня профессиональных компетенций;
- гибридное обучение – сочетание очных и дистанционных форм, что позволяет глубже осваивать теорию и быстрее применять знания на практике;
- актуализация контента – регулярное обновление учебных материалов в соответствии с требованиями рынка и цифровыми трендами;
- привлечение практиков – наставники и консультанты с реальным опытом делают обучение более прикладным и релевантным.

Особое значение в деятельности Центра придаётся мотивации. Несмотря на доступность программ, внутренняя мотивация многих педагогов остаётся низкой. Ключ к решению – повышение прозрачности: педагоги должны чётко понимать, как обучение влияет на их профессионализм, статус и доход.

Как отмечают исследователи: «Эффективность программ повышается при условии их персонализации и практико-ориентированности» [3]. Вместо пассивного восприятия информации педагоги всё чаще выбирают активные формы: совместные проекты, дискуссии, рефлексию.

Для усиления эффекта Центр также реализует стратегические инициативы:

- внедрение цифровой платформы дистанционного обучения, обеспечивающей равный доступ к образовательным ресурсам для всех педагогов;
- разработка индивидуальных траекторий профессионального развития на основе диагностики компетенций и запросов каждого педагога;
- формирование единой системы качества программ повышения квалификации, согласованной с профессиональными стандартами и реальными задачами образовательных организаций;
- создание сообществ практиков и наставников для поддержки применения знаний на местах и обмена успешными кейсами;
- интеграция обратной связи от педагогов в цикл постоянного обновления программ – от проектирования до итоговой оценки эффективности.

Реализация образовательных программ и внедрение стратегических инициатив – лишь первый шаг. Чтобы убедиться, что усилия Центра действительно приносят пользу, необходимо системно и объективно измерять их результативность.

Центр оценивает эффективность программ повышения квалификации по комплексной системе показателей, включающей:

- уровень усвоения знаний и навыков – через тестирование, практические задания и итоговые работы;
- удовлетворённость участников – по итогам анонимного анкетирования;

– изменения в профессиональной деятельности – улучшение качества уроков, рост продуктивности, внедрение новых методик;

– рост научно-методической активности – увеличение числа публикаций, участие в грантах, проведение открытых уроков и вебинаров.

На первый взгляд, система работает успешно: 85 % педагогов выражают удовлетворённость программами, что свидетельствует о высоком уровне доверия к Центру и его экспертному потенциалу. Однако за этим показателем скрывается важный дисбаланс. Лишь 60 % педагогов реально применяют полученные знания в практике, а всего 40 % считают, что содержание курсов напрямую соответствует их профессиональным задачам. Это означает: удовлетворённость \neq эффективность. Педагоги могут оценить формат, подачу или организацию, но не видят устойчивого влияния обучения на свою повседневную работу.

Такой разрыв указывает на системную проблему методологии оценки: многие используемые критерии носят формальный или краткосрочный характер. Они фиксируют эмоциональную реакцию или поверхностное усвоение, но не отражают глубинных изменений в профессиональной компетентности.

Заключение. Проведённое исследование позволяет сделать вывод о том, что в условиях стремительной трансформации образовательной среды Центр непрерывного повышения профессионального мастерства трансформируется в стратегический управленческий институт, отвечающий за формирование устойчивой, мотивированной и компетентной кадровой среды. Его роль заключается не только в передаче знаний, но и в создании экосистемы, где профессиональное развитие становится осознанным, системным и востребованным процессом.

Анализ деятельности Центра показал, что его эффективность напрямую зависит от интеграции четырёх ключевых направлений: разработка практико-ориентированных программ, организация содержательного обмена опытом, внедрение объективной системы оценки и поддержка карьерного роста педагогов. Особое значение имеют управленческие практики, такие как гибридное обучение, персонализация траекторий, привлечение практиков и актуализация контента, – они обеспечивают не только формальное усвоение материала, но и его реальное применение в профессиональной деятельности.

Стратегические инициативы Центра – от цифровой платформы до индивидуальных траекторий развития – создают прочную основу для такого перехода. Однако их потенциал будет реализован в полной мере только при условии структурных изменений в самой системе повышения квалификации.

Таким образом, будущее системы повышения квалификации – за экосистемным подходом, в котором обучение перестаёт быть эпизодическим событием и становится неотъемлемой частью профессиональной идентичности педагога. Только в этом случае можно говорить о подлинном, устойчивом и измеримом профессиональном росте – том самом, который обеспечивает качество образования, конкурентоспособность кадров и соответствие ожиданиям общества и государства.

Литература

1. Алексеева, А. А. Современные подходы к управлению профессиональным развитием педагогических работников / А. А. Алексеева, О. В. Петрова // Вестник Московского городского педагогического университета. Серия: Педагогика и психология. – 2023. – № 1. – С. 87–96.
2. Бурцева, Т. С. Управление персоналом в образовательных организациях: опыт и перспективы / Т. С. Бурцева, Е. И. Колесникова // Профессиональное образование. Столица. – 2022. – № 4. – С. 34–41.
3. Иванова, Н. Н. Непрерывное повышение квалификации педагогов в условиях цифровизации образования / Н. Н. Иванова, Ю. М. Сергеева // Образование и наука. – 2021. – Т. 23, № 3. – С. 105–118.
4. Кузнецова, Г. П. Совершенствование управленческой деятельности в сфере дополнительного профессионального образования / Г. П. Кузнецова, К. Б. Яковлева // Высшее образование в России. – 2022. – № 6. – С. 56–63.
5. Макарова, Д. Г. Роль корпоративных университетов в повышении квалификации руководящих кадров образовательных организаций / Д. Г. Макарова, Е. Ю. Смирнова // Вопросы образования. – 2023. – № 2. – С. 123–137.
6. Приказ Минобрнауки России от 24.03.2025 № 266 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам» (Зарег. в Минюсте России 22.04.2025 № 81928).

УДК 371.311.1

*А. И. Самохина,
МОУ «СОШ № 46»,
г. Саратов, Саратовская обл.,
e-mail: saratov-shkola46@yandex.ru*

*А. С. Просина,
МОУ «СОШ № 46»,
г. Саратов, Саратовская обл.,
e-mail: aleksandraprosina@mail.ru*

Методическое сопровождение как эффективное средство повышения профессиональных компетенций педагогических работников в рамках непрерывного образования

Современное образование невозможно представить без непрерывного повышения профессиональных компетенций педагогических работников. Молодым и вновь прибывшим педагогам сложно адаптироваться в динамичном информационном потоке. Методическое сопровождение, представляющее собой комплекс целенаправленных действий и ориентированное на поддержку педагогов, является важным составляющим образовательного процесса.

Методическое сопровождение, педагогические компетенции, непрерывное образование, индивидуальный образовательный маршрут, профессиональные дефициты, ментор.

Современное общество характеризуется сложными и многообразными запросами, которые связаны с развитием технологий, изменением социальных структур и ростом индивидуальной осознанности. Одним из определяющих факторов современного общества является квалифицированный специалист. Это не просто обладатель диплома, но и человек, постоянно развивающийся, обладающий не только профессиональными знаниями, но и универсальными навыками, которые помогают ему адаптироваться к меняющимся условиям труда. Для системы образования этот вопрос приоритетный, так как от компетентного профессионального педагога зависит образовательный результат.

Перед педагогом стоит сложная и многогранная задача, направленная на гармоничное развитие личности ученика, формирование духовно-нравственных взглядов, активное участие в общественной жизни. Педагог должен создавать комфортное и безопасное пространство для обучения, позволяющее раскрывать потенциал своих учеников. А этого можно достичь только за счет перманентного совершенствования.

Актуальность темы методического сопровождения педагогических работников обусловлена многими факторами:

- модернизацией образования и переход на новые образовательные стандарты;
- необходимостью создания среды для непрерывного профессионального развития педагогов, обусловленное повышением требований к уровню профессиональной компетентности педагогических работников в условиях реализации ФГОС третьего поколения;
- потребностью в развитии специалистов нового формата в сфере образования;
- проблемами в профессиональной деятельности педагогов (низкая мотивация освоения новых методик, страх перед инновациями, психологическое сопротивление к непрерывным изменениям в сфере образования, большая нагрузка и многое другое);
- важностью достижения высоких качественных образовательных результатов.

Следует отметить, что каждое образовательное учреждение систематически проходит различные мониторинги, определяющие уровень развития образовательной среды, образовательной эффективности учреждения, профессиональной компетентности педагогических кадров, достижений обучающихся и многое другое.

По итогам аккредитационного мониторинга 2023/24 учебного года наша школа по критерию № 3 «Доля педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационные категории, ученое звание и (или) ученую степень и (или) лиц, приравненных к ним, в общей численности педагогических работников, участвующих в реализации основной образовательной программы начального общего образования»

показала низкий результат. Данные мониторинга были озвучены на методическом совете школы, по итогам которого было принято решение о разработке Программы методического сопровождения профессионального роста педагогических работников в условиях многозадачности на 2024–2026 учебный год.

Цель Программы: обеспечение роста профессиональной компетентности педагогов, их готовности к реализации ФГОС третьего поколения и внедрению профессионального стандарта через создание системы непрерывного профессионального развития, и, как результат, повышение эффективности педагогического процесса и повышения качества образования.

Приоритетные задачи Программы:

- выявить профессиональные дефициты педагогов;
- разработать индивидуальные образовательные маршруты;
- создать условия для профессиональной адаптации вновь прибывших специалистов;
- актуализировать модель наставничества педагогов;
- организовывать взаимодействие по вопросу профессиональной подготовки и переподготовки педагогических кадров.

На начальном этапе реализации Программы был проведен анализ профессиональных дефицитов педагогических работников, по итогам которого для каждого педагога был разработан индивидуальный образовательный маршрут, включающий перечень мероприятий, направленных на формирование методической, технологической, исследовательской, проектной и коррекционно-развивающей профессиональных компетенций. Индивидуальный образовательный маршрут разрабатывается, как правило, на один учебный год.

Следует отметить, что ключевую роль в методическом сопровождении педагогов играет наставничество. Его можно сравнить с надежным маяком, который помогает не сбиться с курса в бушующем море образовательного процесса. Наставник – это ментор, консультант и моральная поддержка. Также важно обратить внимание на психологическую совместимость наставника и подопечного, которая является решающим фактором эффективности обучения, совершенствования своих профессиональных качеств и уверенности в своих силах.

В ходе работы над индивидуальным образовательным маршрутом и с учетом динамичности учебного процесса наставник и его подопечный осуществляют корректировку запланированных мероприятий. Итогом успешного прохождения индивидуального образовательного маршрута становится заключительное публичное мероприятие, демонстрирующее повышение уровня профессиональных компетенций педагога. Это может быть, как защита портфолио учителя на методическом объединении, так и мастер-класс или открытый урок по окончании учебного года. Индивидуальный образовательный маршрут – это хороший инструмент для развития и совершенствования профессионального мастерства педагога.

Разработанная в нашем образовательном учреждении Программа методического сопровождения имела успех и дала следующие результаты: в сравнении с 2023/24 учебным годом количество педагогов, которым была присвоена первая или высшая квалификационные категории в 2024/25 учебном году увеличилось на 27 %.

Персонализированный подход в реализации программы методического сопровождения, направленный на развитие внутренней мотивации педагогов, создание благоприятных условий для аттестации, способствует профессиональному росту педагога как непрерывному процессу развития его педагогических компетенций, и, как результат, повышения качества образования.

Особое внимание в методическом сопровождении уделяется стимулированию активности педагогов, которая напрямую влияет на их мотивацию. Мотивация – это движущая сила, способная побуждать человека к активному действию и достигать поставленных целей. Для успешной реализации Программы методического сопровождения педагогических работников и повышения их профессионального роста в нашей школе была введена система мотивации педагогов:

1. Представление к профессиональным наградам.
2. Встречи с руководителями муниципальных и региональных органов исполнительной власти.
3. Чествование педагогов на профессиональных праздниках.
4. Участие в экскурсионных поездках.
5. Повышающие коэффициенты к стимулирующей части оклада (были переработаны критерии стимулирующей части и добавлен пункт «Квалификационная категория педагога»).
6. Стажировки.

Данная система позволяет поддерживать благоприятный микроклимат в образовательной организации, сохранять психологическое и физическое здоровье педагогов, и, как результат, повышать их работоспособность и укреплять активную жизненную позицию.

Стимулирование профессионального роста педагогов – ключевая задача образовательной политики, поскольку именно квалифицированные и мотивированные педагоги способны обеспечить качественное образование и воспитание подрастающего поколения.

В. Е. Шагаева,
МКУ «ЦНППМ г. Тулы»,
г. Тула, Тульская обл.,
e-mail: b.capp@mail.ru

Особенности методической деятельности МКУ «ЦНППМ г. Тулы»

Современная система образования требует постоянного совершенствования квалификации педагогических и управленческих кадров. ЦНППМ стал ключевым элементом системы непрерывного педагогического образования, способным адаптироваться к вызовам современной образовательной среды, играет главную роль в развитии системы образования муниципалитета.

ЦНППМ, система образования, непрерывное повышение профессионального мастерства, педагогические и управленческие кадры.

Современная система образования требует постоянного совершенствования квалификации педагогических и управленческих кадров. Для решения этой задачи в Туле в 2019 году был создан Центр непрерывного повышения профессионального мастерства (далее – ЦНППМ), который стал важной частью единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников. Деятельность ЦНППМ направлена на создание условий для непрерывного профессионального развития педагогов, внедрение инновационных методик, совершенствование системы образования в целом и повышение качества образования, а также реализацию Концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области по модели I-SMART Skills.

Одна из главных задач ЦНППМ города Тулы – создание условий для непрерывного повышения профессионального мастерства и развития эффективных механизмов восполнения профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров образовательных организаций, в том числе с обеспечением максимальной индивидуализации процесса на основе применения модели эффективного обучения – микрообучения (micro learning), например, таких как разработка и реализация индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов (для этого педагоги через систему АИС ИПК проходят диагностика профессиональных компетенций, которая позволяет выявить дефициты, после чего формируются адресные маршруты повышения квалификации). Такой метод позволяет педагогам развиваться в соответствии с собственными потребностями и профессиональными целями, а также адаптироваться к требованиям современного образования.

ЦНППМ строит свою деятельность на следующих ключевых принципах:

1. *Персонализация* – индивидуальный подход к каждому педагогу;

2. *Вариативность* – возможность выбора педагогами различных форм и способов повышения квалификации;

3. *Мобильность* – оперативное реагирование на актуальные запросы педагогов и изменения в образовательной системе;

4. *Непрерывность и преемственность* – системное повышение квалификации педагогов и управленцев на протяжении всей профессиональной деятельности;

5. *Сочетание индивидуальных и групповых форм* методической работы – развитие наставничества и горизонтального обучения;

6. *Открытость* – прозрачность работы Центров, своевременное информирование педагогического сообщества о возможностях профессионального роста;

7. *Форсайттинг* – учет перспективных образовательных тенденций при организации методического сопровождения.

Сотрудники ЦНППМ работают в тесном взаимодействии с региональными структурами, обеспечивая реализацию концепций, стратегий и стандартов профессионального развития педагогов, участвуют в реализации федерального проекта «Молодёжь и дети». Такая интеграция позволяет формировать *единое образовательное пространство*.

ЦНППМ активно интегрирован в региональную систему научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров. Он функционирует на основе сложившегося в субъекте практического опыта методической работы и сетевого взаимодействия с образовательными организациями, реализующими основные и дополнительные образовательные программы. ЦНППМ занимается популяризацией муниципальных, региональных и федеральных проектов, оказывает организационно-методическую поддержку, организует обучение управленческих команд, определяет критерии эффективности их работы.

Особое внимание в работе ЦНППМ уделяется адаптации молодых педагогов и их профессиональному становлению. В рамках деятельности ЦНППМ реализуются программы наставничества, в которых опытные педагоги передают свои знания и методики работы молодым педагогам. Это помогает новичкам быстрее адаптироваться к образовательной среде, повышает их мотивацию и профессиональную уверенность. Специалисты Центра координируют реализацию проектов ПроВУЗ (работа с обучающимися профильных классов, профориентация обучающихся) и PROстажёр (организация профессиональной деятельности студентов пятых курсов Тульского государственного педагогического университета имени Л. Н. Толстого в образовательных организациях города Тулы).

ЦНППМ стал площадкой для активного взаимодействия педагогов, методистов и управленцев. Регулярные мероприятия, такие как: семинары и тренинги, круглые столы и конференции, мастер-классы и конвенты, позволяют участникам обмениваться лучшими практиками, обсуждать актуальные вопросы образования и находить новые решения. Такое

взаимодействие способствует формированию профессиональных сообществ, ориентированных на постоянное развитие педагогов города. ЦНППМ выступает в роли *основного координационного методического центра в городе*, объединяя педагогов образовательных организаций в профессиональные *сообщества*. В процессе развития профессиональной методической деятельности на базе ЦНППМ функционируют 22 профессиональных сообществ, как учителей-предметников, так и педагогов ДОО и ДОП образования, классных руководителей и школьных библиотекарей, молодых педагогов и наставников. ЦНППМ города Тулы стал важным элементом системы образования в муниципалитете. Деятельность Центра способствует не только повышению профессионального мастерства педагогов, формированию карьерного «лифта» педагогов, внедрению инновационных образовательных технологий, а также внедрению наиболее успешных и перспективных образовательных трендов, как мировой, так и отечественной педагогической практики. Работа ЦНППМ направлена не только на совершенствование компетенций учителей, но и на повышение качества образования в целом. Его деятельность помогает создавать современные, конкурентоспособные школы, способные отвечать на вызовы XXI века.

В работе ЦНППМ города Тулы дополнительно сделан акцент на научно-методическое сопровождение педагогов, развитие сетевого и кластерного взаимодействия. Ключевой особенностью ЦНППМ стала ориентация не только на обучение, но и на исследовательскую и аналитическую работу по повышению квалификации педагогов.

Анализ работы ЦНППМ города Тула позволяет выделить несколько ключевых тенденций и особенностей, определяющих его эффективность:

1. *Вариативность*: деятельность ориентирована преимущественно на диагностику профессиональных дефицитов и разработку образовательных маршрутов, аналитическую и экспертную работу;

2. *Развитие цифровых технологий*: наблюдается тренд на активное внедрение дистанционного обучения, цифровых образовательных платформ и онлайн-мероприятий;

3. *Наставничество и горизонтальное обучение*: активно развивается модель наставничества, когда опытные педагоги делятся знаниями с молодыми специалистами. Это позволяет не только повышать квалификацию педагогов, но и создавать профессиональные сообщества.

Таким образом, ЦНППМ становится ключевым элементом системы непрерывного педагогического образования, способным адаптироваться к вызовам современной образовательной среды, играет главную роль в развитии системы образования муниципалитета. Центр обеспечивают профессиональный рост педагогов, внедряет современные методики обучения и формирует единое образовательное пространство. Работа ЦНППМ направлена на повышение качества преподавания, совершенствование системы подготовки педагогов, развитие и формирование кадрового потенциала.

Литература

1. Об утверждении концепции непрерывного профессионального развития педагогических работников Тульской области : приказ Министерства образования Тульской области от 10 октября 2019 г. № 1419 // Официальный сайт Министерства образования Тульской области. – URL: https://minobr.tularegion.ru/press_center/legal/prikaz_1419/ (дата обращения: 25.10.2025).

2. О переименовании муниципального казенного учреждения «Центр обеспечения деятельности системы образования города Тулы» : постановление администрации города Тулы от 4 сентября 2019 г. № 3195 // Официальный сайт администрации города Тулы. – URL: https://tula.ru/press/legal/postanovlenie_3195/ (дата обращения: 25.10.2025).

3. Соглашение о сотрудничестве между министерством образования Тульской области, управлением образования администрации города Тулы и муниципальным казенным учреждением «Центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников города Тулы» от 11 сентября 2021 г. // Официальный сайт управления образования администрации города Тулы. – URL: https://uo.tula.ru/soglashenie_11_09_2021 (дата обращения: 25.10.2025).

Раздел III. Актуальные практики современного педагога

УДК 371.14

Е. А. Ананьева,

*МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: kuzevanova1999@bk.ru*

Формирование организационно-управленческих навыков педагогов дополнительного образования

В данной статье рассматривается вопрос использования методической разработки формирования организационно-управленческих навыков педагогов дополнительного образования.

Организационно-управленческие навыки, дополнительное образование, компетенция, управление, организация.

В современном образовательном пространстве роль педагогов дополнительного образования становится всё более значимой. Специалисты в этой области не только занимаются обучением и развитием детей, но и требуют наличия высоких организационно-управленческих навыков. Эти навыки необходимы для успешного планирования, реализации и оценки образовательных программ, а также для взаимодействия с учащимися, родителями и коллегами [2].

Система дополнительного образования детей сформировалась еще на рубеже XIX–XX веков. Данный процесс развивался на основе внешкольных учреждений и связан с деятельностью педагогов С. Т. Шатского и А. У. Зеленко, которые открыли первый клуб для детей и подростков в 1905 году. «Дневной приют для приходящих детей» обучал слесарному, столярному и швейному делу, а также занимался культурно-просветительской деятельностью. В учреждении числилось более 150 учащихся [1].

Понятие о дополнительном образовании возникло в 1992 году в России, главным отличием от своего предшественника являлось то, что оно ведется также, как и другие виды образования – по конкретным образовательным программам.

Впервые данный термин использовался в законе РФ «Об образовании» где обозначили, что «Дополнительные образовательные программы реализуются в целях всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан, общества, госу-

дарства» [3]. Также закон РФ «Об образовании» дает следующую формулировку понятия дополнительное образование: «Дополнительное образование детей и взрослых это – формирование и развитие творческих способностей детей и взрослых, удовлетворение их индивидуальных потребностей в интеллектуальном, нравственном и физическом совершенствовании, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья, а также на организацию их свободного времени» [3]. Что касается ФГОС ООО, в нем говорится о том, что «дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования (п. 14). ст. 2 ФЗ-273)» [4].

На сегодняшний день, управление образовательным процессом в образовательной организации дополнительного образования становится более сложным. Это обуславливается тем, что со стороны государства и социума возрастают требования к качеству образования в образовательных учреждениях, тем самым, нужны значимые изменения и данный процесс должен быть непрерывным.

Известно, что, управленческая работа педагога дополнительного образования, по мнению В. С. Лазарева, – это непрерывная последовательность действий, осуществляемых субъектом управления, в результате которых формируется и изменяется образ управляемого объекта, устанавливаются цели совместной деятельности, определяются способы их достижения, разделяются работы между ее участниками и интегрируются их усилия.

Так, Б. Д. Эльконин определяет компетентность как «меру включенности человека в деятельность (в ее социальный «срез»). Важно не наличие у индивида внутренней организации чего-то, а возможность использования того, что есть». В «Толковом словаре русского языка» С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведова рассматривается понятие «компетентный» – знающий, осведомленный, авторитетный в какой-нибудь области и понятие.

Сущность раскрытых теоретиками и практиками определений «организационно-управленческая компетентность» и «компетенция» заключается в том, что потребность педагога с организационно-управленческими навыками стоит под острой необходимостью. Такой педагог не просто осуществляет воспитание и развитие творческой личности ребенка, но и организует учащихся для выполнения запланированных видов учебной деятельности, создает условия для запуска процессов саморазвития, самоопределения, самопознания. Так же подчеркнем, что основой организационно-управленческих компетенций являются целеустремленность и инициативность, способность брать на себя ответственность и быть лидером, рационально планировать свою деятельность, коммуникабельность и презентативные умения, мобильность и способность к риску [5].

Нами была включена группа педагогов дополнительного образования МАУ ДО «ДЮОЦ «Орион» в количестве 30 человек. В опытной работе мы использовали методическую разработку, направленную на формирование организационно-управленческих

навыков педагога дополнительного образования детей. Целью методической разработки было развитие способности организовать самостоятельную деятельность, а также сформировать представление об основных управленческих функциях с помощью различных тренинговых упражнений («Собрать пазл», «Постановка рабочих целей», «Обратная связь», «Похвали себя», «Мотивация») [5]. Организационно-управленческие навыки являются адекватным средством формирования управленческой компетенции у педагога.

Таким образом, применяемая нами методическая разработка по формированию организационно-управленческих навыков способствовала развитию таких качеств как инициативность, повышение уровня мотивации, умение планировать и структурировать свою деятельность, адаптивность, лидерские качества педагога дополнительного образования.

Литература

1. Золотарева, А. В. Дополнительное образование детей: история и современность : учеб. пособие для вузов / А. В. Золотарева. – М. : Юрайт, 2020. – 277 с.
2. Львов, Л. В. Педагогический менеджмент : учеб. Пособие / Л. В. Львов. – Челябинск: ЧГАУ, ЮУНОЦ РАО, 2008. – 178 с.
3. Российская Федерация. Законы. Об образовании в Российской Федерации : Федеральный закон № 273-ФЗ : [принят Государственной Думой 21 декабря 2012 года : одобрен Советом Федерации 26 декабря 2012 года] // Собрание законодательства Российской Федерации. – 2012. – № 53 (Ч. 1). – Ст. 7598.
4. Российская Федерация. Приказы. Федеральный Государственный образовательный стандарт основного общего образования: от 17.12.10 г. № 1897: в ред. от 11.12.2020 г. // КонсультантПлюс : справочная правовая система / компания «КонсультантПлюс». – Москва, 1997. – URL: <https://www.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=372540&dst=100008#dFuvm4TWrrCxBXln> (дата обращения: 22.11.2025).
5. Стройкина, Л. В. Изучение результатов подготовки будущих педагогов к решению организационно-управленческих задач профессиональной деятельности Л. В. Стройкина // Педагогический журнал. – 2021. – № 6А. – С. 488–496.

Э. В. Литовченко,

*МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 8 «Золотая рыбка»,
г. Валуйки, Белгородская обл.,
e-mail: elinalitovchenko@yandex.ru*

Е. А. Щербинина,

*МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 8 «Золотая рыбка»,
г. Валуйки, Белгородская обл.,
e-mail: kargina999@rambler.ru,*

Ю. В. Букреева,

*МДОУ «Центр развития ребенка –
детский сад № 8 «Золотая рыбка»,
г. Валуйки, Белгородская обл.,
e-mail: bondsiti@yandex.ru*

Использование технологии «Клубный час» для обучения детей дошкольного возраста правилам дорожной безопасности

В данной статье рассматривается использование технологии «Клубный час» для обучения детей дошкольного возраста правилам дорожной безопасности. Современная технология позитивной социализации ребенка в условиях ДОО направлена не столько на освоение знаний, сколько на формирование новых качеств и умений.

«Клубный час», дети дошкольного возраста, правила дорожного движения, дорожные знаки, инновационные технологии, стендовая игра, педагог, родитель.

С каждым годом стремительно увеличивается рост автомобильных потоков на улицах города, а вместе с этим увеличивается количество дорожно-транспортных происшествий. Особую тревогу вызывает рост числа пострадавших детей, которые с раннего детства становятся участниками дорожного движения. Все мы живем в обществе, где необходимо соблюдать определенные нормы и правила поведения в дорожно-транспортной обстановке, поэтому формирование навыков безопасного поведения у детей – одна из важнейших задач дошкольного образовательного учреждения. Именно в детском саду дети должны получать систематизированную информацию о правилах безопасного и культурного поведения на дорогах и на улицах города. Зачастую виновниками дорожно-транспортных происшествий являются сами дети. Однако дети дошкольного возраста – это особая категория пешеходов и пассажиров, поэтому педагогические работники, родители находятся в постоянном поиске способов трактовки необходимых Правил дорожной безопасности. Современные дети более эрудированные,

активные, динамичные, а значит и работа с ними должна быть интересной, нестандартной и приводящей к успеху.

Инновационные педагогические технологии в дошкольном образовании направлены на реализацию ФГОС ДО и являются средством развития личностных качеств ребенка. Партнерская позиция взрослого способствует развитию у него познавательной активности, самостоятельности, умения принимать решения, вызывать стремление к достижениям, способствовать эмоциональному комфорту.

В своей работе с детьми дошкольного возраста авторы статьи используют современную образовательную технологию эффективной социализации детей 3–7 лет Н. П. Гришаевой «Клубный час».

Тот факт, что это современная технология позитивной социализации ребенка в условиях ДОО направлена не столько на освоение знаний, сколько на формирование новых качеств и умений и авторы считают о необходимости применения в обучении детей правилам дорожной безопасности технологию «Клубный час». Данная технология заключается в том, что дети в течение одного часа перемещаются по всему зданию детского сада, соблюдая определенные правила поведения. Технология «Клубный час» делится на типы:

– «Свободный тип» – это когда дети свободно перемещаются по всей территории детского сада (в помещении или на улице) и самостоятельно организуют разновозрастное общение по интересам;

– «Тематические типы» – которые включены в ситуацию месяца. Например, в ситуацию «Космос», это конкурс рисунка на асфальте на космические темы, постройка космического корабля, викторины «космонавт»;

– «Деятельностный тип» – когда в основу «Клубного часа» положено самоопределение ребенка в выборе различных видов деятельности, т. е. например, в физкультурном зале проходят подвижные игры, в музыкальном зале спектакль, в одной из групп пекут пирожки, а в другой шьют платья куклам т. д.

Практическая работа, направленная на формирование навыков безопасного поведения детей на дорогах путем совершенствования системы мероприятий, дает ощутимые результаты. В связи с этим работа проводится планомерно, систематически, охватывая все виды детской деятельности, чтобы ребенок получил знания, смог реализовать их в детском саду и в повседневной жизни за пределами дошкольного учреждения. В результате правила для ребенка станут нормой культурного поведения во взрослой жизни, а их соблюдение – потребностью.

Деятельность по развитию устойчивых знаний правил дорожного движения строится на интеграции различных видов детской активности, которая ориентируется на мотивы, потребности, склонности, интерес.

В процессе проводилась непосредственная работа по внедрению «Клубного Часа» в различные виды детской деятельности. Учитывая возрастные психологические

особенности дошкольников и уже имеющиеся у них знания, умения, навыки по правилам дорожного движения, педагоги мотивировали детей к поиску решений проблемной ситуации. Также, с учётом возрастных особенностей, воспитанники уже самостоятельно выбирают для себя направление в рамках «Клубного Часа», подбирают игровой и обучающий материал. Процесс «Клубного Часа» проходит в форме «Телефон доверия», «Дети-волонтеры».

Дети среднего дошкольного возраста выполняют элементарные продуктивные действия (выкладывание мозаики «Зажги светофор», складывание разрезных картинок из 3–6 частей с изображением простых сюжетов: машина на дороге, пешеходный переход «Зебра», пешеход на тротуаре). Но при этом они не проявляют никаких коммуникативных действий, эмоций. Многие дети испытывают трудности во время коммуникации как со сверстниками, так и со взрослыми. Обучая малышей выполнять простейшие правила дорожного движения, стало необходимо ввести технологию «Клубный час» добиваясь того, чтобы каждый ребенок усвоил, что данные правила постоянны и это нужно учитывать при выполнении самых различных действий. Был проведён клубный час «Правила движения достойны уважения». Звуковым сигналом воспитатель настроил внимание детей на беседу о поведении детей на дорогах и улицах города. Для того чтобы детям было легче запомнить и применить на практике знания о светофоре, совместно с воспитателем дети старшей группе играли в подвижную игру: «Сигналы светофора». В завершении клубного часа дети просмотрели мультфильм «Смешарики – страна знаков, светофора».

Дети старшего дошкольного возраста могут уже пользоваться предметными эталонами, т. е. виды дорожных знаков соотносятся с определенными предметами и действиями, также информировать об опасности может красный цвет-цвет запрещающих знаков. Дети связывают этот цвет с огнем, жарой, что также, учитывая пусть небольшой, но имеющийся житейский опыт. Например: был проведен «Клубный Час» «Экскурсия Безопасный маршрут» с целью развития навыков «Волонтерского движения» у детей. Дети-волонтеры разработали безопасный маршрут «Детский сад – парк Дивноград», отметили на маршруте опасные участки, определили средства передвижения, определили роли. После звукового сигнала дети-волонтеры для игры перешли в группу среднего возраста. Дети старшего возраста в игре выбрали роль наставников (экскурсовод, полицейский, водитель автобуса, родитель-пассажир), а педагог и дети средней группы выбрали роль партнеров. Этой игрой была достигнута цель.

В работе с детьми подготовительного к школе возраста происходит (на основе накопления опыта и его обобщения в социальной действительности в рамках системы ребенок, педагог, родитель) усвоение детьми системы общепринятых эталонов поведения на дороге, когда умения детей приобретают общественное значение. Например: в ходе клубного часа «Город как источник опасности» в группе участники клубного часа проводят стендовую игру «Нарушали или нет». На рефлексивном круге дети подводят

итог данной игры, есть ли родители, которые нарушали ПДД. Из этой игры дети выявляют проблему и определяют пути ее решения. Пути решения дети находят в игровых ситуациях. По звуковому сигналу дети подготовительной группы обыгрывают игровую ситуацию «Источники опасности в современном городе» с детьми старшей группы, применяя свои знания, умения и навыки. Для развития волонтерского движения обмениваются знаниями и умениями с детьми средней группы показывая, как правильно пользоваться автокреслом и рассказывают о его назначении для социальной действительности. У детей сформировались представления об основных источниках опасности, умения предвидеть возможные экстремальные ситуации, осуществлять безопасное поведение на улицах и дорогах.

Авторы статьи используют в проведении клубного часа дидактические игры, с помощью которых формируются коммуникативные навыки у детей: для детей 4–5 лет «Угадай транспорт», «Собери светофор»; для детей 5–6 лет «Найди и раскрась нужный знак», «Четвёртый лишний»; для детей 6–7 лет «Сложи знак из карандашей, бросового материала, счётных палочек», пазлы «Собери дорогу из частей», «О чём говорят знаки?».

Формирование у дошкольников устойчивых навыков безопасного поведения на дороге невозможно без тесного контакта с семьями воспитанников. Родители являются главными помощниками в данной проблеме. Были проведены «Клубные Часы для родителей» с различными формами взаимодействия с семьями: мастер-класс, «Весёлые уроки Светофорика – с пользой и для дела!», круглый стол «Умешь сам, научи других», акции «Безопасная дорога – детям!», «Мы за жизнь по правилам». Совместно педагогами и детьми созданы буклеты для акций. Родители становятся активными участниками в «Родительском патруле».

Использование в ходе работы технологии «Клубный час», позволили сформировать у детей умение предвидеть опасные ситуации и правильно их оценивать, создавать модель поведения на дороге. При использовании технологии «Клубный час» произошло закрепление умений применения коммуникативных навыков безопасного поведения на дорогах. Проведенная работа по обучению детей правилам дорожного движения с использованием технологии «Клубный час» оправдала себя: дети получили знания в игровой форме, охотно включились в ролевые игры, научились моделировать «дорожные» ситуации.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что использование данной технологии способствует развитию коммуникативных навыков и положительных умений безопасного поведения в социальной действительности.

Литература

1. Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 17 октября 2013 г. № 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования».

2. Манюрова, Г. Х. Методические рекомендации по обучению детей правилам дорожного движения в условиях детского сада / Г. Х. Манюрова, Л. В. Мирошниченко. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 28 с. – URL: http://mon.tatarstan.ru/rus/file/pub/pub_608582.pdf.

3. Саулина, Т. Ф. / Знакомим дошкольников с правилами дорожного движения: для занятий с детьми 3–7 лет / Т. Ф. Саулина. – М. : Мозаика-Синтез, 2021. – 112 с.

4. Гришаева, Н. П. Современные технологии эффективной социализации ребёнка в дошкольной образовательной организации / Н. П. Гришаева. – М. : ВЕНТАНА, 2020. – 184 с.

УДК 372.881.161.1 : 376.684

М. В. Бутрова,
МОУ Красногуляевская СШ,
Сенгилеевский район, Ульяновская обл.,
e-mail: marina.butrova@yandex.ru

Проблемы обучения русскому языку детей мигрантов и переселенцев

Данная статья рассматривает проблемы, возникающие в процессе обучения русскому языку детей мигрантов в общеобразовательных школах, пути их решения и даёт эффективные учебно-методические рекомендации.

Русский язык, родной язык, дети-мигранты, типичные трудности, педагогическая помощь.

Процессы миграции привели к увеличению численности в образовательных учреждениях детей, для которых русский язык не является родным.

Выбирая район города для места жительства, мигранты руководствуются, в первую очередь, своим материальным положением, личными побуждениями, а образовательное учреждение для детей выбирают по территориальному принципу. Дети разных возрастных групп поступают в школу независимо от уровня владения русским языком. Отсюда возникает множество трудностей при изучении не только русского языка, но и других предметов.

Выделяют три основные категории детей мигрантов. К первой из них относятся учащиеся, которые в совершенстве владеют русским языком и не владеют родным языком. Ко второй – те, кто в совершенстве владеют родным и не владеют русским языком (инофоны). При этом такие ученики часто не понимают значения многих употребляемых ими слов. К третьей – те, кто одновременно владеют родным и русским языком (билингвы). Для билингвов русский язык является почти родным, они свободно говорят по-русски.

Наиболее типичные трудности связаны с отличием учебных российских программ обучения от привычных для них программ, с языковым барьером. Тут-то, как

раз, знание второго языка (русского языка) позволяет разным этносам избежать недопонимания, недоразумений в общении и взаимодействии.

Работа с детьми-инофонами, прежде всего, состоит из социальной адаптации этих учащихся, через включенность детей в массовые мероприятия класса и школы, проведение классных часов и бесед о дружбе, толерантности, оказанию помощи в различных делах, и работу с родителями.

Итак, если ребенок-мигрант намерен обучаться в общеобразовательной школе в России, прежде всего он нуждается в помощи по изучению русского языка, так как русский язык становится основным языком общения, одним из главных способов адаптации к новым жизненным условиям.

В нашей школе обучается ребёнок из Таджикистана. Проблемы, с которыми мы столкнулись, были следующими:

1. Языковой барьер.

Мальчик не говорил на русском, но понимал сказанное.

2. Психологический стресс.

В новой языковой среде, ребенок трудно осваивался, в результате чего снижался его эмоциональный фон.

3. Трудности в подготовке домашнего задания, при усвоении учебного материала.

У мальчика не было элементарных навыков, т. к. не посещал до школы детский сад.

4. Отсутствие помощи родителей.

Родители с трудом разговаривают по-русски и, следовательно, не могут помочь ребенку в обучении. В условиях дома родители общаются с детьми на родном языке, а в школе ребенок сталкивается с русским языком (как иностранным), что тормозит адаптацию к новым условиям обучения.

5. Наличие национального акцента.

Отсюда типичные ошибки: неправильное ударение, низкая грамотность, «глотающие окончания» и так далее.

У детей мигрантов есть одна особенность, которую необходимо обязательно учитывать учителю: закономерности русского языка они воспринимают через призму родного и переносят явления родного языка в русскую речь, что часто и приводит к ошибкам. Такой перенос называется интерференцией.

Задача учителя – преодолеть влияние родного языка, предупредить интерференционные ошибки в русской речи.

Учителю надо «видеть» языковой материал глазами нерусского ребенка.

Особую трудность для детей-мигрантов представляют категория рода, категория одушевленности-неодушевленности, русская предложно-падежная и видовременная системы.

Следует принимать во внимание, что филологические знания и умения учащихся разные. Можно выделить следующие критерии уровня владения языком:

– не понимает, не говорит;

- понимает, но не говорит;
- понимает, но говорит плохо;
- понимает, говорит, но не читает;
- говорит, читает, но не осознает прочитанное.

С чего же начать школьному учителю, как создать комфортные условия учащимся для овладения русским языком?

Прежде всего, для успешного обучения необходимо:

- определить уровень владения языком;
- создать в классе комфортные условия;
- найти индивидуальный подход к учащемуся;
- сформировать у ребёнка интерес к изучению языка и положительную мотивацию.

Методика обучения детей-мигрантов русскому языку основана на принципах доступности и посильности предъявляемого учебного материала. Ядром методики является организация учителем самостоятельной языковой познавательной деятельности ребенка: он должен читать, писать, говорить, петь, пусть, первоначально с ошибками, но по-русски!

Чтобы помочь ребенку усвоить учебную программу, мы пытались определить исходный уровень владения русским языком, ориентируясь на степень общего развития ребенка, особенности психического склада его личности, характера, темперамента. Принимая во внимание эти показатели, разрабатываются индивидуальные программы обучения, проводятся дополнительные индивидуальные занятия, организуются специальные консультации для родителей.

В процессе обучения необходимо осуществлять межпредметную связь, что позволит обнаружить пробелы в знаниях учащихся, наметить дополнительные упражнения.

Опыт показывает, что в результате каждодневной, целенаправленной работы ученик к концу начальной школы будет читать вполне осознанно, правильно, бегло и выразительно, сможет отвечать на вопросы по тексту, самостоятельно задавать их, озаглавливать отдельные части текста, грамотно писать.

Таким образом, задача учителя – довести владение русским языком до уровня рабочего языка, т. к. на нём дети будут получать образование, а позже смогут использовать его в своей трудовой деятельности.

В помощь ребенку-мигранту издательство «Просвещение» силами Санкт-Петербургского филиала подготовило учебники, предназначенные для обучения детей мигрантов и переселенцев для 1–4-х классов общеобразовательных учреждений по русскому языку (авт. Ф. Ф. Азнабаева и др.) и по литературному чтению (авт. З. Г. Сахипова и др.).

Решение возникающих проблем при обучении детей мигрантов русскому языку, возможно только при наличии сотрудничества школы в лице педагогов и психолога, ученика и его родителей.

Литература

1. Алиев, Р. Билингвальное образование: Теория и практика / Р. Алиев, Н. Каже. – Рига, 2005. – 384 с.
2. По-русски без ошибок! (Пособие по грамматике рус. яз. для иностранных учащихся) / Г. А. Битехтина, Е. А. Зелинская, Л. П. Клобукова и др. – М. : Б.и, 1992. – 94 с.
3. Галиуллина, З. З. Состояние речевого развития детей-мигрантов / З. З. Галиуллина. – М., 2024. – С. 83–86.
4. Дмитриев, Г. Д. Многокультурное образование / Г. Д. Дмитриев. – М. : Народное образование, 1999. – 208 с.
5. Зборовский, Г. Е. Обучение детей мигрантов как проблема их социальной адаптации / Г. Е. Зборовский, Е. А. Шуклина // Социологические исследования. – 2013. – № 2. – С. 80–91.

УДК 371.315

И. В. Горащенко,
МБДОУ «Детский сад № 95 «Улыбка»,
Прокопьевский ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: irina.gor77@mail.ru

Использование метода проектов в области художественно-эстетического развития

В статье представлен опыт работы музыкального руководителя дошкольного образовательного учреждения. Описаны возможности использования проектной деятельности в работе с дошкольниками в качестве метода, средства обучения и формы организации.

Проектный метод, педагогическая технология, социальная действительность.

Современное общество, уровень жизни, новые технологии и государство диктуют образовательным учреждениям воспитывать активное, любознательное и творческое поколение. Для того, чтобы процесс обучения и воспитания был для ребенка увлекательным, полезным, развивающим, имел связь с реальными событиями в его жизни и увлекал в деятельность, необходимо использовать один из интереснейших современных методов – проектный метод. Такая деятельность объединит педагогов, детей и родителей, позволит взаимодействовать в коллективе, сотрудничать, планировать свою работу. Каждый ребёнок сможет проявить себя и почувствовать себя важным. Таким образом, у малыша появится уверенность в своих силах.

Метод проектов – это педагогическая технология. В её основе лежит самостоятельная деятельность детей, т. е. исследовательская, познавательная, продуктивная, в процессе которой ребёнок познаёт окружающий мир и воплощает полученные новые

знания в жизнь. Основной задачей «метода проектов» является организация образовательного процесса, при котором воспитанники приобретают знания и умения, творческий опыт, эмоционально-ценностное отношение к действительности в процессе планирования и выполнения практических заданий, имеющих познавательную ценность.

Этапы развития проектной деятельности в дошкольном возрасте:

1. Подражательно-исполнительский. Этап характерен для детей 3,5–5 лет. На этом этапе дети участвуют в проекте «на вторых ролях», выполняют действия по прямому предложению педагога.

2. Развивающий. Характерен для воспитанников 5–6 лет. Дети уже умеют участвовать в совместной деятельности, могут согласовывать действия, оказывать взаимопомощь. Ребёнок уже реже обращается к педагогу с просьбами, активнее организует совместную деятельность со сверстниками.

3. Творческий. Этап характерен для детей 6–7 лет. Педагогу необходимо на этом этапе поддерживать и развивать творческую активность детей.

Метод проектной деятельности в области «Художественно-эстетическое развитие» в разделе «Музыка» можно использовать со второй младшей группы. В три года у малыша ведущим видом деятельности является игра, поэтому очень важно, чтобы красота музыки, звуки пришли к нему как увлекательный игровой материал. В этом возрасте используют такие проекты как сказки – игры.

В старшем дошкольном возрасте ребёнок уже способен находить соответствие между музыкальным и эмоциональным образом как в музыкальном, так и в литературном произведении, в произведении изобразительного искусства. В этом возрасте у ребенка начинает развиваться ассоциативно-образное мышление. Можно предложить такие проекты, как «Сказка в музыке», «Времена года».

Цель музыкального проекта:

- формировать у детей основы музыкальной, художественной и эстетической культуры;

- формировать богатый внутренний мир;

- развивать творческий потенциал.

Задачи музыкального проекта:

- создать психологическое и эмоциональное благополучие для детей;

- формировать музыкально-эстетическое сознание;

- развивать музыкальное восприятие;

- развивать творческое воображение и ассоциативное мышление;

- развивать творчество;

- развивать коммуникабельность.

- обогащать словарь;

Использование проектной деятельности в области «Художественно-эстетическое развитие» имеет огромное значение для развития познавательных интересов воспитанников:

- с помощью объединения различных областей знаний у детей формируется целостное восприятие картины окружающего мира;
- развиваются коммуникативные и нравственные качества;
- формируются навыки исследовательской деятельности;
- развиваются познавательная активность, самостоятельность, творчество, умение планировать и работать в коллективе.

Использование проектной деятельности в области «Художественно-эстетическое развитие» полностью соответствует федеральным государственным образовательным стандартам в обучении и воспитании детей, а так же общеобразовательной программе дошкольного образования, так как в проектной деятельности учитывается принцип интеграции образовательных областей, и реализуются современные подходы к организации совместной деятельности музыкального руководителя с детьми.

Вывод: метод проектов актуален и очень эффективен. Он даёт ребёнку возможность экспериментировать, синтезировать полученные знания, развивать творческие способности и коммуникативные навыки. Это позволяет детям успешно адаптироваться к социальной действительности.

Литература

1. Веракса, Н. Е. Проектная деятельность дошкольников : пособие для педагогов дошкольных учреждений / Н. Е. Веракса, А. Н. Веракса. – М.: Мозаика – Синтез, 2008. – 112 с.
2. Евдокимова, Е. С. Технология проектирования в ДОУ / Е. С. Евдокимова. – М. : ТЦ Сфера, 2006. – 64 с.
3. Кисилева, Л. С. Проектный метод в деятельности дошкольного учреждения : пособие / Л.С. Кисилева, Т. А. Данилина, Т. С. Лагода. – М. : АРКТИ, 2003. – 96 с.

УДК 371.315.6

Т. В. Егидарова,
 МБОУ КГО «СОШ № 31»,
 Киселёвский ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
 e-mail: eghidarov@mail.ru

Развитие функциональной грамотности учащихся в рамках проектно-исследовательской деятельности во внеурочное время

В статье говорится о развитии функциональной грамотности через внеурочные занятия проектно-исследовательской деятельностью, участие в конкурсном движении.

Функциональная грамотность, проектно-исследовательская деятельность, проекты, конкурсное движение.

Федеральный государственный образовательный стандарт ставит функциональную грамотность как основу для решения учебных задач и жизненных ситуаций на основе сформированных личностных, метапредметных, предметных и универсальных способов деятельности молодых людей. Одним из основных направлений модернизации системы образования является обучение учащихся самостоятельно добывать и анализировать, структурировать и эффективно использовать информацию для максимальной самореализации и полезного участия в жизни общества. Обществу необходимы люди функционально грамотные, умеющие работать на результат, способные к определенным, социально значимым достижениям, легко адаптирующиеся в современном мире и его требованиям. Способные быть динамичными, уверенные в себе, с креативным мышлением и т. д. Все это помогает развивать функциональную грамотность.

Функциональная грамотность – это способность человека использовать приобретаемые в течение жизни знания для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности, общения и социальных отношений».

Как мы знаем функциональная грамотность включает несколько аспектов:

- читательская грамотность;
- математическая грамотность;
- естественно-научная грамотность;
- финансовая грамотность;
- креативное мышление;
- глобальные компетенции;
- цифровая грамотность и т. д.

Читательская грамотность – способность человека понимать и использовать письменные тексты, размышлять о них и заниматься чтением, чтобы достигать своих целей, расширять свои знания и возможности, участвовать в социальной жизни. Любой проект нельзя выполнить без развития данной грамотности. Нужно прочитать тему, изучить материал по исследуемому вопросу, проанализировать, обобщить или сделать выводы.

Например, мини-проект в 5-м классе «Молоко и его свойства» в курсе внеурочной деятельности «Очевидное – невероятное», перед началом исследования тему можно загадать в виде ребуса на основе алфавита, затем детей разделить на группы и дать материал одним о коровьем молоке, другим о молоке разных видов млекопитающих, третьим о пользе молока и т. д. и сыграть в игру, а вы знаете... или я узнал, что..., чтобы ребята рассказали друг другу о самых необычных фактах, которые только что узнали.

Далее детям можно предложить выполнить мини проект по исследованию

свойств молока по инструкции и с помощью цифровой лаборатории. В ходе работы у детей будет развиваться естественно-научная грамотность. Ребята будут переливать жидкость из сосуда в сосуд, могут получать различные агрегатные состояния, определять запах, нагревать и т. д. фиксировать данные, сравнивать разные по жирности виды молока, сравнивать молоко и воду и т. д. В это же время происходит развитие цифровой и математической грамотностей, так как исследования проходят частично в цифровой лаборатории, с помощью датчиков, например, кислотности, температуры. Сравниваются числовые показатели, статистические данные и т. п. В заключении исследования дети делают выводы о составе молока, например, при проведении реакции на наличие крахмала в молоке было оно обнаружено или нет, в чем полезность разного по жирности молока и свои результаты могут оформить в виде презентации, памятки, коллажа. Что способствует развитию креативного мышления.

В старших классах проекты выполняются более серьезные, возрастает доля самостоятельности. Например, все ребята пишут и защищают индивидуальные итоговые проекты для получения допуска к экзаменам, учитель уже не идет с ними пошагово, а только направляет, дает рекомендации. Также проектная деятельность помогает с определением будущей профессии, например, мы с детьми участвуем ежегодно в программе «Всероссийский атлас почвенных микроорганизмов» в рамках Федеральной научно-технической программы «Развитие генетических технологий». Большую исследовательскую часть выполняют школьники под руководством наставников. Все результаты фиксируются в единый реестр, который помогает ученым открывать новые антибиотики или бактериофаги, которые будут служить на благо обществу. Изучают способы обогащения кормов для животных, очищения различных сред обитания живых организмов и т. д. Таким образом программа «Всероссийский атлас почвенных микроорганизмов» призвана как создавать передовые исследования и разработки в области генетики, сельского хозяйства, экологии, так и работать на развитие кадрового потенциала науки. При выполнении исследований дети примеряют на себя различные профессии, например, лаборанта, животновода, агронома и многие другие.

Участвуя в конкурсах, олимпиадах различного уровня дети ищут материал, занимаются саморазвитием, которое в дальнейшем дает плоды, ведь любое задание в конкурсе заставляет провести свое мини исследование или создать проект, а результат – это ответ на поставленный вопрос. Большим подспорье к развитию функциональной грамотности обучающихся являются конкурсные течения, например: общероссийское общественно-государственное движения детей и молодежи «Движение первых», проекты «Россия – страна возможностей», «Большая перемена», «Моя страна – моя Россия» и другие. Сначала детей привлекают призы, но в ходе выполнения кейсов и презентации своих проектов, ребята начинают по-другому смотреть на себя и свои возможности, они начинают стремиться расти, ищут и придумывают новые идеи для своих работ, которые кажется не имеют смысла, а выходят в отличные подспорья для развития науки и общества, самоопределения своего места в жизни.

Таким образом, наиболее эффективной, в плане развития функциональной грамотности у учащихся является проектно-исследовательская деятельность во внеурочное время, так как она призвана не только решать познавательные задачи, но и ориентировать учащихся в ключевых проблемах современного мира, помогает им легче адаптироваться в нашем постоянно движущемся обществе, помогает стать полноправным и востребованным членом общества.

Литература

1. Википедия: сетевая энциклопедия. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Сетевая_энциклопедия (дата обращения: 29.09.2025).
2. Движение первых. – URL: <https://будьвдвижении.рф> (дата обращения: 29.09.2025).
3. Функциональная грамотность // Знание. Вики: энциклопедия – URL: https://znanierussia.ru/articles/Функциональная_грамотность (дата обращения: 29.09.2025).

УДК 371.132

О. В. Задеренко,

*МБДОУ детский сад комбинированного вида «Теремок»,
пос. Борисовка, г. Белгород, Белгородская обл.,
e-mail: zaderenko_87@mail.ru*

Профилактика эмоционального выгорания педагога

В статье представлен материал, который направлен на сплочение коллектива, снижения уровня эмоционального напряжения.

Благоприятный эмоциональный климат, педагогический коллектив, эмоциональное напряжение.

С целью снижения уровня эмоционального напряжения в педагогическом коллективе, в рамках программы «Здоровьесбережения» предлагаем провести семинар-практикум «День психологического и физического здоровья».

Задачи семинара-практикума:

1. Обеспечить благополучный эмоциональный климат в педагогическом коллективе через игры психологической направленности.
2. Организовать тренинг навыков доверия, поддержки и взаимовыручки по средствам командной эстафеты.

Следует обратить внимание на то, что все игры и конкурсы имеют психологическую подоплеку.

Для достижения максимального результата эстафету рекомендовано проводить в командах и на протяжении мероприятия поддерживать соревновательный дух. В конце эстафеты итоги должны быть проведены таким образом, чтобы ничья, и последнее задание выполняется всем коллективом.

Мероприятие можно проводить в паре специалистом (инструктором по физической культуре или музыкальным руководителем).

Подбор музыкального сопровождения осуществляется исходя из предпочтений ведущего.

Семинар рассчитан на полтора часа, что позволяет проводить его во время дневного сна без отрыва от рабочего времени и пространства.

Рекомендовано проводить мероприятие в физкультурном (музыкальном) зале.

Примерный список упражнений для семинара практикума:

1. Жеребьевка проводится ведущим (заранее заготовлены цифры для проведения жеребьевки). Можно рассчитать на первый, второй.

2. Далее командам дается первое творческое задание придумать речевку и девиз команды. (Цель: обеспечить соревновательный дух мероприятию)

3. Эстафета «Пугало» Инструментарий: футболка большого размера – 2 шт., шляпа с полями – 2 шт. штаны большого размера – 2 шт. каждый комплект вещей раскладывается перед командами. После сигнала первый участник добегают до места одевает на себя штаны, шляпу и футболку, фиксирует положение на правой ноге. Подняв левую руку, снимает с себя одежду пугала, бежит к команде и передает эстафету хлопком ладони (цель: обеспечить эмоциональную разрядку и сформировать настроение на игру).

4. Задание «Нарисовать дворец» Инструментарий: лист ватмана – 2 шт., наборы фломастеров – 2 шт., заготовленные листы с надписями частей здания. Условия задания – молча коллективом нарисовать то, что будет написано на листочке. На одном листе каждый член команды молча рисует свое задание. Жюри оценивает сплоченность работы команды, качество рисунка, скорость выполнения рисунка (цель: тренинг командной работы, сплочение коллектива).

5. Задание «Гусеница» Инструмент: обруч – 2 шт. Команды встают в линию держаться за руки. Ведущий крайнему участнику одевает на руку обруч. Задача – не расцепляя рук всей команде по очереди пролезть через обруч. Жюри оценивает скорость и качество выполнения задания, а также взаимовыручку и поддержку членов команды друг друга (цель: сплочение коллектива, тренинг навыков взаимопомощи и поддержки).

6. Игра «Изобрази слово» Инструментарий: заранее изготовлены карточки со словами. По очереди каждый член команды выходит к группе соперников и с помощью мимики и жестов объясняет заданное слово. Жюри оценивает артистичность, активную

поддержку участника со стороны своей команды, и количество отгаданных слов каждой группой (цель: создание позитивного настроения в коллективе).

7. Игра «Передай мяч» Инструментарий: маленький мяч – 2 шт. Участники становятся в одну линию, руки за спиной. Ведущий дает мяч. Необходимо прижать его подбородком к груди и таким образом передать друг другу. Жюри оценивает скорость выполнения задания, а также взаимовыручку и поддержку (цель: сплочение коллектива).

8. Игра «Паровоз» Инструментарий: шарф для завязывания глаз – 2 шт. Первые два участника эстафеты становятся на исходную позицию. Первому завязывают глаза – это паровоз, второй – вагон. Задача вагону провезти паровоз по заданной траектории. Пробежав эстафету и вернувшись к команде тот, кто был вторым становится первым, т. е. паровозом и завязывает глаза, а следующий участник становится вагоном. Таким образом, каждый член команды побывает в роли ведущего и ведомого. Жюри оценивает скорость и качество выполнения задания (цель: тренинг доверия к коллеге).

9. Игра «Пантомима» Инструментарий: на карточках написанные сюжетные ситуации. Каждая команда должна подготовить коллективную пантомиму и разыграть ее соперникам. Используя только мимику и жесты, а также доступный инвентарь. Жюри оценивает скорость подготовки команд к выполнению задания и качество (цель: сплочение коллектива).

После этого подводятся итоги. Выступает жюри.

10. Упражнение «Пирамида» Ведущий предлагает всему коллективу создавать одну пирамиду. Можно использовать спортивный инвентарь, стулья и т. д. На счет раз, два, три... Делается групповое фото.

Приведенные ситуации можно варьировать как по количеству, так и по содержанию исходя из индивидуальных особенностей каждого коллектива.

Литература

1. Педагогические советы / авт.-сост. И. М. Бушнева и др. – Волгоград : Учитель, 2010. – 250 с.
2. Гаврючина, Л. В. Здоровьесберегающие технологии в ДОУ : методическое пособие / Л. В. Гаврючина. – М. : Сфера, 2008. – 157 с.
3. Сергиенко, Т. Е. Работа с педагогами по повышению их компетентности в области здорового образа жизни / Т. Е. Сергиенко // Методист. – 2006. – № 10. – С. 63–68.

*Т. Г. Капкова,
МБОУ «Городская гимназия города Димитровграда»,
г. Димитровград, Ульяновская обл.,
e-mail: tatyana_kapkova@mail.ru*

Развитие креативного мышления на уроках биологии

В статье приведены результаты применения технологии ТРИЗ – теории решения изобретательских задач на уроках биологии. Рассмотрено использования приема системного оператора. Приведены примеры заданий.

Технология ТРИЗ, ФГОС, системный оператор, творчество, закон развития систем, общеобразовательная организация.

В детстве мы все изобретатели! Дети могут придумать любой механизм, найти неожиданные решения, казалось бы невыполнимой задаче. С возрастом это умение куда то пропадает. Очень важно поддержать это уникальное свойство детей – уметь фантазировать, изобретать.

Растить юных изобретателей и ценителей точных наук сегодня мне помогает использование элементов технологии ТРИЗ.

Основы ТРИЗ были заложены Г. С. Альтшуллером в 1946 году. Но применение этой технологии в педагогике не теряет своей актуальности, а скорее, наоборот переживает новое рождение и созвучно духу ФГОС.

Мы заинтересовалась этой технологией 15 лет назад. И твердо решили, что ученикам просто необходимо попробовать свои силы в решении изобретательских задач. На уроках биологии учащимся предлагаются открытые задачи, которые имеют несколько решений в отличие от традиционных – закрытых.

ТРИЗ-технология (Теории решения изобретательских задач) – это универсальная организационно-педагогическая и методическая система, которая позволяет сочетать предметно-познавательную деятельность с методами активизации и развития мышления, а также творческого решения учебных и социальных задач. ТРИЗ – едва ли не единственная технология решения проблем, направленная на получение предельно малозатратных решений высшего уровня, так как ученик, овладев основными мыслительными операциями по созданию творческого продукта, проявляет активность, самостоятельность, творческое мышление

Одной из целей преподавания биологии является развитие творческого воображения учащихся, т. к. творческие способности позволяют: расширить, углубить уже имеющиеся знания; повысить познавательный интерес к предмету; реализовать творческие способности; обеспечить детям максимальную возможность активной познавательной деятельности.

Воображение – сложный психический процесс, заключающийся в создании новых представлений и мыслей на основе имеющегося опыта.

Процесс воображения состоит в избирательном расчленении ранее выработанных связей и образовании из выделенных элементов нового их сочетания, т. е. новых ассоциаций. Деятельность, направленная на создание чего-либо принципиально нового, имеющего социальную ценность, называется творчеством; в соответствии с этим и воображение, включенное в такую деятельность, характеризуется как творческое. Творческое воображение основано на глубоких знаниях, требует большого напряжения внимания, интенсивной мыслительной деятельности, волевых усилий, т.е. согласованной деятельности разнообразных сторон личности.

Основная идея применения ТРИЗ в биологии заключается в том, что окружающий нас мир системен, а значит развивается и подчиняется определенным законам. Система – это совокупность элементов, взаимосвязанных для выполнения определенных функций.

Примеры систем: ткань, растение, животное, человек, биоценоз, биосфера и т. п. (табл. 1)

Войдя в состав системы, отдельный элемент работает более эффективно и быстро развивается, но становится зависимым от системы и уже не может без нее существовать.

Главное свойство системы: она обладает качественно большими возможностями по сравнению с элементами, из которых она состоит.

Таблица 1

Элементы	Функции	Система	Функции
Митохондрии	Энергетическая станция	Клетка	Питание, рост, развитие
Пластиды	Фотосинтез		
Рибосомы	Синтез белка		
Сердце	Насос	Кровеносная система	Взаимосвязь всех органов, питание, дыхание, гуморальная регуляция
Артерии, вены, капилляры	Транспортная сеть		
Кровь	Участвует в дыхании, питании		
Корень	Поглощение веществ	Растение	Рост, развитие, размножение
Лист	Фотосинтез		
Стебель	Проведение веществ		

Любая система динамична, находится в развитии. У любой системы есть свои подсистемы и одновременно она является частью какой-либо надсистемы. Схематично это можно представить так:



Таблица 2

Примеры

Надсистема	Клетка	Ткань	Организмы
Система	Молекулы (белки, жиры, углеводы)	Клетка	Ткань
Подсистема	Элементы (азот, углерод, кислород)	Организм	Клетка

Схемой талантливого мышления Г. С. Альтшуллер назвал девятиэкранный системный оператор. (табл. 3). В центре его помещается интересующий нас объект и мы можем проанализировать его прошлое, увидеть будущее, найти ресурсы, спрогнозировать результаты.

Таблица 3

	Прошлое	Настоящее	Будущее
Надсистема	1	4	7
Система	2	5 Объект	8
Подсистема	3	6	9

Таблица 4

Человек и его мозг

	Прошлое	Настоящее	Будущее
Надсистема	Пещеры	Дома	а) Космические станции б) Бесприродный мир на Земле
Система	Человек прямоходящий	Человек разумный	Человек будущего
Подсистема	Объем мозга – 1 100 см ³	Объем мозга – 1 600 см ³	а) Объем его мозга уменьшится; б) объем увеличится или усложнится его структура

Таблица 5

Эволюция системы органов дыхания

Вода	Вода/суша	Суша
Рыбы	Земноводные	Пресмыкающиеся
Жабры	Легкие (у личинок – жабры), кожа	Легкие

Овладеть мышлением по системному оператору несложно. Главное – необходимо предлагать учащимся выполнять подобные задания и тогда системное восприятие событий, фактов будет происходить автоматически.

Любая система, достигшая потолка своего развития, всегда имеет «запасной выход» – переход в надсистему. Самый простой способ – объединение одной системы с другой такой же, например:

одноклеточный организм --> колониальный организм --> многоклеточный организм

Закон развития систем

Все системы находятся в постоянном развитии и подчиняются закону S-образного развития, т. е. любая система проходит следующие 3 обязательных этапа:

1-й этап – «детство» системы. Как правило, продолжается долго: идет процесс накопления и доработки новой системы.

2-й этап – расцвет системы, бурное ее развитие. Система совершенствуется, показатели ее сложности растут.

3-й этап – «старость» системы. Система перестает развиваться и совершенствоваться. В биологических системах 3-й этап не может продолжаться бесконечно долго. Если система недостаточно адаптивна к изменяющимся условиям, она обречена на гибель или в ее недрах зарождается новая, более совершенная система, которая постепенно заменит старую. Кроме того, эволюция не имеет обратного хода, и однажды исчезнувшие системы не рождаются вновь.

Чаще всего в биологии мы предлагаем так называемые «закрытые» задачи, т. е. имеющие точное условие, строгий алгоритм решения и единственно верный ответ. Решение подобных задач требует систематически наработанных знаний.

Но если ученик что-то пропустил, недоучил – решить такую задачу он не может. В результате пропадает интерес к предмету. Лучше предлагать открытые задачи: т. е. допускающие варианты условия, разные пути решения, набор вероятных ответов. Такие задачи можно назвать творческими: они содержат противоречия, допускают серию ответов, часто взаимоисключающих; для их решения требуется применение знаний из разных областей науки.

Вначале решать их учащимся будет трудно, они не умеют входить в режим поиска ответа, чувствуя противоречия, не пытаются их разрешать, а подбирают стандартные ответы.

Необходимо помогать использовать задачи как иллюстрации, яркие, запоминающиеся примеры к урокам. Дети научатся не только решать, но из интересных фактов конструировать собственные творческие задачи.

Примеры задач

- Почему змеи заползают на спящих людей? (Змеи холоднокровные и заползают погреться)

• Некоторые морские птицы могут подолгу сопровождать теплоходы. Почему? (Надежный источник пищи)

• Самка тигрового питона откладывает 40–50 яиц и обвивается вокруг кладки тремя-четырьмя кольцами. Получается живой кувшин, наполненный крупными змеиными яйцами. Зачем это нужно? (В огромном теле питона, больше чем наполовину состоящем из мышц, вырабатывается много тепла. Для поддержания высокой температуры приходится прибегать к мышечной деятельности. Посетители зоопарка могут наблюдать, как змея, сидя на яйцах, регулярно вздрагивает всем телом)

• В питательной среде находятся бактерии. Их количество возрастает. Объясните ход графика. Предложите несколько гипотез.

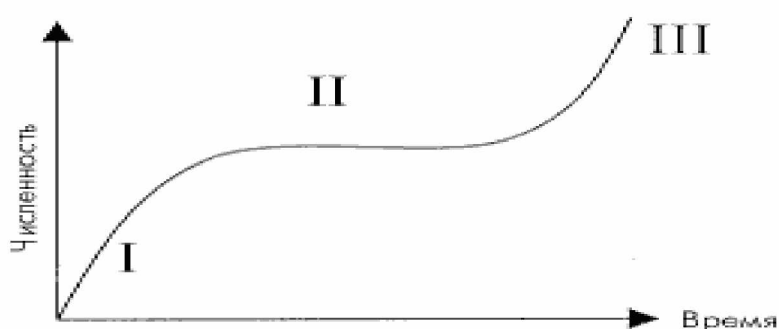


Рис. 1. Изменение численности бактерий

Решение:

1-я гипотеза:

I – период интенсивного деления;

II – отдых, рост развитие (число не меняется);

III – новое деление, рост численности.

2-я гипотеза:

I – размножение;

II – исчерпаны ресурсы, голод;

III – а) если пища исчерпана, значит должен включиться новый ген, отвечающий за синтез ферментов, гидролизующих другое сырье;

б) если заполнен поверхностный слой среды, уйти вглубь и получить шанс на развитие.

3-я гипотеза:

На II части возникает новая ситуация.

4-я гипотеза:

I и III участки – день;

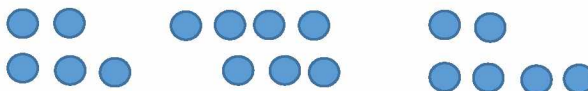
II – ночь.

• Существует несколько типов размещения в пространстве животных и растений одного вида. Каковы причины и значения разного характера размещения?

I тип. Групповое



II тип. Случайное



III тип. Равномерное



Рис. 2. Размещение в пространстве животных и растений

I тип характерен для многих животных и растений:

- а) защита, нападение, охота;
- б) это могут быть колонии;
- в) сидячие формы;
- г) бесполое размножение, вегетативное размножение.

II тип складывается, если ни один из факторов (неравномерность биологических параметров среды, конкуренция) не оказывает сильного влияния на животных и растения.

III тип встречается реже:

- а) из-за конкуренции;
- б) у животных с территориальным поведением.

Домашнее задание

Это задание со свободой выбора и свободой деятельности. Каждый ученик имеет право выбора из ряда предложенных заданий:

- сделать рисунок к теме;
- создать схему опорного конспекта;
- придумать биологическую задачу по теме;
- написать шпаргалку к уроку;
- подобрать из дополнительной литературы пример по изучаемой теме;
- составить кроссворд;
- построить модель цветка, растения, организма, системы;
- составить текст;
- придумать фантастический рассказ, например «жизнь организма в новой среде обитания»;
- найти описание эксперимента или придумать его самому.

Такая работа позволит применять, преобразовывать, дополнять, находить новые связи, интегрировать знания.

Литература

1. Альтшуллер, Г. С. Творчество как точная наука / Г. С. Альтшуллер. – М. : Сов. Радио, 1979.
2. Альтшуллер, Г. С. Как делаются открытия / Г. С. Альтшуллер. 1961. – URL: <https://www.altshuller.ru/triz/investigations1.asp> (дата обращения : 15.10.2025).
3. Альтшуллер, Г. С. Как научиться изобретать / Г. С. Альтшуллер. – Тамбов, 1961. – 125 С.
4. Александров, Л. В. Системный анализ при создании и освоении объектов техники / Л. В. Александров, Н. П. Шепелев. – М. : НПО : Поиск, 1992
5. Омеличев, В. П. ТРИЗ: Основы технологии решения интеллектуальных задач / В. П. Омеличев. – Челябинск, 1996. – 122 С.
6. Сборник творческих задач по биологии, экологии и ТРИЗ : учеб. пособие // Система проф. разработ., консультантов и препод. ТРИЗ-Шанс / сост. В. И. Тимохов. – СПб. : ТРИЗ-Шанс, 1996. – 103 с.

УДК 37.091.398

*Т. А. Климахина,
МБУ ДО ЦДТ № 5,
г. Ульяновск, Ульяновская обл.,
e-mail: tatklimah@gmail.com*

Гуманно-личностный подход в дополнительном образовании детей

Автор отмечает, что гуманно-личностный подход создаёт благоприятную обстановку для гармоничного развития юной личности, продуктивного сотворчества педагога и обучающегося, основанного на уважении и принятии индивидуальности и ценности ребёнка.

Гуманность, личность, духовность, творчество, вера, любовь.

Дополнительное образование также необходимо современным детям, как и детский сад, школа, колледж. Нам, педагогам, прекрасно известно, что любое занятие строится по определённым законам. Предлагаем познакомиться с гуманно-личностным подходом в дополнительном образовании, который имеет особенности, отличающие его от обычного. Они тесно связаны с мировоззрением педагога, с его духовным гуманизмом.

Главным условием проведения гуманного занятия является возвращение духовной общности между взрослым и ребёнком в ходе каждодневной образовательно-воспитательной деятельности. Терпеливым и трепетным привитием человеческих качеств, которые необходимы детям, чтобы преобразоваться в гуманную личность: чуткость,

доброжелательность, правдивость, сопереживание, отзывчивость, сочувствие, чистота, любовь. Они не могут развиваться сами собой, зачастую они вырабатываются в ходе побуждения со стороны наставников. Педагогам любого уровня необходимо ненавязчиво усиливать воспитательные и нравственные аспекты для того, чтобы увидеть в обучающихся достойных для общения ярких личностей независимо от их возраста. К этому призывает нас Шалва Александрович Амонашвили – создатель направления гуманной педагогики. Его воспитательная система построена на основе понимания детства как важнейшего жизненного этапа, со своими сложными проблемами и глубокими переживаниями, которые должны пониматься и приниматься каждым взрослым человеком. «Лучшее воспитание тогда, когда возникает духовная общность между учителем и учеником, воспитателем и воспитанником, – пишет Ш. А. Амонашвили, – в этой общности образы перетекают из одного мира в другой без какого-либо посредничества, как бы сами собой» [2].

При подготовке занятия, мы должны помнить, что есть главный метод воспитания – это наш образ жизни: безупречное благородство, искреннее милосердие, высокая культура, возвышенное слово, постоянно совершенствование, развитие своих чувств и добрых отношений к ребёнку, ко всем окружающим. Для истинно гуманного, творческого занятия существуют определённые законы, которые проявляются в нём:

- Закон красоты и изящного исполнение занятия;
- Закон вдохновения: самому вдохновляться от детей и вдохновлять их;
- Закон любви;
- Закон творящего терпения.

Какие же условия нужно соблюдать педагогу, чтобы подготовить и провести такое занятие? Шалва Александрович в книге «Учитель, Вдохнови меня на творчество!» даёт ответ на этот вопрос: «Во-первых, надо верить в живые небеса, верить, что есть Высшие миры, есть царство Небесное, есть Бог... Во-вторых, надо, чтобы наше сознание было направлено только к прекрасному и к созиданию прекрасного; только на общее благо; только на творение добра. В-третьих, нужно воспламениться возвышенными чувствами: любовью, добротой, терпением, преданностью, отзывчивостью. В-четвёртых, нам надо мыслить себя не только земными жителями, но и вселенскими. Надо верить, что в нас есть своё предназначение, своя миссия» [3].

Всем принципам гуманно-личностного подхода к ребёнку, мы, как и Ш. А. Амонашвили, должны учиться у классиков мировой педагогики К. Д. Ушинского, В. А. Сухомлинского, Януша Корчака, А. С. Макаренко и многих другие, чтобы превратиться в единую гуманную педагогическую Вселенную.

Литература

1. Акинфиев, С. И. Гуманно-личностная педагогическая концепция Ш. А. Амонашвили (70–90-е годы XX века) / С. И. Акинфиев ; Пятигорский государственный

лингвистический университет. – Пятигорск : Изд-во Пятигорского государственного лингвистического университета, 2002. – 190 с.

2. Амонашвили, Ш. А. В чаше ребенка сияет зародыш зерна культуры / Ш. А. Амонашвили. – М. : Издательский дом Шалвы Амонашвили : Лаборатория гуманной педагогики МГПУ, 2008. – 78 с.

3. Амонашвили, Ш. А. Учитель, вдохнови меня на творчество! / Ш. А. Амонашвили. – Хмельницкий : Подольский культурно-просветительский центр им. Н. К. Рериха : Центр инновационной педагогики и психологии Хмельницкого национального университета, 2011. – 67 с.

УДК 37.048.4

*Е. О. Колесова,
МКДОУ «Детский сад № 212»,
г. Зима, Иркутская обл.,
e-mail: Katerina.kolesova2015@yandex.ru*

Система методической работы через организацию профессионально-обучающего сообщества «Формула роста»

Вызовы современного образования ставят перед коллективом дошкольного учреждения задачу создания системы поддержки непрерывного образования. Профессионально-обучающее сообщество позволяет педагогам реализовать свой личностный потенциал и заниматься своим профессиональным ростом.

Дошкольная образовательная организация, методическая деятельность, профессионально-обучающее сообщество, личностный потенциал.

Педагог – ключевая фигура в образовании. В современных условиях он должен быть креативным, творчески подходить к решению возникающих проблем, об этом говорили А. Асмолов и Д. Леонтьев [2]. Для решения своих профессиональных дефицитов необходимо постоянно самосовершенствоваться [1].

В 2021 году МКДОУ «Детский сад № 212» вошло в проект «Вклад в будущее» по развитию личностного потенциала, который инициирован Московским педагогическим институтом и Благотворительным фондом Сбербанка. Изучив образовательную среду учреждения по методике В. А. Ясвина, выяснилось, что необходимо повысить творческий и безмятежный ее тип, потому как именно эти компоненты направлены на индивидуализацию дошкольного образования, социально-эмоциональное и творческое развитие детей от 3-х до 7-ми лет, а также развитие на креативности и эмоционального интеллекта у педагогов.

Участвуя в программе развития личностного потенциала была пересмотрена система методической работы детского сада, выявлены затруднения в профессиональной

деятельности педагогов через призму проблем в работе с воспитанниками. Выяснилось, что у дошкольников недостаточно сформированы регулятивные навыки, присутствует низкий уровень эмоционального интеллекта и творческих способностей, а у педагогов недостаточный уровень коммуникативных способностей при взаимодействии с родителями, неготовность и неумение решать конфликтные ситуации.

Основой эффективной методической работы была и остается творческая активность педагога, которую может реализовать каждый во взаимодействии друг с другом [3]. Одним из инструментов для повышения качества методической деятельности МКДОУ «Детский сад № 212» стало создание профессионально обучающего сообщества педагогов «Формула роста», цель которого – повышение профессионально-педагогической компетентности в вопросах индивидуализации обучения детей и развития личностного потенциала педагога [1]. В рамках каждого ПОС участники делятся идеями как лучше решить задачу, в диалоге изучают методики и технологии, делятся опытом с коллегами, приходят к мысли о значимости индивидуализации, а также, о том, что эмоциональный интеллект является приоритетным в работе.

Особенностью организации деятельности профессионально-обучающего сообщества «Формула роста» является разделение ее участников на микрогруппы в зависимости от профессиональных дефицитов и, соответственно, от выбранной методической темы. Участники микрогрупп разрабатывают исследуемую тему, организуют поиск решения проблем, апробируют новые методы и приемы в работе с участниками образовательных отношений. Взаимодействие между педагогами происходит как вертикально, в режиме наставничества и реверсивного наставничества, так и горизонтально в рамках взаимодействия друг с другом и совместного педагогического исследования.

Какие роли выполняют участники ПОС? Это наставник, который может меняться в зависимости от рассматриваемой тематики, эксперт из числа педагогов, которые прошли обучение по программе развития личностного потенциала, ответственный за поиск информации, хранитель времени, фотокорреспондент.

Встречи ПОС проходят один раз в неделю, которые занимают по времени около 1–2 часов, повестка формируется от профессиональных дефицитов и реперных точек образовательной деятельности. В рамках «Формулы роста» участники делятся идеями как лучше решить задачу, в диалоге изучают методики и технологии, делятся опытом с коллегами. Используются такие формы взаимодействия как педагогические мастерские, проектории, игровые ситуации, мастер-классы, решение кейсов с педагогическими ситуациями, мастерские выбора, целеполагания, жизнестойкости, открытые мероприятия с последующим анализом внутри микрогруппы, а также психологические игры на командообразование. Для повышения мотивации к профессиональной деятельности – спортивные игры, квест-игры, флеш-мобы.

Особенно участникам ПОС нравятся тренинги по развитию эмоционального интеллекта, играть роли маленьких детей, упражнения для профилактики профессиональ-

ного выгорания. Это образовательный трек «Воображай, играя», построенный на психологической составляющей, которая позволяет воспитателю понять себя. Мастер-классы «В мире эмоций», «Эмоциональное кафе». Решение кейсов «Я, ребенок и родитель», семинары-практикумы по обучению различным творческим техникам, экскурсии по достопримечательностям города Зимы, участие в городской спартакиаде. Такие мероприятия не только обновляют у педагогов знания дошкольной педагогики и психологии, определяются профессиональные дефициты, но и позволяют сформировать единую команду, где каждый может реализовать себя. То есть создает каждому ситуацию успеха. Использование рефлексивных компонентов таких как «дерево желаний», «квадрат эмоций», «письмо самому себе», отзывы на магнитной стене «Мы вместе!», дневник саморазвития помогают участникам проанализировать изменения эмоционального и когнитивного компонента в структуре личностного потенциала.

Профессионально-обучающее сообщество «Формула роста» предоставляет возможность педагогам саморазвиваться, устанавливать контакты с другими специалистами, которые могут поделиться опытом. В ходе работы над методической темой совместно с коллегами воспитатели приобретают исследовательские навыки, учатся выявлять профессиональные дефициты, использовать адекватные педагогические технологии для преодоления выявленных дефицитов, умения корректировать методическую тему. Участие в профессионально-обучающем сообществе позволяет педагогам преодолеть личностные затруднения в представлении опыта работы на более высоком уровне и участвовать в конкурсах профессионального мастерства [4].

Главный приоритет в методической работе детского сада является оказание конкретной практической помощи воспитателям в совершенствовании форм и методов работы с воспитанниками. Результативностью становится уровень профессионального саморазвития педагогов, повышение уровня педагогического мастерства, становление благоприятного психологического климата среди участников образовательных отношений, увеличение передового педагогического опыта. Организация профессионально-обучающего сообщества «Формула роста» позволило сформировать педагогический коллектив единомышленников, стремящийся к выполнению миссии детского сада в соответствии с Программой развития учреждения.

«Формула роста» стала инструментом профессионального развития педагогов. В настоящее время соотношение типов среды показывает динамику творческой и безмятежной на 26 %, что соответствует прогнозируемым результатам на начальном этапе реализации программы личностного развития. У педагогов повысился уровень развития креативности на 31 %, уровень развития эмоционального интеллекта на 36 %. Мониторинг уровня развития социально-эмоционального и творческое развитие дошкольников показывает увеличение на 34 % и 45 % соответственно. Это свидетельствует о том, что система методической деятельности через функционирование профессионально-обучающего сообщества позволила приблизиться к той планке, которая была запланирована четыре года назад.

Литература

1. Современные проблемы изучения личностных ресурсов в профессиональной деятельности / Т. Ю. Иванова, Д. А. Леонтьев, Е. Н. Осин и др. // Организационная психология. – 2018. – № 1. – С. 85 – 121.
2. Леонтьев, Д. А. Саморегуляция, ресурсы и личностный потенциал / Д. А. Леонтьев // Сибирский психологический журнал. – 2016. – № 62. – С. 18–37.
3. Сенге, П. Пятая дисциплина. Искусство и практика самообучающейся организации : пер. с англ. / П. Сенге. – М. : Олимп-Бизнес, 2003. – 408 с.
4. Тихомирова, О. В. Формирование профессиональной компетентности педагога в реализации предшкольного образования / О. В. Тихомирова // Ярославский педагогический вестник. – 2012. – № 3. – Том II (Психолого-педагогические науки). – С. 27–31.

УДК 371.388.6

И. В. Масленникова,

*Филиал «МОУ СОШ с. Питерка Питерского района
Саратовской области», с. Запрудное, Саратовская обл.,
e-mail: maslennickova.irina2018@yandex.ru*

Исследовательская деятельность и ее особенности в старшей школе в условиях реализации новых ФГОС

В статье анализируется организация исследовательской деятельности учащихся в условиях внедрения ФГОС. Рассмотрены формы и методы организации исследовательской деятельности.

Исследовательская деятельность, учебное исследование, исследовательское поведение, исследовательская позиция, исследовательские способности, метод проектов.

Наверное, вряд ли сегодня можно встретить учителя, который бы ничего не знал об исследовательской деятельности учащихся. Но далеко не все пробовали организовать такую деятельность со своими учащимися. По разным причинам: кто-то – в силу специфики образовательного учреждения и контингента учащихся, а кто-то – из-за общей загруженности. Вместе с тем ФГОС нового поколения, а также заявление министра образования о введении оценки портфолио достижений при зачислении в вузы подводят нас к тому, что во всевозможную продуктивную, творческую, проектную, исследовательскую деятельность необходимо вовлекать большинство учащихся. Положения, связанные с развитием у учащихся проектной и учебно-исследовательской деятельности, должны появиться и в образовательных программах школ с 2015 года, когда по всей стране вступят в силу новые ФГОС ООО.

Поэтому, наверное, каждый учитель должен задуматься о том, как он будет организовывать данную деятельность в условиях конкретного класса при изучении конкретного предмета.

Под учебно-исследовательской деятельностью учащихся понимается учебная деятельность по приобретению практических и теоретических знаний с преимущественно самостоятельным применением научных методов познания, что является условием и средством развития у обучающихся творческих исследовательских умений. Итогом исследования должно стать получение учеником субъективно новых знаний (т. е. новых для ученика), развитие метапредметных умений и развитие личности учащегося.

Таким образом, исследовательский характер или «научность» работы выражается не в совершении научного открытия, а в следующем:

- в правильной постановке проблемы исследования и формулировке темы исследования;
- в использовании различных источников информации, среди которых должна присутствовать научная литература. Также могут использоваться источники научно-популярного характера, статьи в периодической печати, публикации в сети интернет, видеоматериалы;
- в правильном использовании ссылок на цитируемые источники – это важный элемент культуры исследования;
- в объективном анализе различных точек зрения на проблему, оценке противоречивой информации, в обоснованности собственной позиции;
- в использовании широкого спектра общенаучных методов исследования (определение, классификация, описание и объяснительная интерпретация, сравнение и аналогия, анализ и обобщение, рассуждение от частного к общему – индукция и от общего к частному – дедукция и т. д.) и специально-научных (например, методы интервьюирования, анкетирования, изучения стереотипов и т. д. в общественном знании, лингвистический анализ в литературе, анализ источников в истории и т. д.);
- в обоснованности выводов – результатов исследования.

В старшей школе предполагается самостоятельный характер исследовательской деятельности. Но обязательным условием этого является сформированность у учащихся целого комплекса УУД еще на этапе основной школы: формулировка проблемы и предположений по ее решению – гипотез, планирование своей деятельности, поиск и анализ информации в разных источниках, проведение эксперимента, оценка информации, формулировка выводов, презентация итогов исследования.

Все эти умения нельзя сформировать мгновенно, к ним необходимо подходить постепенно от отдельных самых простых заданий в 5-м классе, даже, возможно, в начальных классах, постепенно усложняя и добавляя новые задачи в следующих классах. Данная работа должна вестись не только в рамках одного предмета. Поэтому составление программы развития УУД – важная задача, которую

необходимо решать все педагогическому коллективу школы в тесном сотрудничестве. Только тогда станут реальными идеи, заложенные в ФГОС нового поколения.

Литература

1. Концепция развития исследовательской деятельности учащихся / Н. Г. Алексеев, А. В. Леонтович, А. В. Обухов, Л. Ф. Фомина // Исследовательская работа школьников. – 2001. – № 1. – С. 24–33.
2. Белых, С. Л. Управление исследовательской активностью школьника / С. Л. Белых. – М. : Исследовательская работа школьников, 2007. – 158 с.
3. Леонтович, А. В. Исследовательская деятельность учащихся / А. В. Леонтович. – М., 2003. – 96 с.
4. Лернер, И. Я. Проблемное обучение / И. Я. Лернер. – М. : Знание, 1974. – 64 с.

УДК 373.291

Н. В. Озерова,

МБДОУ детский сад № 88

«Центр развития ребенка «Улыбка»,

г. Белгород, Белгородская обл.,

e-mail: natalia_ozerova1973@mail.ru

Н. А. Надеждина,

МБДОУ детский сад № 88

«Центр развития ребенка «Улыбка»,

г. Белгород, Белгородская обл.

Подвижные игры как средство формирования здоровьесберегающих технологий через произвольность поведения у старших дошкольников

В статье раскрывается актуальность формирования здоровьесберегающих технологий через произвольность поведения в подвижной игре у детей старшего дошкольного возраста.

Поведение, произвольность, произвольное поведение, игра, подвижная игра, старший дошкольный возраст.

В наше современное время отмечается тенденция к увеличению числа дошкольников, имеющих различные хронические заболевания. Плохое самочувствие, является одной из причин отставания в росте, отсутствия внимания на занятиях, а также неудач в играх.

В современной системе образования в настоящее время перед дошкольным образованием остро стоит вопрос о путях совершенствования работы по физическому развитию детей и их укреплению здоровья так как это одна из главных стратегических задач развития страны. Здоровье детей в любом обществе остаётся актуальной проблемой и предметом первоочередной важности, т. к. оно определяет будущее страны.

Одной из эффективных систем профилактической работы с детьми, направленная на сохранение и укрепление здоровья дошкольников, получила название «здоровьесберегающие технологии», которые направлены на решение самой главной задачи дошкольного образования – обогатить, поддержать, сохранить здоровье детей.

Без помощи взрослого беречь и укреплять свое здоровье ребенок не может. Именно взрослые создают благоприятную материальную среду, безопасность жизнедеятельности, игровую двигательную активность. Без игры немыслим мир детства.

Важным новообразованием в дошкольный период детства является произвольность поведения, формирование которого осуществляется не само собой, не естественным образом, а в результате совместной деятельности. Недостаточное развитие этого качества личности создает ряд определенных трудностей не только в обучении, но и воспитании ребенка, особенно на начальных этапах онтогенеза. В частности, дошкольник, не владеющий своим поведением, часто показывает низкий уровень готовности к систематическому школьному обучению, неумение адаптироваться к новым условиям, трудности в общении со сверстниками и взрослыми.

В связи с этим большую значимость приобретает поиск эффективных педагогических средств развития произвольности поведения именно в дошкольном возрасте.

Произвольность поведения является способностью к организации, управлению своим поведением, подчинению определенным требованиям вопреки сиюминутно возникающим желаниям при использовании разнообразных средств. Характерным выступает осознаваемое намерение по поводу собственных действий и поведения [3].

В дошкольном возрасте педагог должен целенаправленно организовывать работу по формированию у детей произвольности поведения. Одним из средств формирования произвольного поведения у дошкольников являются подвижные игры. Подвижная игра является естественным спутником жизни каждого ребенка, источником радостных эмоций, обладающих огромной силой [2].

Подвижные игры представляют особую ценность для специалистов в области физической культуры, так как не требуют специальной подготовки со стороны детей, в них можно играть в любом возрасте, а правила могут быть изменены для каждой группы детей. В отличие от спортивных игр, подвижные игры легко регулируются и в них можно играть на любой игровой площадке [2].

Подвижная игра с правилами – это сознательная и активная деятельность ребенка, характеризующаяся точным и своевременным выполнением связанной с правилами задачи, которая возлагается на всех игроков. Подвижная игра – естественный

спутник в жизни детей, источник радостных эмоций, обладающих огромной силой. Подвижные игры – традиционный способ обучения [4].

Подвижные игры представляют собой универсальный инструмент развития произвольного поведения у детей старшего дошкольного возраста.

В подвижных играх, как подчеркивала Г. А. Урунтаева, дети начинают проявлять интерес к соревновательной стороне – соревнованиям в ловкости, скорости, смекалке, смелости, организованности. Подвижная игра – одно из условий развития произвольности поведения. В ней ребенок понимает и познает окружающий мир, в ней развиваются его интеллект, воображение, фантазия, формируются социальные характеристики. Подвижная игра – это всегда творческая деятельность, в которой проявляется естественная потребность ребенка в движении, а также необходимость найти решение двигательной задачи [5].

Игра с правилами и активное их применение в дошкольном учреждении – эффективный способ сформировать наиболее ценные черты личности, а именно произвольность поведения. При выборе игр необходимо соблюдать определенный порядок и соотношение используемых игр. В каждой игре воспитанник должен полагаться на предыдущий опыт и добиваться успеха в собственном развитии. Развитие произвольности через использование игр с правилами, способствует общему развитию детей и существенно повышает их качество подготовки к обучению в школе, где особенно важным становится умение подчиняться обязательным нормам и правилам в новой системе школьных и социальных отношений.

Игра способствует физическому, умственному, нравственному и эстетическому развитию ребенка. Таким образом, подвижные игры являются естественным средством здоровьесбережения.

Литература

1. Веккер, Л. М. Психические процессы. – Режим доступа: <https://search.rsl.ru/ru/record/01006794320>
2. Степаненкова, Э. Я. Методика проведения подвижных игр / Э. Я. Степаненкова. – М. : МОЗАИКА-СИНТЕЗ, 2009. – 123 с.
3. Эльконин, Д. Б. Детская психология: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Д. Б. Эльконин. – М. : Академия, 2007. 384 с.

И. Ю. Ларионова,
ГОУ ДПО «ИРО Кузбасса»,
г. Кемерово, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: laraira42@mail.ru

Г. В. Петкова,
МБОУ «СОШ № 31»
г. Киселёвск, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: gpetkva@rambler.ru

Проектная деятельность на уроках истории: воспитание патриотизма и культурного наследия России

Статья посвящена разработке и реализации проектов, содействующих становлению исторического мышления школьников, самопознанию и самоидентификации личности на основе принципов гуманизма, культурного многообразия, диалога культур.

Проектная деятельность, историческое сознание, достоверность истории, учебный проект.

Современная система общего образования находится в состоянии постоянного изменения, обусловленного глобализацией, технологическими инновациями и социальным развитием. Педагогам приходится адаптироваться к новым условиям, осваивать новые методики и технологии обучения, развивать профессиональные компетенции, необходимые для эффективного взаимодействия с учащимися. В связи с этим особую значимость приобретает непрерывное профессиональное развитие учителя, которое позволяет поддерживать высокий уровень профессиональной компетентности и обеспечивать высокое качество образования.

Обновление содержания общего образования предполагает внедрение новых подходов к обучению, таких как проектное обучение.

Оценивая значимость и эффективность проектной деятельности, приведём фрагмент из статьи известного современного историка А. Н. Сахарова: «Нет необходимости доказывать, что история страны является частью общественного сознания народа. Она не только выстраивает прошлый многовековой путь Отечества, но и даёт оценку его настоящему, определяя тем самым ближайшие и долговременные перспективы. Есть и надёжный методологический компас в этом движении. Этот компас – совершенствование человеческой личности, духовного и материального качества жизни людей как прогресса истории... Подчеркну: у нашего народа, как и у других, нет плохой или хорошей истории, у него есть история. Её надо честно и спокойно понять и сделать частью общественного сознания. И в этом качестве история становится мощным орудием строительства современной России».

Проектная деятельность давно зарекомендовала себя как эффективный инструмент вовлечения школьников в учебный процесс, позволяющий повысить интерес учеников к изучаемому материалу и развить важные жизненные навыки. Однако особая роль проектной деятельности проявляется именно на уроках истории, поскольку она способствует формированию уважительного отношения к культурному наследию нашей Родины, воспитывая любовь к Отечеству и чувство гордости за великое прошлое своего народа.

Учебный проект – это особый вид интеллектуальной деятельности учащихся, а также результат этой деятельности, отличительными особенностями которых являются:

- постановка проблемы на основе анализа учебной (научной, социокультурной) ситуации и темы проекта (или корректировка заданной формулировки, её уточнение в связи с индивидуальным, личностным отношением к объекту проектирования и возрастными особенностями учащихся);

- самостоятельный поиск необходимой информации по теме проекта, определение круга источников, необходимых для работы над проектом в русле определённой проблемы и цели проектной деятельности;

- анализ, обработка и преобразование собранных источников в соответствии с задачами и этапами проектной деятельности, ориентированными на решение проблемы;

- творческое преобразование результатов проектной деятельности в материализованный, заранее определённый вид продукта (реферат, плакат, веб-сайт и т. п.);

- презентация и защита проекта [1].

История как наука обладает уникальным потенциалом воздействия на сознание молодежи. Она формирует историческое мышление, развивает способность анализировать события прошлого, сопоставляя факты и делая выводы. Через призму исторического познания школьник учится видеть взаимосвязь времен, осознавать значение исторических процессов для настоящего и будущего своей страны.

Особенно важным аспектом исторической дисциплины является изучение культуры России, ведь каждая эпоха оставила уникальный след в искусстве, литературе, музыке, философии, обычаях и традициях нашего народа. Именно знание и понимание национальной культуры помогают ученикам ощутить связь поколений, почувствовать причастность к общей судьбе государства и нации.

Однако традиционные формы уроков зачастую ограничены рамками учебной программы и не позволяют глубоко погружаться в богатство русской культуры. Здесь на помощь приходит проектная деятельность, открывающая широкие возможности для творчества, исследовательской активности и самовыражения учеников.

Виды проектов по ведущей деятельности обучающихся: поисковые, информационные, практико-ориентированные, исследовательские, творческие, ролевые.

Вот некоторые идеи проектов, которые могут стать основой для изучения культурных особенностей разных эпох России:

- Культура России с XII–XX вв.
- Изучение быта и традиций русского народа XVIII века.
- Исследование влияния эпохи Петра I на российскую культуру.
- Анализ произведений искусства, созданных в XIX веке, и отражение духа времени в живописи, скульптуре и архитектуре.
- Прослеживание путей эволюции литературного языка от Пушкина до наших дней.
- Создание мультимедийных презентаций, посвященных выдающимся деятелям отечественной культуры.

Такие проекты предоставляют уникальную возможность интегрировать историю и искусство, литературу и философию, создавая целостную картину духовного богатства России. Учащиеся смогут самостоятельно исследовать тему, выбирать объекты изучения, формулировать цели и задачи проекта, собирать и обрабатывать информацию, презентовать результаты своей работы перед одноклассниками и педагогами, на научно-исследовательских конференциях.

Важно отметить, что подобные занятия способствуют развитию критического мышления, коммуникативных способностей, креативности и самостоятельности. Они формируют навыки работы в команде, умение вести дискуссию, аргументированно отстаивать свою точку зрения, грамотно оформлять и представлять полученные результаты.

Результаты проектной деятельности на личностном уровне: понимание культурного многообразия своей страны и мира, уважение к культуре своего и других народов.

На метапредметном уровне: владение умениями работать с информацией; умение логически строить рассуждения, ясно и аргументированно излагать свои мысли.

На предметном уровне: владение системными историческими знаниями, служащими основой для раскрытия места России в мировой истории, соотнесения событий и процессов мировой, национальной, региональной и локальной истории; способность выявлять версионные и оценочные компоненты информации о прошлом и настоящем, высказывать и аргументировать своё отношение к ним; владение приёмами самостоятельного поиска и комплексного анализа исторической информации (критика источника, контекстный и сопоставительный анализ); способность к проведению исторической реконструкции, тематического исторического исследования (работа с историографическими материалами, поисковые и исследовательские проекты) [1].

Но самое главное – такая форма занятий помогает пробудить в детях интерес к собственной культуре, желание глубже познать свое наследие, гордость за великих предков и стремление сохранить национальные ценности. Ведь именно уважение к прошлому рождает ответственность за будущее, формируя активную жизненную позицию молодого гражданина России.

Поэтому внедрение проектной деятельности на уроках истории должно стать неотъемлемой частью учебно-воспитательного процесса, направленной на духовно-нравственное становление подрастающего поколения и укрепление чувства любви к своему народу и Отечеству.

Литература

1. Вяземский, Е. Е. Проектная деятельность школьников на уроках истории : учеб, пособие для общеобразоват. организаций / Е. Е. Вяземский, О. Ю. Стрелова. – М. : Просвещение, 2017. – 160 с. – (Учимся с «Просвещением». «Просвещение» – учителю»).

УДК 372.862

С. А. Пинигина,
МОУ ИРМО «Грановская СОШ»,
д. Грановщина, Иркутский район, Иркутская обл.,
e-mail: cdtmf-jctym@mail.ru

Творческие приёмы Е. Н. Ильина на уроках технологии

Представлен самоанализ опыта работы учителя технологии в общеобразовательной организации на основе педагогических концепций и методов обучения педагога-новатора Евгения Николаевича Ильина, учителя литературы города Санкт-Петербурга, а также применение данной методики в практической деятельности предметной области «Технология».

Деталь, воспитательные задачи, приём «пишем книгу», коллективный поиск, «мудрая чудинка».

В настоящее время у некоторой части молодёжи меняются духовно-нравственные ориентиры, для решения данной проблемы большая часть учителей находят ответы в трудах великих педагогов Я. А. Коменский, Ж. Ж. Руссо, К. Д. Ушинский, Л. Н. Толстой, Я. Корчак, В. А. Сухомлинский и др.

Среди их работ есть интересные труды выдающегося философа-гуманиста русского зарубежья Ивана Александровича Ильина, который внес немалый вклад в воспитание нового поколения. Его идеи нацелены на совершенствование человека через духовно-нравственные принципы и изложены в его трудах: «Путь духовного обновления», «О воспитании элиты» и др.

Ильин Евгений Николаевич – учитель литературы школы № 84 города Санкт-Петербурга. Создал оригинальную концепцию преподавания литературы как искусства

и нравственно-этического курса, помогающего каждому ученику состояться Человеком.

Проанализировав концепцию преподавания И. А. Ильина и проведя аналогию, на первый взгляд совершенно несовместимых учебных дисциплин литературы и технологии, прослеживаются довольно близкие творческие приёмы преподавания данных предметных областей.

Философ-гуманист выделил основные творческие приемы преподавания:

– «Увидели – удивились! Удивились – запомнили!»;

– «Учитель должен быть артист, художник, горячо влюбленный в свое дело» (А. П. Чехов);

– «Ошеломление, удивление, динамика!»;

– «Мудрая чудинка» занимательного, необычного, игрового.

Во главе угла, Евгений Николаевич Ильин ставил воспитательные задачи, подкрепляя учебным процессом. «Чтобы связь учебного с воспитательным была еще крепче, ее иногда нужно разорвать и оставить в уроке воспитательное. Этот прием я называю открытой этикой», – писал он. И это совершенно верно, ведь в погоне за теорией и практикой, воспитание уходит на второй план.

«В моей практике, – писал он, – немало случаев, когда жест бывал красноречивее слова, а мимика в кратчайшую долю секунды доказывала то, на что потребовались бы монологи». Считаю, что здесь могут со мной согласятся все участники учебно-воспитательного процесса – "безэмоциональный" урок проходящий, как монотонное событие, не привлекает внимания обучающихся».

Широко использует Е. Н. Ильин прием «пишем книгу», когда ученик на время урока становится известным писателем или поэтом.

На уроках технологии мы тоже применяем данный метод. На начальном этапе знакомимся с небольшими произведениями или отрывками, связанными с литературными произведениями, цитатами, притчами и т. п.

Например, в 5–6-х классах «путешествия» различных сказочных героев по стране «Кулинарии». Например, «Кулинария для детей» автора В. Зорина (герои книги: Тетушка Сдоба, дядюшка Крендель и их племянник Колобок и т. д.). После знакомства предлагаем создать книжку-малышку собственного сочинения и изготовления. По разделу «Кулинария» предлагаем творческое задание по созданию книжки, в которой девочки сочиняют сказку, смешную историю из своей жизни или жизни близких людей, стихотворение и т. п., в которых раскрывается создание того или иного блюда или правила поведения за столом.

Деталь. В педагогическом искусстве Е. Н. Ильина громадное значение имеет маленькая, казалось бы, самая незначительная деталь изучаемого литературного текста.

В преподавании технологии также важную роль в обогащении учебного процесса играют произведения художественной литературы. Изучение процессов и явле-

ний на фоне фрагментов из художественных произведений не только обогащают учебный процесс (он становится интересным, наглядно-образным, впечатляющим), но и расширяет кругозор учащихся. Произведения художественной литературы богаты описаниями тех или иных процессов, интересными фактами. Здесь отражаются те явления, которые по-новому раскрывают уже известные понятия. Эти описания, прежде всего, отличаются своей доступностью и образностью.

На уроках технологии можно использовать пословицы и поговорки. Так, например, при изучении темы «Приготовление мучных изделий» на уроке можно обсудить смысл пословиц и поговорок:

- «Хлеб везде хорош – и у нас, и за морем»;
- «Из одной муки хлеба не испечешь»;
- «Без хлеба нет обеда»;
- «Щи с мясом, а нет, так и хлеб с квасом»;
- «Баловством хлеба не добудешь»;
- «Чужой хлеб в горле петухом поет»;
- «Хлеб – всему голова»;
- «Если хлеба ни куска, так и в тереме тоска»;
- «Пот по спине – так и хлеб на столе и т. д.».

После обсуждения смысла данных пословиц можно дать задание детям: «Составить пословицы или поговорки про хлеб».

Ответ на поставленный вопрос – проблему, ее разрешение организуется Е. Н. Ильиным в форме коллективного поиска, коллективного раскрепощенного обсуждения, дискуссии, когда каждый ученик может высказать свое мнение, может задать любой вопрос.

Данный метод так же реализуется на уроках технологии.

Например, реализуя курс технологии «Профессиональное самоопределение» Г. В. Резапкиной, используем для целеполагания или определения темы урока учащимися эпиграфы: «Конфликты – и это нормально. Если у вас нет конфликтов, поверьте, есть ли у вас пульс.» (Чарльз Ликсон). (Тема урока «Поведение в конфликтах»).

Притча: «У людей, занятых одним делом, спрашивают, что они делают. Один отвечает: «Я таскаю камни». Другой: «Зарабатываю на хлеб». Третий: «Строю храм». (Тема урока: «Мотивы труда»).

Е. Н. Ильин широко использует в организации и проведении учебного процесса принцип ролевого участия школьников. Его учащиеся проверяют друг у друга тетради, сочинения, даже зачастую выставляют сами себе оценки, охотно выполняют роли консультантов, лаборантов, рецензентов. Е. Н. Ильин считает, что многие функции учителя можно и нужно передавать учащимся, конечно, при постоянном контроле и помощи учителя. Взаимопроверка, обсуждение и рефлексия

всех участников учебного процесса становится более интересной и ответственной работой если используется данный метод.

Е. Н. Ильин деталь считает жемчужиной текста.

Нам близка эта позиция, использование отрывков из литературных произведений, стимулирует работу обучающихся на уроках даже технологии. При обсуждении возникает обстановка, которая активизирует работу ребят на уроке. Например, отрывок из произведения Антуан де Сент-Экзюпери «Маленький принц» дает возможность учащимся задуматься, проанализировать и дать ответ на вопросы связанные с характером, положительными и отрицательными чертами характера человека.

«На планете Маленького принца, как на любой другой планете, растут травы полезные и вредные. А значит, есть там хорошие семена хороших, полезных трав и вредные семена дурной, сорной травы. Но ведь семена невидимы. Они спят глубоко под землей, пока одно из них не вздумает проснуться. Тогда оно пускает росток; он расправляется и тянется к солнцу, сперва такой милый, безобидный. Если это будущий редис или розовый куст, пусть растет на здоровье. Но если это какая-нибудь дурная трава, надо вырвать ее с корнем, как только ее узнаешь. И вот на планете Маленького принца есть ужасные, зловредные семена... Это семена баобабов. Почва планеты вся заражена ими. А если баобаб не распознать вовремя, потом от него уже не избавишься. Он завладеет всей планетой. Он пронизет ее насквозь своими корнями. И если планета очень маленькая, а баобабов много, они разорвут ее на клочки.»

«А если и с ребятами говорить вот так же, как с нами художники? Книгам, стихам, кинофильмам давать такие же «разрезы», как они – жизни? Идти не от «образа» или «проблемы», а к образу и проблеме от какой-нибудь пустяковой на первый взгляд малости – детали». И снова в точку нашей работы! Часто отрывки из мультипликационных или кинофильмов дают больше информации и заинтересовывают детей больше, чем просто лекция или теоретическая беседа.

«Мудрая чудинка» приема в одном уроке – внезапно и интригующе» приоткрывает и провоцирует запоминание теоретических знаний, «располагает решить проблему – инициативой всего класса, а не десятка прилежных и добросовестных». Данная работа, по нашему мнению, заключается в использовании на занятиях игровых моментов, ребусов, кроссвордов и т. д.

Свою статью мы хотим закончить словами Е. Н. Ильина, в которых говорится, что «между кабинетом литературы и, предположим, школьной мастерской общего больше, чем кажется. Выражается оно не только в увлеченности и напряженности творческого труда ума и рук, но и – скажем так – в необходимости здесь и там иметь свой совершенный инструмент и искусно пользоваться им».

Литература

1. Ильин, Е. Н. Искусство общения, Рождение урока / Е. Н. Ильин. – URL: <https://ps.1sept.ru/article.php?id=200005501&ysclid=lnbs1yh6h1795445089> (дата обращения: 8.02.2025).

2. Белкин, А. С. Система Е. Н. Ильина: преподавание литературы как предмета, формирующего человека / А. С. Белкин. – URL: <https://lektsia.com/3x5f3f.html> (дата обращения: 18.02.2025).

УДК 371.134

Ю. С. Пятаков,
МАУ ДО «ДЮЦ «Орион»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: 5takov@mail.ru

Самообразование педагога дополнительного образования как основа профессионального мастерства: на примере тренера по спортивному туризму

В статье рассматривается роль самообразования в системе непрерывного профессионального развития педагогических работников на примере деятельности тренера по спортивному туризму. Обоснована необходимость личной практической и соревновательной деятельности педагога для поддержания высокой квалификации, формирования авторитета и повышения мотивации обучающихся.

Самообразование, педагог дополнительного образования, спортивный туризм, профессиональное мастерство, мотивация, личный пример.

В условиях динамично меняющегося мира важность непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов не вызывает сомнений. Особенно остро этот вопрос стоит в сфере дополнительного образования, где успех педагогической деятельности напрямую зависит от компетенций и личной увлеченности педагога. Самообразование перестает быть формальным выполнением нормативных требований и становится основой профессиональной идентичности и эффективности. В полной мере это проявляется в такой области, как спортивный туризм, где педагог-тренер выступает в роли непрерывно обучающегося практика. Рассмотрим опыт успешного развития и самообразования педагога на примере деятельности тренера по спортивному туризму центра дополнительного образования.

Для тренера по спортивному туризму самообразование через личную практику – это

не добровольный выбор, а профессиональная необходимость. Данная дисциплина характеризуется высокой степенью риска, необходимостью владения специализированными техническими приемами (навесные переправы, страховочные системы, техника ориентирования) и принятия оперативных решений в условиях неопределенности, моделирующих реальные походные ситуации [3].

Без регулярного личного участия в тренировках и сборах мышечная память тренера ослабевает, навыки работы со снаряжением теряют свою автоматизм, а методики преподавания рискуют превратиться в теоретические абстракции. Например, техника наведения навесной переправы через водную преграду требует не только знания узлов, но и понимания физики процессов, ощущения натяжения веревки и предвидения возможных нештатных ситуаций. Тактическое планирование прохождения дистанции, распределение сил команды, выбор стратегии – все эти компетенции можно поддерживать на высоком уровне, только находясь непосредственно на дистанции. Таким образом, самообразование-практика является для тренера основным механизмом поддержания своей профессиональной компетентности на уровне, обеспечивающем безопасность и эффективность обучения воспитанников.

Выступление тренера на соревнованиях различного уровня выполняет мощнейшую мотивационную и воспитательную функции. Воспитанники видят, что их наставник не просто дает указания с бортика, а сам подвергается тем же испытаниям: преодолевает страх высоты при прохождении скального участка, борется с усталостью на длинной дистанции, испытывает разочарование от поражения и радость от победы. Этот личный пример формирует у обучающихся отношение к спортивному туризму не как к набору нормативов, а как к целостной, насыщенной деятельности, в которой есть место для личностного роста, преодоления себя и настоящей дружбы.

Психологический аспект здесь также невозможно переоценить. Тренер, который сам проходит через те же испытания, что и его ученики, говорит с ними на одном языке. Он может не просто объяснить технику, но и поделиться собственными ощущениями, дать совет, основанный на личном опыте борьбы со сомнениями. Это разрушает барьер «учитель – ученик» и создает отношения наставничества, основанные на взаимном уважении и доверии. Авторитет такого педагога строится не на должности, а на реальных компетенциях и личных качествах, демонстрируемых в деле. Исследования в области педагогической психологии неоднократно подтверждали, что именно такой тип авторитета является наиболее устойчивым и продуктивным для формирования долгосрочной мотивации [2, с. 112].

Кроме того, соревновательная практика – это источник обновления образовательного контента. Участие в соревнованиях, особенно высокого ранга, таких как Чемпионаты России или всероссийские старты, представляет собой уникальную форму повышения квалификации. Это площадка для обмена опытом с сильнейшими спортсменами и тренерами страны. На таких мероприятиях происходит апробация новых технических приемов, тактических схем, появляется инновационное снаряжение.

Тренер-практик становится интегратором этого актуального знания. Он не просто читает о новых тенденциях в специализированных статьях, а видит их в действии, оценивает эффективность, адаптирует для своих воспитанников с учетом их уровня подготовки. Например, знакомство с новыми требованиями судейской коллегии позволяет заблаговременно скорректировать подготовку команды, избежав штрафов на ответственных стартах.

Таким образом, соревновательная деятельность тренера превращается в непрерывный исследовательский процесс, результаты которого напрямую и оперативно транслируются в образовательный процесс, обеспечивая его современность, практическую ориентированность и конкурентоспособность.

Важно понимать, что для системного включения самообразования-практики в профессиональную траекторию необходима поддержка на институциональном уровне. Руководству образовательных организаций, в структуре которых работают такие педагоги, целесообразно:

Закреплять в индивидуальных планах развития педагога участие в определенном количестве соревнований в год.

Рассматривать спортивные достижения тренера как один из показателей его профессиональной эффективности.

Содействовать в предоставлении учебно-тренировочных отпусков или гибком графике работы в период подготовки и участия в ключевых стартах.

Организовывать внутренние методические семинары, где тренеры-практики могли бы делиться полученным опытом с коллегами.

На методическом уровне результатом самообразования тренера может стать разработка новых мастер-классов, учебных видеофильмов, основанных на собственных соревновательных записях, модернизация рабочей программы объединения. Такой подход формализует процесс самообразования и делает его результаты доступными для всего педагогического сообщества.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что самообразование педагога дополнительного образования в формате непрерывной личной практики, как в случае с тренером по спортивному туризму, является системообразующим элементом его профессионального мастерства. Оно выполняет многогранную функцию: от поддержания технической компетентности и обеспечения безопасности до формирования устойчивой мотивационной среды, и постоянного обновления содержания образования. В свете этого, система непрерывного педагогического образования и управление образовательными организациями должны не только признавать, но и целенаправленно создавать организационно-педагогические условия для такого формата профессионального роста, рассматривая его как инвестицию в качество образовательных результатов и личностное развитие всех участников образовательного процесса.

Литература

1. Апанасенко, Г. Л. Диагностика индивидуального здоровья / Г. Л. Апанасенко // Валеология. – 2002. – № 3. – С. 27–31.
2. Методика подготовки спортсменов в туризме : учебное пособие / под ред. В. А. Таймазова. – М. : Спорт, 2016. – 215 с.
3. Спортивный туризм: федеральный стандарт спортивной подготовки: сайт. – URL: <https://www.minsport.gov.ru> (дата обращения: 08.10.2025).

УДК 373.2

Т. Ю. Рагозина,
МБДОУ детский сад № 88,
«Центр развития ребенка «Улыбка»,
г. Белгород, Белгородская обл.,
e-mail: natalia_ozeroval973@mail.ru

Т. Г. Порошина,
МБДОУ детский сад № 88,
«Центр развития ребенка «Улыбка»,
г. Белгород, Белгородская обл.

Формирование представления о профессиях у старших дошкольников посредством промышленного туризма

Актуальностью ознакомления старших дошкольников с профессиями очевидна и необходима родителям в помощь и развитии интереса к выбору будущей профессии ребёнка.

Профориентация, профессия, дошкольники.

Проблема выбора профессии известна с давних времен и именно ранняя профориентация ребенка начинается на начальном уровне обучения ребенка, что в конечном итоге приводит к подготовленности к жизни и развитию социально развитой личности и чем раньше начата подготовка ребенка к выбору профессии, тем больше времени для самоопределения. Наша деятельность заключается в первую очередь не в навязывании своей воли ребёнку в предпочтении профессии, а кем, по мнению взрослого, должен стать ребенок (к примеру, в семье есть династия юристов, педагогов и т. д.), а в том, чтобы ознакомить маленького человека с различными профессиями и видами труда, и облегчить самостоятельный выбор в будущем.

Изучением вопросов о формировании у детей представления о труде взрослых занимались такие отечественные педагоги: М. В. Крулехт, П. А. Шавир Н. С. Пряжников, В. А. Яценко, В. И. Логинова, Л. А. Мишарина, В. Н. Парамзин. В. И. Ло-

гинова, Л. А. Мишарина, В. И. Тютюнник, А. Ш. Шахманова, С. П. Крягжде, Д. Б. Эльконин и др.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования содержание направлено на достижение цели формирования положительного отношения к труду через решение таких задач, как развитие трудовой деятельности; воспитание ценностного отношения к собственному труду, труду других людей и его результатам; формирование первичных представлений о труде взрослых, его роли в обществе и жизни каждого человека [3].

Профориентация (выбор профессии ребёнка, его ориентация на профессию и профессиональное самоопределение) – процесс выявления у человека склонностей к определённому роду профессиональной деятельности [1].

Одной из новых форм ознакомления дошкольников с профессиями взрослых является промышленный туризм.

Промышленный туризм – организация целевых экскурсий на промышленные предприятия города. Экскурсии на предприятия позволяет детям получить не только конкретные впечатления, но и знания, представления о современных технологиях, а также заглянуть в мир самого производства. Посещение может заменить серию занятий, так как прививает навыки общественного поведения, расширяет кругозор [2].

В своей работе мы активно используем возможности промышленного туризма для формирования у старших дошкольников представлений о профессиях.

Основной целью, которую мы ставили, состояла из ознакомления старших дошкольников с профессиями посредством целевых экскурсий на промышленные предприятия нашего города Белгорода.

Нами решались следующие задачи.

Работа с детьми:

1. Ознакомление детей с различными профессиями.
2. Формирование у детей интереса к профессиям.
3. Развитие трудовых навыков у старших дошкольников.
4. Обеспечение начальных профориентационных представлений при помощи целевых экскурсий на промышленных предприятиях города Белгорода.
5. Познакомить детей с инструментами, необходимых для работы людям разных профессий их трудовыми действиями, совершаемыми взрослыми, а также о результатах труда взрослых и оборудовании,
6. Пробуждать интерес и любознательность к деятельности взрослых.
7. Способствовать формированию уважения к труду взрослых и положительного отношения.
8. Стимулировать у дошкольников интерес к профессиям близких и родных людей.
9. Дать представление дошкольникам о многообразии предприятий на территории нашего города.
10. Воспитание уважения к труду взрослых.

Работа с родителями обучающихся:

1. Актуализировать родителям значимость вопроса ранней профориентации детей.
2. Актуализировать вопрос раннего выявления у ребенка способностей и склонностей, способствующих в будущем выборе профессии.
3. Организовать сотрудничество с родителями дошкольников в части ознакомления с профессиями на промышленных предприятиях и профессиями в семье.

Деятельность ознакомления с профессиями строилась по следующим направлениям:

- деятельность с дошкольниками в рамках целевых экскурсий;
- деятельность с дошкольниками (область «Социально-коммуникативное развитие» и «Познавательное развитие») в рамках занятий;
- деятельность с родителями;
- сотрудничество с промышленными предприятиями.

В результате бесед с детьми выстроился «рейтинг» самых интересных, с точки зрения воспитанников, профессий, по которому разрабатывался план посещений тех предприятий, которые вызвали наибольший интерес у детей: ООО «Белэнергомаш», птицефабрика Северная, завод металлоконструкций, ОАО Белгородская швейная фабрика «Россиянка», российские банки, ОАО «Золотой колос» и др.

По итогам целевых экскурсий с периодичностью один раз в неделю на одно и то же предприятие, в группе проводилось занятие по обобщению представлений детей о предприятии в целом и о профессиях, с которыми воспитанники познакомились.

По итогам периодических экскурсий на швейную фабрику «Россиянка» воспитанники познакомились с множеством профессий (закройщик, швея, конструктор изделий, дизайнер, проектировщик), а также с продукцией, которую фабрика выпускает (детская одежда, женская, мужская), узнали достижения фабрики, награды, какая сеть магазинов есть в нашем городе. Познакомились с понятием «мода».

В таблице представлены список экскурсий, которые мы провели на швейной фабрике «Россиянка».

Таблица

Экскурсии на швейной фабрике «Россиянка»

Вид деятельности	Тема
Экскурсия №1	Что за предприятие? Чем занимаются взрослые?
Экскурсия №2	Какой перечень профессий на фабрике?
Экскурсия №3	Модная одежда – разная одежда
Занятие-беседа	Что понравилось на фабрике. Одежда для кукол.
Творческая игра	«Ателье для маленьких модниц»
Пополнение творческой игры «Магазин»	Отдел «Фурнитура»
Семейный проект	Моя первая коллекция маленьких модниц

В нашей группе появлялись новые творческие игры, такие, как например, «Гипермаркет «Лента», «Банк России», «Ателье для модниц», «Салон красоты», «Медицинский центр» и др.

Параллельно с этим направлением деятельности с воспитанниками строилась работа по ознакомлению с профессиями своих родителей. Так же совместно с детьми составили списки профессий родителей группы, перечень тех предприятий, где их родители работают. Таким образом дети познакомились с такими профессиями, как, мастер маникюрного дела, почтальон, полицейский медсестра, врач и др. Совместно с родителями дети подготовили фотоальбомы на тему: «Профессия моей мамы (папы)». Приглашали «гостя группы» (родителя) для закрепления полученных знаний о профессиях, также проводились занятия обобщающего характера. В группе пополнилась игровая среда, в парикмахерской появился кабинет маникюра.

Таким образом, у детей сформировались представления о многообразии профессий и многочисленность предприятий в нашем городе Белгороде. Дети ознакомились с профессиональными функциями многих профессий и это позволило им отражать свои знания в творческих в группе, поделках, рисунках, рассказах, сюжетно-ролевых играх.

Литература

1. Красновский, Л. И. Опыт ранней профориентации / Л. И. Красновский // Дошкольное воспитание. – 1991. – № 10. – С. 39–44.

2. Ранняя профориентация дошкольников : пособие по ознакомлению детей старшего дошкольного возраста с промышленными предприятиями города Пензы / авт.-сост.: Л. В. Ежова, С. В. Зерова, И. О. Поршнева и др. Пенза, 2014. – 103 с.

3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования : утвержден приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17 октября 2013 г. № 1155 / Министерство образования и науки Российской Федерации. – М., 2013.

О. В. Антипина,
ГАОУ СО «Губернаторский лицей»,
г. Екатеринбург, Свердловская обл.,
e-mail: olesacantipina@yandex.ru

А. В. Кокорина,
ГАОУ СО «Губернаторский лицей»,
г. Екатеринбург, Свердловская обл.,
e-mail: kokorina-a-v@yandex.ru

Современные цифровые технологии в повышении квалификации учителей естественно-научного цикла

В статье определяются ключевые направления интеграции современных цифровых технологий в профессиональное развитие учителей естественно-научного цикла. Особое внимание уделяется формированию цифровой культуры, использованию виртуальных лабораторий и цифровых симуляторов, возможностям искусственного интеллекта и геймификации.

Цифровая трансформация, цифровые технологии, повышение квалификации, естественные науки, обучение, профессиональное развитие.

Цифровая трансформация образования, являясь одним из приоритетов государственной политики Российской Федерации, затрагивает все уровни образовательной системы, включая среднее профессиональное и дополнительное педагогическое образование. Для учителей естественно-научного цикла этот процесс сопряжен как с уникальными возможностями, так и со специфическими вызовами, обусловленными экспериментальной и наглядной составляющей их предметов. Современный педагог должен не только владеть предметными знаниями, но и быть организатором познавательной деятельности, используя цифровые инструменты для интенсификации и повышения эффективности учебного процесса [3, с. 10]. В связи со сказанным отметим, что существующая сегодня система повышения квалификации педагогов претерпевает значительные изменения, переходя от традиционных форм к более гибким, персонализированным и цифровым моделям.

В контексте повышения квалификации учителей естественнонаучного цикла цифровые ресурсы трансформируются из инструментов для школьного урока в мощные средства профессионального развития. Они позволяют не только компенсировать дефицит передового и высокотехнологичного оборудования в школах, но и создавать принципиально новую среду для педагогического экспериментирования, отработки методик и освоения современных образовательных технологий.

Ключевым направлением цифровизации системы повышения квалификации является формирование у педагогов компетенции критического выбора и методически

грамотного включения цифровых ресурсов в образовательный процесс. В рамках курсов повышения квалификации и дополнительного профессионального образования педагоги должны научиться не просто пользоваться симуляторами, а проводить их дидактический анализ, оценивать их потенциал для формирования исследовательских навыков у учащихся и проектировать на их основе учебные ситуации.

В связи с вышесказанным в рамках настоящего исследования были выделены ключевые цифровые инструменты, позволяющие повысить качество повышения квалификации учителей естественнонаучного цикла. Рассмотрим их более подробно.

1) Виртуальные лаборатории и симуляторы в программах повышения квалификации учителей естественнонаучного цикла.

Как справедливо отмечает О. О. Останина, сегодня виртуальные лаборатории стали «естественным выходом» в условиях широкого распространения дистанционного формата обучения [4, с. 7]. Однако в системе повышения квалификации учителей естественно-научного цикла их роль гораздо шире, поскольку они представляют собой идеальный цифровой инструмент для:

– отработки методик проведения эксперимента в условиях, когда реальное оборудование недоступно или его использование сопряжено с риском;

– сравнительного анализа виртуального и реального эксперимента. С помощью виртуальных лабораторий педагоги могут освоить навыки выявления дидактических возможностей и ограничений цифровых аналогов реального эксперимента, а также понять, какие умения эффективнее формирует реальный эксперимент, а какие – виртуальный эксперимент;

– проектирования «перевернутых» лабораторных работ, где теоретическая часть и сбор данных происходят дистанционно с помощью симулятора, а очное занятие посвящается анализу результатов, обсуждению погрешностей и интерпретации данных.

Проблема, однако, заключается в качестве и доступности таких ресурсов. Многие бесплатные виртуальные лаборатории имеют линейную, «закрытую» структуру, не позволяющую педагогу или ученику вносить изменения в параметры эксперимента, что ограничивает их исследовательский потенциал [4, с. 7]. Более продвинутые и гибкие платформы, как правило, требуют покупки лицензии и зачастую не локализованы. В этой связи особую ценность в программах дополнительного профессионального образования и повышения квалификации учителей естественнонаучного цикла приобретают такие передовые инструменты, как, например, PhET Interactive Simulations (цифровой проект Университета Колорадо в Боулдере, основанный в 2002 году). Указанный проект не только является эффективным цифровым инструментом обучения естественным наукам и математике, но и предоставляет бесплатные, интерактивные, научно выверенные симуляции по физике, химии, биологии и географии [1, с. 40]. Освоение работы с подобными ресурсами, на наш взгляд, является высокоэффективным модулем, который необходимо включать в курсы повышения квалификации педагогов естественнонаучного цикла.

2) Цифровые лаборатории и специализированное программное обеспечение.

Работа с цифровым лабораторным оборудованием (например, «Архимед», «Pasco») в рамках повышения квалификации и профессионального образования учителей естественно-научного цикла должна быть переориентирована. Если для школьника это инструмент для проведения измерений, то для педагога – объект для методического осмысления уже имеющихся профессиональных знаний. Повышение квалификации должно знакомить учителей с принципами работы датчиков и инструментов для измерения, анализа и визуализации пространственных данных, используемых в том или ином учебном предмете (например, для учителя географии такими датчиками могут быть компас, барометр, термометр, эхолот и т.д.), учить их калибровке, пониманию погрешностей цифровых измерений по сравнению с «аналоговыми» приборами.

Ключевой проблемой использования цифровых лабораторий является быстрый моральный износ и высокая стоимость обновления этого инструмента [4, с. 5]. Следовательно, в программах повышения квалификации необходимо учитывать этот аспект и готовить педагогов к работе в условиях ограниченных ресурсов, обучая их методам поиска альтернативных, в том числе программных, решений.

Что касается специализированного программного обеспечения для моделирования (такого как «Surfer» и «MapInfo» для географии, «EveryCircuit» для электротехники, «ChemBioDraw» для химии, «Stellarium» для астрономии и т.д.), то его освоение в системе повышения квалификации учителей естественнонаучного цикла решает ряд задач:

- углубление предметных знаний: учитель получает мощный инструмент для визуализации сложных процессов (например, протекания тока в цепи, строения молекул, движения небесных тел), что усиливает его собственную предметную компетентность;
- разработка дидактических материалов: учитель обучается создавать собственные наглядные материалы, схемы и модели для использования на уроках;
- проектирование учебной деятельности: учителем осваивается методика постановки перед учениками задач, для решения которых необходимо применение данного программного обеспечения, что способствует развитию их инженерного и исследовательского мышления.

Так, интеграция цифровых инструментов в программы повышения квалификации позволяет перевести педагога из пассивного потребителя готовых ресурсов в активного проектировщика образовательной среды, способного к критическому отбору и эффективному использованию цифровых технологий для достижения образовательных задач.

Также важно подчеркнуть, что система повышения квалификации учителей естественно-научного цикла должна активно использовать современные цифровые тренды, применяемые в процессе обучения, далее рассмотрим основные из них.

1) Смешанное и дистанционное обучение. Эти форматы позволяют педагогам повышать квалификацию «без отрыва от основной деятельности» [2, с. 67]. Для организации такого обучения используются платформы типа Moodle, «Сферум», Google

Classroom, которые предоставляют возможности для размещения курсов, проведения вебинаров и тестирования.

2) Геймификация. Применение игровых методов повышения квалификации повышает мотивацию и вовлеченность педагогов. Р. В. Карапетова приводит в пример такие сервисы, как Wordwall, Uchi.ru и Studystack, которые позволяют создавать интерактивные упражнения и игровые задания для закрепления материала [3, с. 11]. Для учителей естественно-научного цикла это может быть полезно при отработке терминологии предмета, законов и формул.

3) Искусственный интеллект (ИИ). Интеграция ИИ открывает новые горизонты для персонализации обучения, поскольку он может обеспечить мгновенную обратную связь, адаптировать образовательный контент под нужды педагога и взять на себя рутинные операции (например, проверка тестов). В контексте повышения квалификации его можно использовать для анализа пробелов в профессиональных знаниях и автоматического подбора индивидуальных образовательных программ.

4) Микрообучение. Опыт Корпоративного университета Сбербанка, описанный И. Г. Табацкой, показывает эффективность коротких видео-уроков продолжительностью не более 10 минут [5, с. 23]. Этот формат идеально подходит для занятых педагогов, позволяя осваивать материал небольшими, но логически завершенными объемами.

Несмотря на очевидные преимущества, процесс цифровизации системы повышения квалификации сталкивается с рядом проблем:

- проблема материально-технического обеспечения, проявляющаяся в неравенстве регионов страны и образовательных организаций различного уровня в оснащении цифровыми инструментами обучения;

- психологические барьеры, проявляющиеся в чувстве неуверенности педагогов в уровне своих цифровых компетенций, а также в недостатке навыков самоорганизации при дистанционном обучении;

- нормативно-правовые аспекты, связанные с вопросами лицензирования программного обеспечения, а также с защитой персональных данных и авторских прав на цифровой контент.

Таким образом, цифровизация системы повышения квалификации учителей естественно-научного цикла – это комплексный и многогранный процесс. Его успешная реализация зависит от грамотного взаимодействия нескольких факторов: непрерывного развития цифровой культуры педагога, обеспечения доступа к современным цифровым ресурсам (виртуальным лабораториям, симуляторам), внедрения гибких и персонализированных форматов обучения с использованием элементов смешанного обучения, геймификации и искусственного интеллекта.

Литература

1. Васильева, А. А. К вопросу о дигитализации высшего образования / А. А. Васильева, И. Н. Потапова, И. В. Таратута // АПК: инновационные технологии. – 2019. – № 4. – С. 38–42.
2. Вишняков, В. А. Онлайн-сервисы и информационные технологии в дистанционном обучении / В. А. Вишняков, А. П. Ковалев // Информационные технологии в образовании. – 2017. – № 4. – С. 66–70.
3. Карапетова, Р. В. Цифровизация образования: от теории к практике / Р. В. Карапетова // Актуальные вопросы общего образования в среднем профессиональном образовании. – 2023. – С. 10–14.
4. Останина, О. О. Применение цифровых инструментов в преподавании дисциплин естественнонаучного цикла / О. О. Останина, Л. В. Колясникова // Актуальные вопросы общего образования в среднем профессиональном образовании. – 2023. – С. 3–9.
5. Табацкая, И. Г. Некоторые аспекты цифровой трансформации образования: теория и практика преподавания / И. Г. Табацкая // Актуальные вопросы общего образования в среднем профессиональном образовании. – 2023. – С. 20–27.

УДК 371.398

*Н. Б. Таяшова,
МАОУ «СОШ № 16» города Белово,
Беловский ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: tayushova@mail.ru*

Формирование естественно-научной грамотности обучающихся на занятиях внеурочной деятельности

В данной статье описан опыт работы учителя химии МАОУ «СОШ № 16» города Белово по развитию естественно-научной грамотности учащихся через исследовательскую и проектную деятельность на занятиях курсов внеурочной деятельности.

Естественно-научная грамотность, функциональная грамотность, исследовательская деятельность.

Естественно-научная грамотность – это важная составляющая функциональной грамотности.

Согласно определению, используемому в PISA, естественно-научная грамотность – это способность человека занимать активную гражданскую позицию по общественно значимым вопросам, связанным с естественными науками, и его готовность

интересоваться естественно-научными идеями. Это основа, на которой базируется дальнейшее образование школьника, его успешная будущая профессиональная деятельность, связанная с медициной, фармакологией, экологией, научной деятельностью в области космических технологий и многими другими областями.

Человек, обладающий естественно-научной грамотностью, обязательно должен владеть следующими компетенциями:

- научно объяснять природные явления;
- понимать особенности и проводить исследования;
- научно интерпретировать данные;
- использовать доказательства для получения выводов.

Естественно-научная грамотность формируется на уроках при изучении школьных дисциплин и во внеурочной деятельности.

В рамках курсов внеурочной деятельности, мы с ребятами развиваем основные компетенции через решение контекстных и метапредметных задач, проектную и исследовательскую деятельность. Что позволяет применять и трактовать химические знания в разнообразных смысловых ситуациях, более глубоко изучить темы курса ХИМИЯ, полнее познать картину мира в целом.

Приведем несколько примеров из собственного опыта работы.

Ежегодно с 2020 года мы с ребятами являемся активными участниками Межрегионального химического турнира, на котором организаторы предлагают ребятам решить интереснейшие контекстные задания. На занятиях курсов внеурочной деятельности мы разбираем и с интересом решаем их. Например в одной задаче требовалось так модифицировать волос, чтобы он начинал светиться под действием акустических колебаний. Как в известной сказке Рапунцель. «Рапунцель пела и её волосы начинали светиться ярким золотым цветом и позволяли ей лечить больных и раненых». В другой задаче ребята должны были вырастить силикатные водоросли и объяснить с точки зрения химии и физики, как размер и тип ионов окрашенных солей влияют на морфологию и скорость роста «химических водорослей».

В ходе решения подобных задач ребята с головой погружаются в мир естественных наук и открывают для себя целые пласты новых знаний, лежащих за рамками школьной программы.

Хотем отметить, что ребята могут прийти на занятие с конкретным вопросом, который их волнует. Однажды ученица 10-го класса и спросила, как отстирать пятно от шариковой ручки с белой блузки. В результате родился исследовательский проект «Химическое удаление сложных пятен коммерчески доступными реактивами».

Мы изучили виды пятен, типы тканей, способы выведения пятен, а по результатам исследований разработали памятки с рекомендациями и провели мастер-класс для учеников 8–10-х классов по выведению пятен различной природы с одежды.

На занятиях курсов внеурочной деятельности большое внимание уделяю иссле-

довательской работе учащихся. В исследовательской работе о цветах нас заинтересовал вопрос, почему на одном растении одновременно могут быть цветки и бутоны разного цвета. Каким образом мудрая природа так необычно раскрасила некоторые цветы?

Изучив этот вопрос, ребята выяснили, что виной всему растительные пигменты группы антоцианов и уровень кислотности окружающей и внутренней среды растения. Этот же фокус мы наблюдаем, когда варим борщ. В свекле содержится большое количество антоцианов, которые придают ей характерный цвет. В зависимости от кислотности среды пигменты меняют свой цвет. Если среда кислая, антоцианы окрашиваются в красный цвет и борщ приобретает насыщенный бордовый оттенок, если среда слабо кислая или близкая к нейтральной, пигменты окрашиваются в фиолетовый цвет и борщ, соответственно, тоже темнеет.

С результатами исследований ребята успешно выступают на школьных, городских, региональных и международных научно-исследовательских конференциях, принимают участие в химических турнирах и олимпиадах. Их работы отмечены множеством грамот и дипломов, что подтверждает высокий уровень сформированности компетенций, о которых говорилось выше. Ребятам нравится заниматься исследовательской деятельностью и они с удовольствием посещают занятия.

Для развития интереса к научной деятельности у школьников 5–7-х классов, мы приглашаем их на свои занятия и проводим Дни науки. На которых ребята делятся своими результатами, открытиями и рассказывают за что любят науку химию.

Естественно-научная грамотность – это важный компонент функциональной грамотности, формирование которой – задача каждого современного педагога. Это непростой процесс, где от самого учителя требуется креативность и творческое мышление, использование инновационных форм и методов обучения, значительных ресурсов времени, физических и эмоциональных сил. А занятия внеурочной деятельности позволяют расширить возможности педагога в этом очень важном вопросе.

Литература

1. Межрегиональный химический турнир. – URL: https://vk.com/mos_chem_tourn?from=groups (дата обращения: 25-29.09.2025).
2. Сетевая энциклопедия – википедия – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Сетевая_энциклопедия (дата обращения: 25–29.09.2025).
3. Функциональная грамотность – энциклопедия «Знание. Вики» – URL: https://znanierussia.ru/articles/Функциональная_грамотность (дата обращения: 29.09.2025).

И. В. Фурсов,
ГБУ ДПО «СКИРО ПК и ПРО»,
г. Ставрополь, Ставропольский край,
e-mail: fursici@yandex.ru

Р. Г. Кривоногов,
ГБУ ДПО «СКИРО ПК и ПРО»,
г. Ставрополь, Ставропольский край,
e-mail: krivonogovrg@mail.ru

Применение иммерсивного метода в рамках предмета «Основы безопасности и защиты Родины»

В статье рассматривается применение технологий виртуальной реальности на уроках ОБЗР. Представлен проект «Безопасность в быту» для полного погружения в виртуальную реальность.

Иммерсивный метод, виртуальная реальность, безопасность, мотивация.

Иммерсивный подход в образовании (от англ. immersion – «погружение») – это метод, который использует смоделированную с помощью цифровых технологий среду для полного погружения учащихся в учебный процесс [2]. Иммерсивный подход включает в себя применение виртуальной или дополненной реальности. Преимущества иммерсивного подхода в образовании: вовлечённость и мотивация, наглядность, развитие критического мышления и навыков решения проблем.

Для применения иммерсивного метода на уроке можно воспользоваться таким оборудованием центров образования «Точка роста» как шлем виртуальной реальности.

Использование шлема виртуальной реальности (VR-шлем) на уроках «Основы безопасности и защиты Родины» (ОБЗР) – это не просто технологический тренд, а мощный педагогический инструмент, который кардинально меняет подход к обучению безопасности.

Преимущества, которые возникают при применении виртуальной реальности (VR) на уроках по ОБЗР [1]:

1. Отработка навыков на практике без риска для жизни. Это одно из главных преимуществ VR. Виртуальная реальность позволяет безопасно отрабатывать действия в ситуациях, которые невозможно или недопустимо создавать в реальности: пожар в квартире, школе, торговом центре, землетрясение (падение мебели, необходимость укрыться), наводнение или паводок, химическая авария и необходимость правильно надеть противогаз, выбрать путь эвакуации, ДТП и необходимость оказать первую помощь пострадавшим или правильно покинуть транспортное средство.

Таким образом появляется как бы «право на ошибку»: ученик может ошибиться в VR-среде и увидеть последствия своего неверного решения без реального ущерба для здоровья. Это бесценный опыт, который учит эффективнее любых слов – «так делать нельзя».

2. Повышение мотивации и интереса к предмету. При изучении темы появляется интерактивность и геймификация: урок превращается из скучной лекции в увлекательную игру-квест. Ученики выполняют роль не пассивных слушателей, а являются активными участниками событий.

Современные технологии для молодого поколения – родная среда. Использование VR говорит на их языке, что резко повышает вовлеченность и положительное отношение к предмету.

3. Погружение и эмоциональное вовлечение. То есть появляется эффект присутствия. VR переносит ученика в ситуацию, а не просто показывает её на картинке или видео. Это создает сильный эмоциональный отклик. Волнение, иногда страх, необходимость быстро ориентироваться – эти эмоции делают опыт запоминающимся на долгие годы.

Поддача материала в виде лекции о том, как вести себя в той или иной экстремальной ситуации может легко забыться. А вот практика запомнится на долго, останется в мышечной и эмоциональной памяти.

4. Визуализация сложных и абстрактных понятий. Например, при изучении первой помощи, VR позволяет в деталях рассмотреть 3D-модель человеческого тела, чтобы понять расположение органов, точки для непрямого массажа сердца, наложения жгута.

Другой пример – эвакуация при пожаре. Виртуальная реальность позволяет смоделировать несколько ситуаций. Например, покинуть помещение или в нем остаться. Если приняли решение остаться в помещении, то какие действия необходимо совершить и где лучше находиться. Если приняли решение покинуть его, то как это правильно сделать и как нужно передвигаться.

Для применения виртуальной реальности на учебном предмете ОБЗР разработано множество готовых комплексных программ для обучения в VR. Но может возникнуть несколько проблем по использованию данных программ – это их стоимость и наличие постоянного доступа к Интернету.

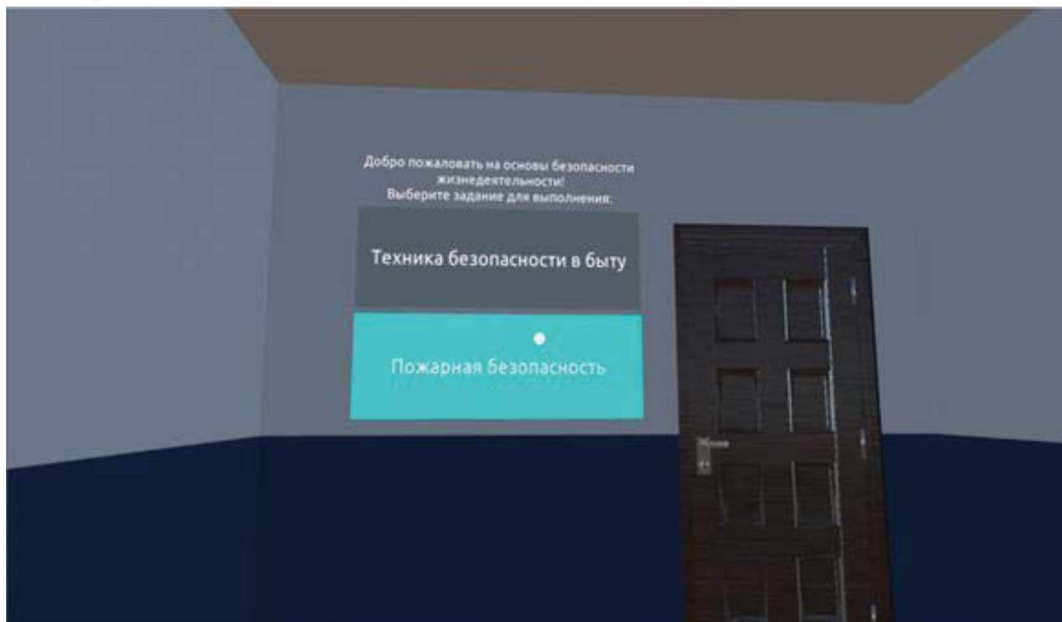
Для решения данных проблем было использовано оборудование ЦНППМ и среда программирования Varwin Education. Varwin Education – это российская образовательная среда для создания и управления интерактивными 3D/VR/AR/XR-мирами, развивающая у школьников, студентов и педагогов навыки программирования. Данная программа позволяет сделать проект виртуальной реальности и без покупки полного доступа.

Таким образом, была разработана собственная VR-программа, по теме «Безопасность в быту». Программа тестировалась и запускается на проводных шлемах виртуальной реальности. Для запуска приложения требуется обязательное наличие VR-шлема. Предназначена для изучения и закрепления модуля № 4 по предмету «ОБЗР», 8–9-е классы [3]. «Безопасность в быту»: классифицировать источники опасности в быту (пожароопасные

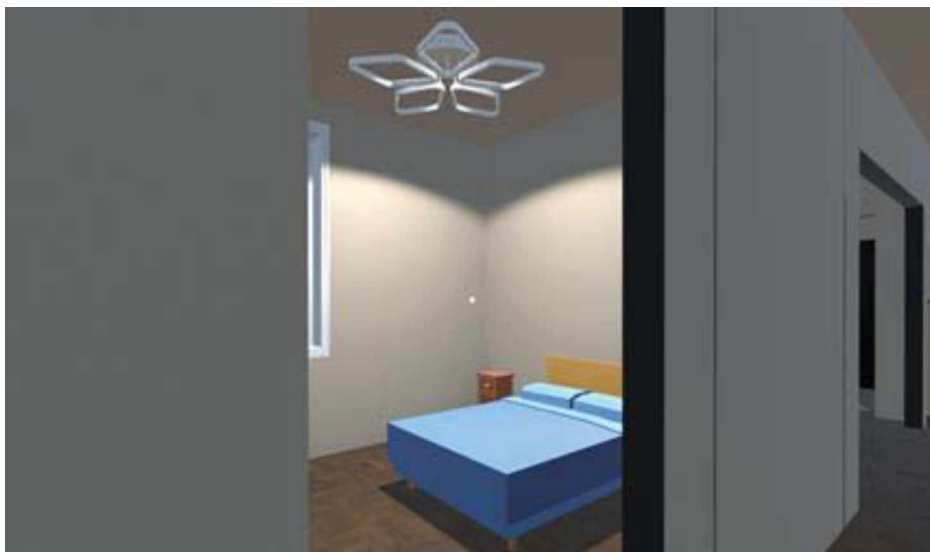
предметы, электроприборы, газовое оборудование, бытовая химия, медикаменты); безопасность действий при возникновении аварийных ситуаций.

При запуске приложения, открывается главное меню с двумя пунктами:

1. Техника безопасности в быту.
2. Пожарная безопасность.



В первом пункте рассматривается тема: «Источники опасности в быту. Риск их возникновения, зависящие от поведения человека.» Задание имеет следующую направленность: выявление и ликвидация потенциально возможной опасности во время вашего выхода и дальнейшего отсутствия в квартире. Т. е. игроку необходимо найти и устранить пять опасностей, так называемых, «забывашек».



Все потенциальные опасности связаны с коммунальными системами жизнедеятельности.



Второй пункт «Пожарная безопасность» позволяет разобрать две ситуации, связанные с правилами поведения при возникновении пожара в квартире.

Первая ситуация – оставленная на плите сковорода с загоревшимся маслом. Необходимо выполнить правильную последовательность действий для устранения опасной ситуации – горящего масла на сковороде.



Вторая ситуация – задымившейся и заискрившейся принтер. Необходимо выполнить правильную последовательность действий для устранения опасной ситуации – возгорания принтера.

Приложение доступно по ссылке:

<https://disk.yandex.ru/d/PyrJoFcyDz4gGw>

Следует учесть, что применение шлема виртуальной реальности не должно превышать 10–15 мин. Так же VR не должен полностью заменять традиционные методы (например, реальную отработку навыков на манекенах). Это идеальный инструмент

для демонстрации и отработки действий в смоделированных чрезвычайных ситуациях, которые невозможно, или крайне затруднительно создать на практике.

В итоге, использование VR на уроках ОБЗР позволяет превратить теоретические знания в практические, эмоционально окрашенные навыки, которые в критический момент могут спасти жизнь. Это инвестиция в безопасность и выживание будущих поколений.

Литература

1. Азевич, А. И. Виртуальная реальность как обучающая среда / А. И. Азевич // Современные информационные технологии в образовании : мат-лы XXX Междунар. конф. – Троицк : БАЙТИК, 2019. – Ч. 1. – С. 72–73.
2. Сергеев, С. Ф. Обучающие и профессиональные иммерсивные среды / С. Ф. Сергеев. – М.: Народное образование, 2021.
3. Федеральная рабочая программа основного общего образования основы безопасности и защиты родины (для 8–9 классов образовательных организаций): [сайт]. – URL: https://edsoo.ru/wp-content/uploads/2025/07/2025_ooo_frp_obzr-8-9.pdf.

УДК 37.091.398 : 372.87

Г. А. Чешева,

*МАУ ДО «Детско-юношеский центр «Орион»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровской обл. – Кузбасс,
e-mail:ufkbcbr@mail.ru*

Применение искусственного интеллекта при проведении занятий по изобразительному искусству в дополнительном образовании детей

В статье основное внимание уделено интеграции технологий искусственного интеллекта как ключевого инструмента для трансформации учебного процесса. Анализируются практические аспекты применения нейросетей для генерации идей, композиционного анализа, персонализации обучения и развития критического мышления.

Иновационные методы, цифровые технологии, творческое мышление.

Современное дополнительное образование требует от педагогов внедрения инновационных методов, особенно в таких творческих дисциплинах, как изобразительное искусство. Успех обучения зависит от применения разнообразных подходов, создания условий для творчества, самовыражения и сотрудничества. Обеспечив увлекательный и эмоционально насыщенный процесс, педагог способствует развитию не только художественных навыков, но и личностных качеств учащихся.

В контексте цифровизации и появления нового поколения «цифровых аборигенов» особую актуальность приобретают технологии искусственного интеллекта. Традиционные методы преподавания ИЗО зачастую сталкиваются с вызовами: «страх чистого листа», недостаток идей, технические сложности, мешающие реализации замысла. Данная статья призвана обосновать тезис о том, что нейросети, выступая в роли «цифрового помощника» педагога, способны преодолеть эти барьеры, сделав обучение более персонализированным, интерактивным и эффективным, при этом оставаясь инструментом в руках художника, а не его заменой.

1. Искусственный интеллект как многофункциональный педагогический инструмент.

Интеграция ИИ в образовательный процесс не отменяет традиционные формы работы (творческие мастерские, междисциплинарные связи), а обогащает их, открывая новые возможности.

1.1. Нейросеть как источник вдохновения и генератор идей.

Преодоление «страха чистого листа» – одна из первостепенных задач педагога. Упражнение «Мозговой штурм с ИИ» позволяет учащемуся словесно описать идею (например, «девочка с собакой в волшебном лесу в стиле аниме»), после чего нейросеть мгновенно генерирует множество визуальных вариаций. Это служит мощной отправной точкой, стимулирующей воображение и предоставляющей богатый визуальный материал для дальнейшей собственной работы. Кроме того, данный метод эффективен для изучения художественных стилей: нейросеть может изобразить один и тот же сюжет в манере Ван Гога, Пикассо или японской гравюры, обеспечивая наглядное и быстрое погружение в историю искусства.

1.2. Нейросеть как инструмент для анализа композиции и цвета.

ИИ может выступать в роли объективного консультанта. Учащийся создает набросок, фотографирует его и загружает в нейросеть с запросами: «улучшить композицию», «подобрать гармоничную цветовую палитру» или «изменить освещение на вечернее». Анализируя предложенные алгоритмом варианты, ученик учится критически оценивать сильные и слабые стороны своей работы. Также нейросеть незаменима для создания референсов – детализированных изображений (например, исторических костюмов или архитектурных стилей), которые служат основой для последующей работы с натуры или по воображению.

1.3. Нейросеть как средство реализации индивидуального и инклюзивного подхода.

Технологии ИИ позволяют дифференцировать обучение. Учащиеся с разным уровнем подготовки получают задания, соответствующие их возможностям: начинающие, могут использовать ИИ для быстрого достижения эстетичного результата, поддерживая мотивацию, а продвинутые – для решения сложных творческих задач (например, создание серии работ в едином стиле). Для детей с ограниченными возможно-

стями здоровья (ОВЗ), испытывающих трудности с мелкой моторикой, нейросеть становится «голосом» их воображения, позволяя через текстовое описание создавать сложные визуальные образы и оставаться полноправными авторами.

2. Методические аспекты и минимизация рисков

Внедрение ИИ в педагогическую практику требует от педагога разработки четкой методической базы и осознания потенциальных рисков.

2.1. Практические шаги для педагога:

Выбор инструментов: Необходимо ознакомиться с доступными и удобными для образовательного процесса нейросетями (русскоязычные Kandinsky 3.0, FusionBrain; бесплатные версии Craiyon, Playground).

Формирование правил: На первом же занятии важно четко обозначить, что ИИ – это помощник для генерации идей и референсов, а не инструмент для выполнения работы вместо ученика.

Разработка методических карт: Работа с нейросетями должна быть встроена в структуру урока как отдельный этап («этап поиска идей», «этап анализа эскиза», «этап создания референсов»).

2.2. Критическое осмысление и минимизация рисков:

Ключевой педагогической задачей является развитие у учащихся критического мышления. Необходимо проводить дискуссии на этические темы: «Что есть авторство в эпоху ИИ?», «В чем принципиальная разница между работой алгоритма и человека?».

Для минимизации рисков предлагаются следующие решения:

Риск пассивного потребления: Ни одна генерация не должна быть конечным продуктом. Обязательным этапом является последующая ручная деятельность: упражнение «Дорисуй нейросеть», интерпретация, создание собственной работы по мотивам сгенерированной.

Риск потери технических навыков: Использование ИИ должно быть дозированным и чередоваться с классическими заданиями (наброски, работа с натурой, изучение академических основ живописи и рисунка).

Заключение.

Таким образом, применение искусственного интеллекта на занятиях по изобразительному искусству в дополнительном образовании открывает новые горизонты для творчества и саморазвития учащихся. Нейросети, интегрированные в образовательный процесс, выступают катализатором инноваций, трансформируя традиционные методы преподавания. Они способствуют формированию не только художественных навыков, но и критического мышления, готовности работать с передовыми технологиями.

Грамотное и осмысленное использование ИИ позволяет педагогу говорить с учениками на одном языке, раскрывать их творческий потенциал новыми способами и готовить юных художников к жизни в мире, где технологии и искусство находятся в неразрывной синергии. Задача современного педагога – не запрещать, а научить использовать этот мощный инструмент для подлинного творческого высказывания.

Литература

1. Смирнова, Т. А. Инновационные подходы к обучению изобразительному искусству / Т. А. Смирнова. – Екатеринбург : УрФУ, 2022. – 220 с.
2. Солдатова, Г. У. Цифровое поколение России: компетентность и безопасность / Г. У. Солдатова. – М. : Смысл, 2020. – 375 с.
3. Сысоев, П. В. Компетенция современного педагога в области искусственного интеллекта: структура и содержание / П. В. Сысоев // Высшее образование в России. – 2025. – Т. 34. № 6. – С. 58–79. DOI : 10.31992/0869-3617-2025-34-6-58-79. EDN: ZJMQFD.
4. Федорова, О. И. Проектный подход в современном образовании / О. И. Федорова // Современные образовательные технологии. – 2023. – № 1. – С. 30–37.
5. Марголис, А. А. Психолого-педагогическая подготовка учителя для новой школы / А. А. Марголис // Педагогика. – 2020. – № 5. – С. 43–52.

УДК 372.8

Н. Г. Шилова,

*ГБНОУ «Лицей № 84 им. В. А. Власова»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: shilova.lyc84@gmail.com*

О. А. Бутарева,

*ГБНОУ «Лицей № 84 им. В. А. Власова»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: oa.butareva@gmail.com*

Т. А. Евсеева,

*ГБНОУ «Лицей № 84 им. В. А. Власова»,
Новокузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: tanuhsa5@mail.ru*

Развитие математического и естественно-научного образования в лицее: современные подходы и инновационные методики

В статье представлен опыт работы учителей математики и химии лицея по применению современных подходов и инновационных методик в обучении. Приводятся примеры уроков математики с использованием кейс- и квест технологий, проектного обучения, химии с использованием проблемного обучения, исследовательского и проектного методов.

Математическое, естественно-научное образование, инновационные методики

В современных изменяющихся условиях, вызванных установками инновационной концепции развития Российской Федерации, приоритетными становятся дисциплины математического и естественно-научного цикла. Содержание предметов и их

межпредметная связь обеспечивает целостное понимание закономерностей развития окружающего мира и умение комплексно применять знания.

Лицей № 84 имени В. А. Власова – базовая школа Российской академии наук. Миссия лицея – «Качественное образование – уверенность в будущем». Обучение организовано с 9-го класса, куда поступают дети из школ города и городов юга Кузбасса и реализуются профили: технологический, естественно-научный, гуманитарный и социально-экономический. В сентябре 2023 года по проекту «Предуниверсариум» открыты инженерные классы. На протяжении всех лет наиболее востребованы 2 профиля: технологический и естественно-научный (прежде физико-технический и химико-биологический). В технологических и инженерных классах на углубленном уровне изучаются математика, физика и информатика, в естественно-научных классах – химия и биология. 95 % выпускников лицея поступают в Вузы по профилю. На государственной итоговой аттестации 100 % выпускников технологических и инженерных классов сдают профильную математику, 90 % – физику, 70 % – информатику. 95 % – 100 % выпускников естественно-научного класса сдают химию и биологию.

Результаты ЕГЭ (средние баллы по лицее) представлены в таблице.

	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25
Математика	73,1	72,6	80,8	71,0
Физика	83,5	82,9	87,9	67,6
Информатика	71,6	75,6	76,4	67,0
Химия	78,9	81,3	87,2	87,0
Биология	70,4	63,9	74,4	75,7

Ежегодно выпускники нас радуют 100 баллами, их количество представлены в таблице.

	2021	2022	2023	2024	2024
Математика		1		3	1
Химия	3	2	1	4	3
Физика		1	1		

В решении вопроса повышения качества преподавания математики и естественно-научных предметов мы используем системный подход. Обновлены основные общеобразовательные программы. Расширяем профориентационную работу математической, инженерной и естественно-научной направленности через внеурочную деятельность. Это организация экскурсий на предприятия, в лаборатории и медицинские учреждения, встречи со специалистами градообразующих предприятий. На базе Сибирского государственного индустриального университета организована внеурочная деятельность, которая включает в себя курсы: «Физический практикум», «Инженерная графика», «Технологии современного производства». Очень важным является повыше-

ние качества подготовки педагогов не только средствами курсов повышения квалификации, но и участием в проверке олимпиадных работ, работ ЕГЭ и ОГЭ в качестве экспертов, проведение курсов повышения квалификации для учителей города и юга Кузбасса. Для решения проблем управления качеством образования в лицее используются следующие новые подходы: стимулирующий характер; отход от командно-административных методов управления: приоритетность контроля за результатами образовательного процесса при сокращении контроля за его ходом; приоритетность самоконтроля при анализе и оценке хода образовательного процесса.

Лицей № 84 имени В. А. Власова является региональной инновационной площадкой по теме «Создание личностно-развивающей образовательной среды лицея», поскольку каждому педагогу необходимо ориентироваться в широком спектре современных инновационных технологий и не тратить время на открытие уже известного. Сформированы три профессиональных обучающихся сообщества педагогов по изучению и внедрению современных образовательных технологий в учебный процесс таких как: урок 4К, смешанное обучение (перевернутый класс), формирующее оценивание, персонализированное образование, проблемное обучение, соглашение о взаимоотношениях. Научить учиться лицейстов – главный тезис работы наших педагогов.

В методической копилке учителя математики О. А. Бутаревой есть место проектному обучению, кейс- и квест-технологиям, которые являются одними из современных образовательных технологий.

Так, например, при изучении методов решения тригонометрических уравнений учитель использует кейс-технологии. К этому моменту учащиеся знают формулы корней простейших тригонометрических уравнений, формулы преобразований тригонометрических выражений.

Класс разбивается на четыре группы. Каждой группе выдаётся подготовленный в письменном виде пример (уравнение) и определённая для данной группы теория, в которую входят формулы корней простейших уравнений, формулы преобразования тригонометрических выражений (формулы двойного и половинного угла, формула преобразования суммы в произведение и т. д.).

Для того чтобы решить данное уравнение, учащиеся должны, используя полученную теорию, свести уравнение к простейшему виду и записать корни уравнения. Какие конкретно формулы выбрать, чтобы решение было достаточно рациональным ребята должны проанализировать самостоятельно в группе. Затем своё решение они должны представить и защитить в классе. Учитель выступает в роли оппонента и рецензента. Задача может иметь не одно решение. Можно заданием для групп вывести их на разное решение, а можно, чтобы каждая группа нашла эти разные способы решения. Данная технология применима и при подготовке к олимпиадам. При решении олимпиадных задач набор теоретических выкладок серьёзной, а в целом в обсуждении в группах, а затем и с учителем такие задачи решаются.

Квест-технологию педагог использует при обобщающем повторении, при подготовке к итоговой аттестации учащихся. При организации урока с использованием квест-технологии учитель создает определенный квест. Например, при обобщающем повторении планиметрии были следующие этапы «Вопроскин», «Векториз», «Реши правильно», «Задачник». Каждый этап «Вопроскин» и «Векториз» состоял из теоретических вопросов по теме «Треугольник и Векторы», этап «Реши правильно» – из устных простейших задач, этап «Задачник» из более сложных задач. Командам необходимо было за определённый промежуток времени ответить на большее число вопросов или решить наибольшее количество задач, по истечении этого времени группы отдавали решение или ответы экспертам, которые и подводит итог. Выиграла та группа, которая набрала наибольшее количество баллов. Подобные квесты можно проводить как соревнование между классами одной параллели, или между 10-м и 11-м классами.

Наши ребята активно участвуют в олимпиадах различного уровня: во Всероссийской олимпиаде школьников, а также в Перечневых олимпиадах, олимпиадах, организуемых ведущими вузами страны. Подготовка к олимпиадам – дело индивидуальное, но эта подготовка должна быть организована педагогом. Как правило, тематика олимпиад не связана с изучаемым в данное время материалом, а порой и вообще не связана с изучаемым в школе. Поэтому здесь уместно использовать не только кейсы, но и проекты. Например, по математике перед изучением темы «Инварианты», учащиеся самостоятельно рассматривают основные понятия, а затем решают предложенные задачи и оформляют эту работу как проект. Выгода здесь очевидна: во-первых, сами погрузились в новое понятие; во-вторых, представили результат работы, а это может быть методичка по решению таких задач или сборник задач, которые решаются с использованием инвариантов; в-третьих, дальше можно находить инварианты в олимпиадных задачах и решать их сообща или индивидуально.

Учитель химии Т. А. Евсеева считает, что необходимым условием реализации миссии лицея является применение таких инновационных методов, которые определяются как активные методы: исследовательская и проектная работа учащихся. Применение их позволяет максимально раскрыть возможности сотрудничества в соавторстве и сотворчестве. Педагог действует в соответствии с известной китайской мудростью «Я слышу – я забываю, я вижу – я запоминаю, я делаю – я усваиваю», поскольку особенности химии, как экспериментальной науки и возможности химической лаборатории лицея вполне достаточны для реализации исследовательского и проектного методов. Этот процесс важен и в силу того, что исследования и разработка проектов учащимися делает возможным организовать их профильную подготовку индивидуально направленной. Примеров такой работы немало. Прежде всего урочная деятельность. Здесь одно из основных мест занимает химический практикум, в рамках которого можно осуществить значительное количество исследований. Например, практические работы: 9-й класс «Исследование зависимости скорости химической реакции от раз-

личных факторов (температуры, концентрации, поверхности соприкосновения реагирующих веществ»; «Определение групп катионов/анионов с использованием качественных реакций»; «Исследование влияния среды на протекание окислительно-восстановительных реакций»; и т. д. 10-й класс «Качественное определение групп органических соединений», «Исследование функциональных групп глюкозы», «Исследование свойств одноатомных/ многоатомных спиртов» и т. д.

Рамки внеурочной деятельности позволяют проводить более масштабные исследования. Например, ребятами были выполнены такие работы как «Определение витамина Р в черном чае», «Влияние адаптогенного сбора из трав Кузбасса на физическое и эмоциональное состояние человека» «Влияние слюны на восстановление кислотно-щелочного баланса после принятия пищи» т. д. Здесь же создавались проекты, например, такие как выращивание кристаллов, создание модели атома для изучения его строения средствами ИК-технологий. Очень значимым был проект, который длился два года, – «Учебное пособие по подготовки школьников к олимпиадам», где учащиеся самостоятельно изучали типовые задания различных перечневых олимпиад, например, таких как Пироговская, турнира Ломоносова и т. п., и затем предложили свой алгоритм подготовки и подобрали для этого задачи с решениями.

Другим важным аспектом в формировании мышления, способности анализировать и находить решения является, как считает Т. А. Евсеева, проблемное обучение. По словам С. Л. Рубинштейна, «мышление начинается с проблемной ситуации». Возможность использования этого метода присутствует в курсе химии многократно. Мало уроков, где бы не ставилась проблема, не формулировались проблемная задача и вопросы, поскольку объяснение нового материала всегда сопровождается представлением фактов, которые не вписываются в рамки изученных школьниками теорий, усвоенных законов и понятий. Например, 10-й класс, начинается изучение органической химии и сразу возникает проблемный вопрос «Почему именно углерод тот химический элемент, атомы которого создают такое удивительное многообразие органических соединений?». При изучении спиртов: «Почему спирты жидкие, а соответствующие углеводороды – газы». 11-й класс: при изучении темы «Гидролиз солей» возникает проблема при описании свойств средних солей. И отвечая на вопрос: «Почему», ребята учатся видеть причинно-следственные связи, что развивает логическое мышление.

Использование вышеперечисленных инновационных методов позволяет учителю организовать учебную деятельность таким образом, чтобы полученные знания и универсальные учебные действия были результатом их собственных поисков. Но эти поиски необходимо организовать, при этом управлять учащимися, развивать их познавательную активность.

Литература

1. Потапцева, Е. В. Технологический суверенитет: понятие, содержание и формы реализации / Е. В. Потапцева, В. В. Акбердина // Вестник Волгоградского государственного университета. Экономика. – 2023. – Т. 25 № 3. – С. 5–16.
2. Шамова, Е. А. Оценка регионального потенциала технологической суверенизации Российской Федерации / Е. А. Шамова, Ю. Г. Мыслякова // Экономика и управление. – 2023. – Т. 29, № 12. – С. 1442–1453.
3. Проектная деятельность школьников : Методическое пособие для учителя / под общей ред. М. В. Ковальчука. – М. : «Полиграфический комплекс», 2023. – 28 с.
4. Кузнецова, Т. С. Опыт организации проектно-исследовательской деятельности при изучении естественно-научных дисциплин / Т. С. Кузнецова // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. – 2015. – Вып. 2. – С. 35–41.

УДК 371.134

*Ю. В. Шубенкова,
МБОУ ДО «НМЦ»,
Ленинск-Кузнецкий ГО, Кемеровская обл. – Кузбасс,
e-mail: yulya_shubenkova@mail.ru*

Инновационные площадки и ресурсные центры как способ повышения профессионализма педагога

В данной статье показана роль ресурсных центров и инновационных площадок в непрерывном профессиональном росте педагогов Ленинск-Кузнецкого муниципального округа, их функции, показатели эффективности, положительный эффект от деятельности.

Ресурсный центр, инновационная площадка, профессиональный рост педагога.

Сегодня перед системой российского образования стоят масштабные задачи модернизации, решение которых невозможно без значительного обновления кадрового потенциала. Повышение профессионализма педагогов является ключевым условием качественного улучшения школьного образования. Особую роль в данном процессе играют ресурсные центры и инновационные площадки, созданные специально для оказания помощи учителям в освоении новейших подходов и технологий обучения. Их деятельность направлена на создание условий для постоянного самосовершенствования педагогов, повышения их квалификации и расширения возможностей профессионального роста.

Процесс профессионального становления учителя представляет собой многоуровневую систему взаимосвязанных элементов, включающую подготовку в высшем учебном заведении, последипломное обучение, самообразование и обмен опытом внутри профессионального сообщества. Постоянное повышение квалификации становится обязательным требованием современного учебного пространства, поскольку учитель, оставаясь статичным, рискует потерять способность эффективно решать возникающие профессиональные задачи.

Именно поэтому особую значимость приобретают инновационные площадки, которые выступают как особые территории распространения нововведений и тестирования передовых идей в сфере образования. Основная цель таких площадок заключается в создании экспериментальных зон, позволяющих опробовать и распространять успешные инициативы среди широкого круга заинтересованных лиц. Инновационные площадки служат платформой для конструктивного сотрудничества ученых, педагогов и представителей органов управления образованием, способствуя разработке перспективных направлений развития школы и региона в целом. Доказательством тому может послужить инновационная площадка МБОУ «ООШ № 42» «Инновационные подходы к организации и содержанию экологического воспитания через эковолонтерство», которая позволила педагогам муниципалитета познакомиться с опытом работы коллег и взять в свою копилку приемы организации воспитательной деятельности, не требующие больших материальных или временных затрат.

Особенность инновационных площадок состоит в их способности трансформировать отдельные успехи отдельных школ в систематизированные механизмы повышения квалификации всего педагогического состава муниципалитета [2].

Выявление уникальных примеров инновационной деятельности с последующим тиражированием наиболее удачных находок в рамках всей системы образования муниципалитета обеспечивает широкое использование прогрессивных разработок, проверенных временем и доказавших свою эффективность в реальных ситуациях. Опыт, полученный во время работы площадки, можно использовать при организации деятельности в рамках ресурсного центра, который выступает связующим звеном между академическим образованием и практической деятельностью школ. Яркий тому пример – МАДОУ «Центр развития ребенка – детский сад № 9»: опыт, накопленный за 2020–2023 годы инновационной площадкой «Маленький финансист», стал основой для открытия в 2024 году ресурсного центра «Современные формы организации образовательной деятельности в ДОО по формированию финансовой грамотности у детей старшего дошкольного возраста».

Что касается ресурсных центров, то они выполняют важные функции сопровождения и поддержки учителей, помогают внедрять инновационные технологии и методики в учебный процесс, повышают качество обучения и мотивируют педагогов на постоянное обновление своего методического запаса.

Ресурсные центры создаются на базе общеобразовательных учреждений, целью

которых является оказание комплексной поддержки воспитательно-образовательному процессу. Центры занимаются разработкой учебно-методических комплексов, созданием интерактивных пособий, организацией курсов повышения квалификации и проведением консультационных мероприятий для педагогов всех уровней образования, то есть распространением педагогического опыта. Например, с 2022 года на базе МБНОУ «Гимназия № 18» функционирует ресурсный центр «Разработка комплекса организационно-методических условий для формирования функциональной грамотности через краеведение (начальная школа)». Педагоги гимназии делятся накопленным опытом работы по краеведению с коллегами муниципалитета, проводя различные семинары, круглые столы, мастер-классы.

Подобные формы работы предоставляют своим участникам широкие возможности для профессионального взаимодействия, освоения новаторских решений и изучения эффективных методик преподавания. Одной из важнейших функций ресурсных центров является формирование базы данных, содержащей необходимые инструменты и инструкции для продуктивной учебной деятельности. Это позволяет повысить уровень компетентности педагогов и обеспечить своевременное реагирование на изменения требований к качеству обучения [3].

Центры и площадки выполняют ряд ключевых функций, направленных на обеспечение устойчивого развития профессионального мастерства педагогов: оказывают консультативную помощь в подготовке и проведении уроков, организуют мастер-классы, предоставляют методические пособия, способствуют интеграции цифровых технологий в образовательный процесс, подготавливают учителей к участию в конкурсных мероприятиях различного уровня.

Эти функции позволяют учителям активно вовлекаться в процессы самостоятельного планирования своей карьеры, регулярно обновляя компетенции и адаптируясь к новым условиям работы. Особое внимание уделяется передаче накопленного опыта молодым специалистам, помогая избежать типичных ошибок, возникающих на начальном этапе педагогической деятельности. Одним из первых в данном направлении в г. Ленинск-Кузнецкий был открыт ресурсный центр «Школа молодого специалиста» на базе МБОУ ООШ № 3 в 2020 году, объединивший молодых специалистов всего города и сопровождая их педагогическую деятельность на протяжении трех лет под руководством опытных наставников.

Одним из важных направлений деятельности ресурсных центров является подготовка руководителей образовательных организаций к эффективному управлению процессом развития коллектива педагогов. Именно здесь формируются управленческие команды, способные успешно руководить коллективами учителей, создавая атмосферу творчества и инновационности.

Кроме того, важно отметить значимость межведомственного сотрудничества в работе ресурсных центров и инновационных площадок. Такое сотрудничество помо-

гает расширять горизонтальное общение профессионалов, знакомит с опытом и новыми тенденциями в области образования и смежными сферами (спорт, культура, здравоохранение и др.) [1]. Так, МБДОУ № 49 и МАДОУ «Центр развития ребёнка – детский сад № 51» совместно с учреждениями спорта реализуют мероприятия в рамках своих ресурсных центров: «Формирование ценности здоровья и здорового образа жизни у воспитанников дошкольных образовательных организаций по средствам реализации городской программы «ДРОЗД» и «Городской туристический слет дошкольников «За здоровье с рюкзаком», в которых принимают участие воспитанники и педагоги других дошкольных образовательных организаций города. С 2023 года в МБДОУ «Детский сад № 18» функционирует инновационная площадка «Музейная педагогика как модель сетевого взаимодействия для реализации патриотического и духовно-нравственного воспитания детей дошкольного возраста»: дошкольное учреждение совместно с Краеведческим музеем г. Ленинск-Кузнецкий организует занятия с применением различных современных форм и технологий по указанным направлениям.

Оценка успешной деятельности центров и площадок осуществляется путем анализа показателей, отражающих динамику изменений в профессиональном уровне педагогов, степень удовлетворенности участников образовательных отношений, наличие позитивных отзывов и признание достижений в научных публикациях и конкурсах. Одним из основных критериев выступает количество прошедших повышение квалификации педагогов, а также число разработанных и внедренных инновационных программ и продуктов.

Также важным показателем эффективности служит применение полученных знаний и навыков в повседневной практике. Анализируется динамика вовлеченности учителей в сетевые мероприятия, публикуемые ими научные статьи и презентации, участие в грантовых проектах и программах. Например, в рамках инновационной площадки МБОУ «Гимназия № 12» «Гимназия – Муниципальный центр развития и воспитания», открытой в 2024 году, педагоги делились теоретическими знаниями, полученными в ходе осуществления инновационной деятельности, проводили практико-ориентированные и методические семинары с коллегами муниципалитета. Площадка позволила не только продемонстрировать способы создания комфортной среды для развития всех учащихся муниципалитета, но и послужила основой для участия в аналогичном грантовом конкурсе, благодаря которому удалось оснастить гимназию необходимой материально-технической базой.

Особое значение имеет оценка влияния деятельности центров и площадок на повышение мотивации педагогов к дальнейшему обучению и совершенствованию. Эта задача решается посредством регулярного мониторинга удовлетворенности сотрудников условиями работы и регулярностью предоставления необходимой информации. Также показателем служит стабильное участие образовательных организаций в инновационной деятельности: за 5 лет (с 2020 по 2025 год) в Ленинск-Кузнецком муниципальном округе было открыто 12 инновационных площадок и 14 ресурсных центров,

что доказывает эффективность работы педагогов в данном направлении, их заинтересованность и желание продолжать работу в данном направлении. Многие инновационные площадки переходят в ресурсные центры не только на муниципальном, но и региональном и федеральном уровнях.

Поддерживая высокий уровень профессионализма педагогов, ресурсные центры и инновационные площадки становятся важнейшим инструментом реформирования отечественного образования, повышающим конкурентоспособность выпускников и укрепляющим престиж профессии учителя в обществе [4].

Таким образом, инновационные площадки и ресурсные центры играют ключевую роль в повышении квалификации и формировании творческого потенциала педагогов. Они создают уникальную среду для передачи передового опыта, решения текущих проблем и адаптации к новым вызовам образовательной реальности. Важно подчеркнуть, что эффективность их деятельности напрямую влияет на общее состояние системы образования, обеспечивая преемственность поколений учителей и сохранение высокого стандарта преподавания.

Дальнейшее развитие и расширение сети инновационных площадок и ресурсных центров позволит укрепить основу качественной подготовки молодых педагогов, сохранить кадровый резерв талантливых специалистов и создать устойчивые условия для дальнейшего прогресса образовательной сферы муниципалитета.

Литература

1. Лучшие практики организации деятельности ресурсных центров : методическое пособие. – 2018. – URL: <https://edu.dobro.ru/upload/uf/58d/58d6367ed5f2c6c-1ddd55абасbb292d0.pdf> (дата обращения: 29.09.2025).

2. О развитии инновационного потенциала системы образования : письмо Министерства просвещения РФ от 1 февраля 2021 г. № СК-33/02 // Справочно-правовая система «Гарант». – URL: <https://base.garant.ru/400417614/> (дата обращения: 25.09.2025).

3. Резинкина, Л. В. Ресурсный центр как обучающая организация в системе повышения квалификации педагогических кадров / Л. В. Резинкина // Человек и образование. – 2010. – № 4(25). – С. 131–134. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/resursnyy-tsentr-kak-obuchayuschaya-organizatsiya-v-sisteme-povysheniya-kvalifikatsii-pedagogicheskikh-kadrov/viewer> (дата обращения: 28.09.2025).

4. Романова, А. Ю. Деятельность ресурсных центров как фактор повышения качества образования / А. Ю. Романова // Народное образование. – 2023. – № 7. – С. 90–97.

Содержание

Введение	3
Раздел I. Трансформация системы наставничества: тенденции, управленческие решения, лучшие практики	5
<i>Айнулина Р. Ф.</i> Анализ результативности личностных достижений наставляемого по методике «Колесо баланса педагога».....	5
<i>Баютова О. Е.</i> Развитие кадрового потенциала образовательной организации через реализацию системы наставничества.....	8
<i>Болдарева Н. А., Жегалина К. А.</i> Наставник и молодой педагог: как диалог поколений рождает глобальные компетенции.....	10
<i>Васильев А. А., Горелова Л. Н.</i> Клуб «Лицом к лицу» как средство преодоления дефицитов в профессиональном росте молодого педагога.....	13
<i>Гуськова А. Г.</i> Наставничество как диалог поколений: роль эмоционального интеллекта в воспитании будущего лидера.....	18
<i>Забугин С. Е., Забугина А. А.</i> Новая парадигма наставничества в системе СПО: анализ трендов, решений и практик внедрения.....	26
<i>Измайлова С. В., Маликова А. М.</i> Бережливые технологии в системе бесшовного наставничества (из опыта работы МБОУДО «ЦДТ» Центрального района города Кемерово).....	29
<i>Божкова И. С., Калашникова В. А.</i> Модели наставничества в дошкольном образовании: парное сопровождение, микрокоучинг, команда наставников.....	32
<i>Кожневников Д. А.</i> Тенденции и успешные практики педагогического наставничества Ульяновской области.....	35
<i>Коломийченко Т. В., Холодова М. М.</i> Наставничество в профессиональном становлении молодого педагога.....	38
<i>Лыско О. С.</i> Наставничество в высшем образовании: особенности, подходы и эффективность.....	42
<i>Михайлова С. Б.</i> Становление молодого педагога через работу Школы молодого педагога.....	45
<i>Мулянова М. В.</i> Цифровое наставничество в МОУ Покровской средней школе..	49
<i>Недобега Н. Ю., Чебаненко Т. П.</i> Адресная поддержка молодых педагогов как способ повышения эффективности непрерывного профессионального развития.....	53
<i>Парнявская Н. Н.</i> Организационно-методическое обеспечение наставничества: фундамент развития социального капитала в образовательной организации....	57
<i>Савина А. С.</i> Наставник молодого педагога: описание опыта работы.....	60

<i>Стаценко Н. Н.</i> Учитель и ученик растут вместе.....	65
<i>Труфанова Т. В., Проскурина Е. Н.</i> Наставничество в образовании.....	69
<i>Уланова Н. В.</i> Трансформация системы наставничества: современные подходы и эффективные практики.....	72
<i>Чеботарева И. Ю., Савостина Е. Н.</i> Нетрадиционная форма взаимодействия наставника и молодого специалиста в условиях дошкольной образовательной организации.....	74
Раздел II. Методическое сопровождение непрерывного профессионального роста педагогических работников и управленческих кадров.....	79
<i>Беднер С. С.</i> Лучшие практики непрерывного профессионального развития педагогов Кузбасса в контексте обновления содержания общего образования.....	79
<i>Васильева Д. В.</i> Формирование персонального бренда педагога как стратегический ресурс развития профессиональной компетентности в цифровой образовательной среде.....	82
<i>Васюкова Е. Г., Шрайбер Е. А.</i> Проектная деятельность и непрерывное образование педагога.....	85
<i>Гришанова Н. Ю., Сергеева С. Г.</i> Формирование системы непрерывного профессионального роста в рамках реализации Закона «О статусе педагогических работников, осуществляющих педагогическую деятельность на территории Ульяновской области».....	89
<i>Ермакова В. В.</i> Обеспечение методического сопровождения непрерывного профессионального роста педагогических работников на примере модели I-SMART Skills.....	94
<i>Иванова И. Ю., Костяева Н. А.</i> Развитие профессиональной компетентности педагогов средствами конкурсного движения в организации дополнительного образования.....	96
<i>Исаева Ю. О.</i> Современные подходы к непрерывному профессиональному развитию педагогических кадров.....	99
<i>Крухмалева Г. С., Ильичева С. А.</i> Непрерывное образование педагога дошкольной образовательной организации.....	101
<i>Курдыман Н. В., Титова Ю. В., Терновская А. П.</i> Стимулирование и мотивация педагога как фактор повышения профессионального мастерства.....	106
<i>Мостокалова О. В.</i> Деловая игра как метод профессионального развития педагога.....	110
<i>Пасечникова Л. П.</i> Управленческие механизмы Центра непрерывного повышения профессионального мастерства: от эффективных практик к результатам профессионального роста.....	114
<i>Самохина А. И., Просина А. С.</i> Методическое сопровождение как эффективное средство повышения профессиональных компетенций педагогических работников в рамках непрерывного образования.....	119

<i>Шагаева В. Е.</i> Особенности методической деятельности МКУ «ЦНППМ г. Тулы».....	123
Раздел III. Актуальные практики современного педагога	127
<i>Ананьева Е. А.</i> Формирование организационно-управленческих навыков педагогов дополнительного образования.....	127
<i>Литовченко Э. В., Щербинина Е. А., Букреева Ю. В.</i> Использование технологии «Клубный час» для обучения детей дошкольного возраста правилам дорожной безопасности	130
<i>Бутрова М. В.</i> Проблемы обучения русскому языку детей мигрантов и переселенцев.....	134
<i>Горащенко И. В.</i> Использование метода проектов в области художественно-эстетического развития.....	137
<i>Егидарова Т. В.</i> Развитие функциональной грамотности учащихся в рамках проектно-исследовательской деятельности во внеурочное время.....	139
<i>Задеренко О. В.</i> Профилактика эмоционального выгорания педагога.....	142
<i>Каткова Т. Г.</i> Развитие креативного мышления на уроках биологии.....	145
<i>Климахина Т. А.</i> Гуманно-личностный подход в дополнительном образовании детей.....	151
<i>Колесова Е. О.</i> Система методической работы через организацию профессионально-обучающего сообщества «Формула роста».....	153
<i>Масленникова И. В.</i> Исследовательская деятельность и ее особенности в старшей школе в условиях новых ФГОС.....	156
<i>Озерова Н. В., Надеждина Н. А.</i> Подвижные игры как средство формирования здоровьесберегающих технологий через произвольность поведения у старших дошкольников.....	158
<i>Ларионова И. Ю., Петкова Г. В.</i> Проектная деятельность на уроках истории: воспитание патриотизма и культурного наследия России.....	161
<i>Пинигина С. А.</i> Творческие приёмы Е. Н. Ильина на уроках технологии.....	164
<i>Пятаков Ю. С.</i> Самообразование педагога дополнительного образования как основа профессионального мастерства: на примере тренера по спортивному туризму.....	168
<i>Рагозина Т. Ю., Порошина Т. Г.</i> Формирование представления о профессиях у старших дошкольников посредством промышленного туризма	171
<i>Антипина О. В., Кокорина А. В.</i> Современные цифровые технологии в повышении квалификации учителей естественно-научного цикла.....	175
<i>Таюшова Н. Б.</i> Формирование естественно-научной грамотности обучающихся на занятиях внеурочной деятельности.....	179
<i>Фурсов И. В., Кривоногов Р. Г.</i> Применение иммерсивного метода в рамках предмета «Основы безопасности и защиты Родины».....	182

<i>Чешева Г. А.</i> Применение искусственного интеллекта при проведении занятий по изобразительному искусству в дополнительном образовании детей.....	186
<i>Шилова Н. Г., Бутарева О. А., Евсеева Т. А.</i> Развитие математического и естественно-научного образования в лицее: современные подходы и инновационные методики.....	189
<i>Шубенкова Ю. В.</i> Инновационные площадки и ресурсные центры как способ повышения профессионализма педагога.....	194

Научное издание

**Современный взгляд на непрерывное повышение
профессионального мастерства педагогических работников
и управленческих кадров**

*Материалы IV Всероссийской научно-практической конференции,
г. Кемерово, 1 октября 2025 г.*

Редакция, орфография и пунктуация авторов сохранены

Текст к печати подготовили: **Л. П. Вашлаева, С. А. Стрекатов, Т. В. Тулупова**
Дизайн обложки: **С. А. Стрекатов**

Подписано в печать 08.12.2025.
Формат 60x84 ¹/₁₆. Гарнитура Times New Roman.
Усл. печ. л. 11,7. Уч.-изд. л. 16,0.
Тираж 100 экз. Заказ № 31

Адрес редакции и типографии:
Издательство ИРО Кузбасса
650070, Российская Федерация, Кемеровская область – Кузбасс,
г. Кемерово, ул. Заузелкова, 3