



ГЛАВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ОБРАЗОВАНИЯ



КИМЦ
муниципальное казенное учреждение

Методический сборник

**Методическое сопровождение
молодых педагогов
в образовательных организациях
города Красноярска
(из опыта работы городских
базовых площадок)**

КРАСНОЯРСК, 2022

В сборник вошли материалы, обобщающие деятельность отдельных городских базовых площадок по организации работы с молодыми педагогами в общеобразовательных организациях города Красноярска. За период 2021–2022 учебный год городские базовые площадки в соответствии со своим статусом разрабатывали и осваивали управленческие механизмы в работе с молодыми педагогами, создавали условия для поддержки и проявления инициатив молодых специалистов. Данный сборник будет интересен и полезен руководителям и педагогам образовательных организаций при выстраивании эффективной работы с молодыми педагогами и реализации системы наставничества.

Над сборником работали:

Водопьянова Людмила Серговна, методист МКУ КИМЦ

Толмачева Ольга Владимировна, методист МКУ КИМЦ

Верстка: Прусакова Екатерина Викторовна

Методический сборник «Методическое сопровождение молодых педагогов в образовательных организациях города Красноярска (из опыта работы городских базовых площадок)» – Красноярск: МКУ КИМЦ, 2022. – 46 стр.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Из опыта работы городских базовых инновационных площадок	
Опыт организации работы по сопровождению профессионального становления молодых специалистов	6
Индивидуальный образовательный маршрут как средство формирования профессиональных компетенций молодого педагога.....	9
Из опыта работы городских базовых стажировочных площадок	
Hard skills и soft skills «учителя будущего»	12
Использование технологии «Родительский клуб» в качестве модели взаимодействия молодых педагогов с родителями.....	15
Организация работы городской стажировочной площадки как пример реверсивного наставничества	18
Применение метода «разделенного» лидерства для обеспечения мотивации молодых педагогов.....	20
Повышение профессионального мастерства молодых педагогов через формирования актуальных компетенций.....	25
Из опыта работы городских базовых разработческих площадок	
Адаптация молодых педагогов через включение в инновационно-проектную деятельность	28
Организация наставничества как способ социальной – профессиональной адаптации молодого специалиста.....	34
Виртуальный имидж педагога в социальных сетях.....	38
Инфраструктура методического сопровождения молодых педагогов	40
Из опыта работы городских базовых опорных площадок	
Тайм-менеджмент в деятельности современного педагога	44

ВВЕДЕНИЕ

«Проблема обновления кадрового капитала системы образования стоит достаточно остро, следовательно, традиционные формы работы с молодыми специалистами представляются малоэффективными».

А. Л. Гехтман

Начало самостоятельной профессиональной деятельности молодого педагога – объективно сложный процесс, требующий поддержки и сопровождения со стороны профессионального педагогического сообщества.

Профессиональная адаптация педагога – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами. Профессиональная адаптация зависит не только от приобретения знаний и сформированности профессиональных умений и навыков, но и от наличия профессионально значимых личностных качеств. Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе.

Молодой педагог, начинающий свою педагогическую деятельность, нередко теряется. Знаний, полученных в вузе, достаточно, но практика показывает, что начинающим педагогам не хватает опыта в решении ежедневных задач и проблем. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства, выстраивание взаимодействия с родителями, коллегами.

В рамках кадрового обеспечения достижения образовательных результатов в муниципалитете определены следующие задачи:

- обеспечить выявление профессиональных дефицитов образовательных потребностей педагогов;
- создать условия, способствующие успешному вхождению в профессиональную сферу и снижению проблем адаптации молодых педагогов.

Проблема привлечения и закрепления молодых специалистов в школы города остается достаточно острой, следовательно, традиционные формы работы с молодыми специалистами представляются малоэффективными. Реализуя задачи муниципальной методической службы для молодых педагогов создано «Пространство возможностей» профессионального роста:

- **«места проб»** – это места в образовательном пространстве города, позволяющие продемонстрировать успешность, повышать социальный и профессиональный статус через разработку, организацию и участие в мероприятиях разного уровня и направленности (выездная школа-погружение, методическая неделя, дискуссионные площадки, тренинги, мастерские, антифорум «яУчитель24», Эдьютон и пр.);
- **«стажировочные практики»** предполагают возможность устранения профессиональных дефицитов, освоение новых технологий (педагогические мастерские, форсайт-сессии);
- **«проектный офис»** – формирование проектного мышления, умение работать в команде, способность реализовывать свои идеи через проекты (#ПроектСреда, Марафон проектных идей);
- **профессиональные конкурсы** для молодых (муниципальный, всероссийский) – возможность обобщения собственного опыта, становление «Я-концепции», формирования экспертной позиции, карьерного роста;

- **«реверсивное наставничество»** – образовательные инициативы молодых педагогов для обучения других.

В этом пространстве молодой педагог имеет возможность выбора способов сотрудничества в зависимости от спектра профессиональных запросов.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими в образовательную организацию педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, поскольку именно этот период считается своего рода тем испытательным сроком, который в дальнейшем определяет позиции специалиста в социальной и профессиональной среде, а также является фундаментом для его будущей профессиональной карьеры, который во многом будет определять ее успешность.

Чтобы молодые специалисты с первых дней в образовательной организации чувствовали себя комфортно и уверенно, во всех отношениях, чтобы у них не возникло разочарование в своей профессии, необходимо грамотно выстроить работу по их вхождению (интеграцию) в профессию.

Для решения этой задачи в городе Красноярске третий год ведется работа городских базовых площадок по работе с молодыми педагогами (стажировочные, разработческие, инновационные, опорные). Цель – разработка, выявление и освоение управленческих механизмов в работе с молодыми педагогами, выявление и поддержка инициатив. В рамках работы городских базовых площадок разрабатываются модели «распределенного лидерства», «естественной ассимиляции», «peer-to-peer» (равный – равному), «реверсивное наставничество». За три года отток молодых педагогов из этих школ сократился в полтора раза.

Толмачева Ольга Владимировна,
методист МКУ КИМЦ

Информационная поддержка:

<https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/>

Презентационные ролики:

https://kimc.ms/pedagogam/shkola-molodogo-pedagoga/gbp-po-rabote-s-molodymi-pedagogami/videoprezentatsionnye-roliki.php?clear_cache=Y

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГОРОДСКИХ БАЗОВЫХ ИННОВАЦИОННЫХ ПЛОЩАДОК

Опыт организации работы по сопровождению профессионального становления молодых специалистов

Алексеева Наталия Алексеевна, директор
Дригота Татьяна Николаевна, заместитель директора
МАОУ СШ № 144, г. Красноярск

В настоящее время перед системой образования ставятся новые задачи, для достижения которых необходимо создать условия, обеспечивающие непрерывное инновационное развитие, а одним из основных факторов обновления образовательной системы выступает развитие учительского потенциала. Поэтому работа с молодыми специалистами является одной из важнейших составляющих деятельности методической службы образовательного учреждения, как условия формирования и развития кадрового потенциала. Вопрос привлечения и закрепления молодых учителей в школе для нашего образовательного учреждения особенно актуален в связи с тем, что доля данной категории педагогических работников в общей численности совсем невелика и составляет менее 10 %.

МАОУ СШ № 144 работала как городская базовая инновационная площадка по работе с молодыми специалистами в течение 3-х лет, с 2019 г. по 2022 г. Программа, в рамках которой осуществлялась деятельность ГБП, направлена на достижение нового качества работы молодых педагогов, успешной их адаптации к педагогическому процессу, закреплению их в коллективе, а также, сохранению и повышению образовательных результатов обучающихся молодого специалиста.

С целью оказания помощи молодым специалистам в профессиональном становлении в нашей школе в рамках данной программы работало несколько направлений:

- Школа молодого педагога;
- кураторская методика К. М. Ушакова;
- развивающие беседы;
- работа молодого педагога в рамках методического объединения.

«Школа молодого педагога» берет на себя функции введения молодого специалиста в понятийное поле образовательной системы. Практическое применение технологий ведения урока, заполнения школьной документации, корпоративной этики, вопросы воспитательной работы с классом, работа с родителями и т. д. Организует работу школы молодого педагога – модератор. В задачи модератора входит выявление профессиональных дефицитов прибывших молодых специалистов, составление плана работы на год, с учетом этих дефицитов, проведение практико-ориентированных семинаров.

Одним из направлений работы в нашей школе является использование элементов кураторской методики К. М. Ушакова. На описании самой методики останавливаться не будем, познакомим с вариантом организации работы в нашем образовательном учреждении.

В рамках работы по данной методике в нашей школе сформированы 2 триады из молодых специалистов начальной школы и педагогов средней школы. Триада считается более устойчивой и эффективной группой для работы. Во главе каждой триады стоит куратор, организующий и направляющий работу педагогов.

В задачи куратора входит составление плана взаимопосещений уроков, постановка задачи для посещения уроков, а также организация обсуждения результатов посещения уроков в триаде. Такие взаимопосещения у нас организуются один раз в месяц в течение определенной недели. В начале месяца кураторы организуют рабочую встречу с педагогами курируемой триады, на которой составляется план взаимопосещений и озвучивается задание. Участники триады получают формы для заполнения по итогам посещения уроков (лист наблюдения, план класса...). Следующая рабочая встреча организуется после взаимопосещения в течении 48 часов, на которой обсуждаются результаты посещения. Куратор подводит итог и принимает решение – достаточно ли проработано задание или нужно еще повторить его для взаимопосещения.

Использование кураторской методики содействует профессиональному росту молодых специалистов, развитию инициатив, обмену опытом и знаниями между молодыми специалистами и мастерами, возможности увидеть себя со стороны и проанализировать, пропаганде новейших достижений педагогической науки, повышению социальной и профессиональной активности.

Молодые специалисты вовлекаются в методическую работу в рамках методических объединений школы. Задача МО – выбор и закрепление наставника для молодого педагога. Целью работы школьного методического объединения является совершенствование предметного содержания урока молодого специалиста, методического инструментария конкретного предмета для повышения образовательных результатов обучающихся по предмету. Наставник осуществляет сопровождение молодого специалиста по следующим направлениям: разработка конспекта урока, подбор дидактических материалов, составление рабочей программы, выделение особенностей работы с УМК и т. д. Наставники систематически анализируют результаты работы молодых специалистов.

Повышение профессионализма молодых педагогов осуществляется через инновационную технологию – развивающие беседы. Это регулярная 1 раз в учебный год, детально продуманная, заранее запланированная встреча молодого специалиста с заместителем директора, курирующим методическую работу. Целью развивающих бесед является содействие в успешном профессиональном развитии молодого специалиста, установление договоренности о дальнейшей деятельности, обсуждение и составление плана развития на предстоящий учебный год. Планирование своих действий вносит ясность в работу молодого специалиста, делает его активным соучастником процесса и является неплохим подспорьем для самоанализа.

Заместитель директора по методической работе проводит знакомство молодого специалиста с условиями и содержанием его профессиональной деятельности, требованиями к работе. На основе метода развивающих бесед составляется индивидуальный образовательный маршрут профессионального развития учителя, целью которой является проектирование своего профессионального роста, совершенствование теоретических и практических знаний, умений, навыков, образовательных результатов.

За период работы по данной программе в МАОУ СШ № 144 создана система методического сопровождения молодых специалистов, дающая положительные результаты.

Численность и движение молодых специалистов с опытом работы до 3-х лет в МАОУ СШ № 144 за период 2019–2022 гг.

Показатели	2019–2020	2020–2021	2021–2022
Численность молодых специалистов на 1.09	6	9	11
Численность молодых специалистов на 1.06	6	11	12
Количество выбывших педагогов за период	0	0	0

Из данных, приведенных в таблице выше видно, что за период работы по программе ГБП, количество молодых специалистов увеличилось, а выбытие данной категории педагогических работников отсутствует.

За период деятельности в рамках программы «Модель формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста» педагоги активно принимали участие в, разного уровня, мероприятиях. Сами выступали на семинарах, форумах, Педагогических советах, и т. д. Принимали участие в значимых профессиональных конкурсах муниципального уровня: Педагогический дебют, Марафон проектных идей молодых педагогов. В последнем конкурсе в 2022 г. наш педагог стал финалистом, представив проект: «Музей под открытым небом».



Наши педагоги принимают активное участие в инновационной деятельности в рамках образовательного учреждения. Являются участниками творческих рабочих групп по реализации проектов и программ.

В 2021–2022 учебном году 4 педагога с опытом работы 2–3 года успешно прошли процедуру аттестации на первую квалификационную категорию. Что подтверждает достижение ими достаточно высокого уровня профессионального развития.

Все это говорит о качественном методическом сопровождении и эффективности применяемого инструментария в работе с молодыми специалистами.

Подводя итог, можно сказать, что цели и задачи, которые были поставлены в программе работы с молодыми специалистами:

- успешная адаптация молодых специалистов к педагогическому процессу;
 - закрепление их в коллективе образовательного учреждения;
 - сохранение и повышение образовательных результатов обучающихся молодого специалиста;
- были достигнуты полностью.

Библиографический список

1. Программа деятельности городской базовой инновационной площадки на 2019–2022 гг. «Модель формирования компетенции профессионального становления молодого специалиста» http://school144.my1.ru/programma_dejatelnosti_bazovoj_ploshhadki-2-konver.pdf
2. Куксо Е. Н., Миссия выполнима: как повысить качество образования в школе. 2016 г.
3. Алексеева Н. А., Дригота Т. Н., статья: «Развивающие беседы как инструмент проектирования профессионального развития педагога».

Индивидуальный образовательный маршрут как средство формирования профессиональных компетенций молодого педагога

Ахметзянова Гульнара Марсовна, директор
Туровец Ирина Ивановна, заместитель директора по УВР
МАОУ СШ № 82 г. Красноярск

Городская базовая площадка по работе с молодыми педагогами в 2021/2022 учебном году была организована на базе МАОУ СШ № 82. Тип площадки – инновационный. Тема базовой площадки «Индивидуальный образовательный маршрут как средство формирования профессиональных компетенций (рефлексивных, коммуникативных, предметных, информационных) молодого педагога».

В современном мире главным профессиональным качеством педагога становится умение учиться. Формирование профессиональной компетентности требует постоянного стремления к совершенствованию, приобретению все новых знаний и умений, обогащению деятельности, профессиональному развитию. Поэтому одной из приоритетных задач нашей школы становится создание динамичной системы развития профессиональных компетенций педагога, охватывающей процесс адаптации, развития профессионализма и потенциала молодого педагога.

Цель инновационной площадки – обеспечение профессионального развития педагогов в соответствии с выявленными дефицитами образовательной деятельности и задачами повышения качества образования.

Инструментом для реализации поставленной цели был выбран индивидуальный образовательный маршрут педагога (ИОМ). Индивидуальный образовательный маршрут – это персональный путь молодого педагога, направленный на устранение выявленных затруднений и проблем образовательной деятельности через комплекс мероприятий, разработанных с учетом его возможностей и потребностей, обеспечивающих реализацию личностного и профессионального развития.

Каковы были действия методической службы школы, осуществляющей функцию сопровождения педагогов для эффективной организации их профессионального роста?

Работа с молодыми педагогами строилась в соответствии с индивидуальным образовательным маршрутом профессионального развития и имела несколько этапов.

I этап. Подготовительный, этап самоопределения. Педагогу необходимо выявить свои образовательные дефициты, определить потенциальные ресурсы мотивационного и содержательного компонентов индивидуального образовательного маршрута. Для выбора более точного маршрута, проводится рефлексия собственной педагогической практики. Педагог может заниматься рефлексией как индивидуально, так и вместе с коллегами. Большое развивающее значение имеет использование метода взаимного обучения. Совместное обсуждение проблем и вопросов, анализ результатов внешней и внутренней оценки деятельности учителя, помогают профессиональному росту молодого педагога. Деятельность педагогов сопровождалась определенными трудностями и проблемами по выделению проблемных зон и несформированных умений, по деятельности педагога для реализации поставленных образовательных задач.

II этап. Проектировочный. Составление индивидуального образовательного маршрута, определение методов, приемов, форм работы учителя по самообразованию.

При проектировании индивидуального образовательного маршрута молодые педагоги ориентируются на программу развития школы, единую методическую тему и годовые задачи школы. Это позволяет выделять компетентности или группы профессиональных и личностных умений для развития.

На данном этапе работы одну из важных ролей играет учитель-наставник, который помогает молодому педагогу в составление проекта индивидуального образовательного маршрута.

III этап. Практический. Реализация индивидуального образовательного маршрута. Молодые педагоги, решая образовательные задачи, обозначенные в ИОМ, формируют профессиональные компетентности через различные информационные источники, курсы повышения квалификации и др. Они активно участвуют в методических семинарах, конференциях, творческих объединениях учителей, проводят открытые мероприятия, мастер-классы, вебинары, творческие отчеты.

Мероприятия, организованные городской базовой площадкой, способствовали формированию профессиональных компетенций (рефлексивных, коммуникативных, предметных, информационных) молодого педагога:

- семинар-практикум по проектированию индивидуального образовательного маршрута профессионального роста педагога направлен на создание условий для осознания молодыми педагогами необходимости и значимости индивидуального образовательного маршрута как одного из способов профессионального развития;
- «Неделя молодого учителя». В рамках данного мероприятия молодые педагоги демонстрировали профессиональные компетенции в области проектирования, организации, проведения и самоанализа урока, созданы условия для взаимного обучения и анализа проблем собственного профессионального личностного развития;
- мастер-класс «Приемы работы с текстом на уроках русского языка», вебинар «Проектирование индивидуального образовательного маршрута и его реализация» для молодых педагогов города являются ресурсом взаимного обучения, формирование умений по обобщению и распространению опыта работы молодыми педагогами;
- методический семинар «Формирование математической грамотности в начальной школе», организованный для учителей начальных классов района и города. Участие в методической работе – это определенный этап деятельности молодого педагога для создания своего банка методических и дидактических материалов;
- профессиональный конкурс «Педагогический дебют», участие учителя английского языка способствовало раскрытию творческого потенциала, самореализации и самоутверждения молодого педагога;
- творческий отчет молодого педагога по реализации образовательных задач, представленных в индивидуальном образовательном маршруте, способствует формированию умений анализировать и оценивать процесс профессионально – личностного развития молодого педагога.

IV этап. Рефлексивный. Рефлексивный анализ позволяет определить достижения учителя по отдельным направлениям построенного маршрута и внести коррективы в дальнейшую работу. Этот этап актуализирует познавательную функцию педагога. Продвижение по образовательному маршруту с постоянной рефлексией деятельности формирует профессиональную индивидуальность.

Для создания условий по проектированию и реализации ИОМ, по развитию профессионального взаимодействия между членами педагогического коллектива, для определения эффективности принимаемых управленческих решений, которые

должны привести к профессиональному развитию молодого педагога использовалась методика изучения социального капитала педагогического коллектива К. М. Ушакова, кураторская методика К. М. Ушакова.

Деятельность городской базовой инновационной площадки по оказанию помощи педагогам, имеющим профессиональные затруднения (профессиональные дефициты) и развитие профессиональной компетентности педагога показала следующие результаты:

- отработан механизм эффективной, диагностической и коррекционной работы с каждым молодым педагогом по выявленным профессиональным затруднениям через ИОМ;
- молодые педагоги умеют проектировать план деятельности по решению профессиональных дефицитов, умеют провести рефлексию и оценить свою педагогическую деятельность;
- молодые педагоги (89 %) отмечают снижение уровня тревожности, повышение уровня уверенности в собственных силах для развития личностного, творческого и педагогического потенциала;
- созданы условия для молодых педагогов по обобщению и распространению опыта работы через участие в работе муниципальных базовых площадок, курсовую подготовку, участие в конкурсах профессионального мастерства, проведению вебинаров, семинаров, творческих отчетов;
- сформировались пары педагогов по желанию, которые учатся друг у друга;
- сформировалось понимание другими педагогами школы, что такое ИОМ и зачем он нужен;
- изменилось содержание методической службы согласно потребностям конкретного педагога в условиях преобразования, происходящие в современной школе.

Таким образом, индивидуальный образовательный маршрут является информационным и методическим путеводителем, который позволяет учителю выстроить собственный индивидуальный план профессионального развития, содержательно наполнив его. ИОМ – это замыслы педагога относительно его собственного продвижения в образовании. Большую роль в успешной реализации образовательного маршрута играет самоорганизация педагога.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГОРОДСКИХ БАЗОВЫХ СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК

Hard skills и soft skills «учителя будущего»

Черемных Галина Николаевна, директор
Кузнецова Наталья Александровна, заместитель директора
Ацута Анна Игоревна, руководитель структурного подразделения ПДО
Грозенко Мария Сергеевна, учитель истории и обществознания
Еринкова Анастасия Николаевна, учитель истории и обществознания
Щукина Марина Сергеевна, учитель русского языка и литературы
МАОУ СШ № 6, г. Красноярск

Интерес к проблеме развития гибких навыков (soft skills) необычайно высок как в бизнес-среде, так и в сфере образования. Мы сегодня живем в атмосфере постоянных и быстрых изменений во всех сферах жизни, регулярного усложнения технологических решений, используемых в различных отраслях экономики и производства. Все чаще исчезают привычные границы в трудовых отношениях, размывается грань между трудом и отдыхом, между территорией для работы и личным пространством. Сегодня продукты и решения - результат работы больших и разнообразных команд, для которых особо ценным становится умение продуктивно взаимодействовать и сотрудничать для достижения цели. Именно поэтому предприятия и организации – большие и маленькие, ожидают от колледжей и ВУЗов таких выпускников, которые будут обладать не только необходимыми профессиональными компетенциями (их принято называть жесткими или твердыми навыками), но и гибкими или мягкими навыками – софтами, как сейчас принято говорить, или soft skills. Воспитать таких выпускников способны только педагоги, сами обладающие развитыми мягкими навыками.

Мы считаем, что вопросы развития soft skills у специалистов, занимающихся педагогической деятельностью, заслуживают особого внимания, так как именно они призваны формировать гибкие навыки у подрастающего поколения. В Федеральном проекте «Учитель будущего» Национального проекта «Образование» обозначены следующие задачи: организация непрерывного профессионального роста педагогов, ликвидация дефицита преподавателей и привлечение в учебные заведения молодежи.



Деятельность городской базовой стажировочной площадки MAOY СШ № 6 в 2021–2022 учебном году по работе с молодыми педагогами и была нацелена на решение одной из задач проекта «Учитель будущего» – организацию непрерывного профессионального роста педагогов. Областью личностного и профессионального роста были выбраны *soft skills*. Под «*soft skills*» сегодня чаще всего понимают комплекс надпредметных, универсальных навыков (умений), обеспечивающих эффективность работы и качество процессов взаимодействия с людьми.

Поскольку профессия учителя является публичной, то особо значимыми выступают навыки самопрезентации; умения выстраивать отношения со всеми участниками образовательного процесса; способность и готовность решать творческие задачи; проявлять лидерские качества. Эти навыки и умения становятся особенно актуальными в эпоху цифровизации, характеризующейся процессами трансформации как общества в целом, так и образования в частности, что влечет за собой изменение сущности педагогической профессии.

На базе MAOY СШ № 6 в течение учебного года для молодых специалистов в очном формате проведены три форсайт-сессии по развитию ключевых мягких навыков: тайм-менеджмента, эмоционального интеллекта, креативности, критического мышления, лидерства. Каждый навык прорабатывался в ходе сессии по 3 направлениям: с точки зрения теории, практики и возможности применения в собственной педагогической деятельности.

В стажировках приняли участие 23 молодых специалиста из образовательных учреждений города: Гимназии № 3, Лицея № 1, Гимназии «Универс», СШ № 158, СШ № 17 и СШ № 6. 16 педагогов в конце года получили сертификаты о краткосрочном повышении квалификации.

Краткий обзор мероприятий.

Форсайт-сессия «Секреты Уолта Диснея» (декабрь 2021 г.) была посвящена таким *soft skills*, как *креативность и лидерство*. На примере биографии Уолта Диснея молодые специалисты узнали о шести ведущих стратегиях великого мультипликатора, которые применимы в профессии педагога, а затем, применяя стратегию «Три комнаты», анализировали креативную идею, принимали участие в командном творчестве и проводили «мозговой штурм», раскрывая секреты ораторского искусства.



Форсайт-сессия «Инсайт как вызов на развитие» (февраль 2022 г.) была посвящена развитию *soft skills* – *эмоциональный интеллект*. Педагоги изучили особенности эмоционального интеллекта и его четырех взаимосвязанных компонентов, дополнили свою методическую копилку «Эмоциональная аптечка». В ходе различных импровизированных ситуаций молодые специалисты «прокачали» навык со всеми участниками образовательного процесса (обучающимися, родителями и педагогами) и поиграли в «учительскую мафию».

Заключительная форсайт-сессия «Магия времени» (апрель 2022 г.), посвящена развитию *soft skills* – *тайм-менеджмент*. Педагоги познакомились с инструментом расстановки приоритетов – «Матрицей Эйзенхауэра», а также в форме квиза проверили свои знания и продемонстрировали умения по всем ранее изученным *soft skills*.

Продуктом практических этапов сессий стали разработанные молодыми педагогами задания по разным предметам школьной программы, способствующие развитию у обучающихся мягких навыков.

Задания на развитие креативности:

- химия, 9 класс, задание по теме «Сплавы»;
- биология, 5 класс, задание по теме «Клетка»;
- окружающий мир, 4 класс, задание по теме «Если гроза застигла тебя на прогулке»;
- интеграция учебных дисциплин «история и ИЗО», 6 класс, задание по теме «Образ Александра Невского»;
- интеграция учебных дисциплин «литературное чтение, окружающий мир, русский язык», 3 класс, задание по теме «Образ березы в русской культуре»;
- интеграция учебных дисциплин «история и литература», 7–8 класс, задание по теме «Социальный и словесный строй».

Задания по развитию эмоционального интеллекта:

- литература, 10 класс, задания к уроку по теме «За невлюбленными людьми любовь идет, как привиденье...» по роману И. С. Тургенева «Отцы и дети»;
- литературное чтение, 4 класс, задание по стихотворениям М. Ю. Лермонтова «Утес», «Парус»;
- литература, 7 класс, задание по рассказу А. П. Чехова «Хамелеон»;
- ИЗО, 5 класс, задание по теме «Основы композиции картин В. И. Сурикова».



Деятельность городской базовой стажировочной площадки показала, что направление, выбранное нами для работы с молодыми специалистами, оказалось верным, востребованным и открыло новые перспективы сотрудничества с педагогами. Поставленные цели, достигнуты, задачи реализованы. Хочется надеяться, что знания и навыки, полученные молодыми педагогами в ходе стажировочных практик в МАОУ СШ № 6, помогут им достичь успехов в профессиональной деятельности и станут отправной точкой для дальнейшего саморазвития.

Использование технологии «Родительский клуб» в качестве модели взаимодействия молодых педагогов с родителями

Торопынина Екатерина Юрьевна, учитель русского языка и литературы
МАОУ Гимназия № 2, г. Красноярск

В настоящее время особую актуальность приобретает грамотное взаимодействие семьи и школы. Полноценное воспитание школьника происходит в условиях одновременного влияния семьи и школы. В статье показан положительный пример применения технологии «Родительский клуб», использованный в Гимназии № 2 г. Красноярска.

Ключевые слова: взаимодействие семьи и школы, формирование личности ребёнка, «Родительский клуб».

Перед всем мировым сообществом, в том числе и Россией, на данный момент особенно остро стоит вопрос о сохранении семьи и семейных ценностей. Семья как один из важнейших элементов социальной и духовной жизни человека испытывает на себе постоянное давление различных внешних факторов развития общества. Во все времена крепкие семьи были залогом общественной стабильности. Новые социально-экономические условия и демографический кризис в России породили множественные проблемы в сфере семейного воспитания, были ослаблены нравственные представления о браке и семье. Одно из положений ФГОС ООО гласит: «Стандарт ориентирован на становление личностных характеристик выпускника: осознающий и принимающий ценности человеческой жизни, семьи, гражданского общества, многонационального российского народа, человечества». Один из личностных результатов освоения приведенного положения должен отражать «осознание значения семьи в жизни человека и общества, принятие ценности семейной жизни, уважительное и заботливое отношение к членам своей семьи». Перед современной системой образования стоит одна из приоритетных задач - формирование семейных ценностей у школьников и повышение значимости семьи как одного из главных социальных институтов.

В нашем образовательном учреждении количество молодых педагогов в 2021–2022 учебном году составило 12 человек. Градация по стажу работы представлена в Таблице № 1.

Таблица № 1

Общее количество молодых педагогов до 35 лет на 01.09.2021	Со стажем менее 3-х лет	Из них со стажем 0 лет	Со стажем от 3 до 5 лет
12 человек	3 человека	2 человека	3 человека

Поэтому темой площадки по работе с молодыми педагогами стало внедрение инновационных форм воспитательной работы по взаимодействию молодых педагогов Гимназии с родителями путем использования технологии «Родительский клуб».

Реализованные задачи деятельности городской базовой площадки в 2021–2022 учебном году:

- Обеспечить профессиональное развитие молодых педагогов в соответствии с выявленными потребностями/дефицитами воспитания обучающихся с целью повышения качества образования.
- Реализовать технологию «Родительский клуб» с целью повышения уровня воспитанности, гражданской идентичности, патриотизма обучающихся.

- Внедрять в образовательную деятельность медийные технологии и инструменты для повышения качества воспитания.
- Использовать цифровые образовательные ресурсы в воспитательной деятельности с выявлением степени влияния на повышение уровня гражданской идентичности школьников.

Основное содержание деятельности городской базовой площадки в 2021–2022 учебном году представлено в Таблице № 2.

Таблица № 2

Мероприятия, организованные муниципальной базовой площадкой	Количество и категория участников	Сроки (дата) проведения
Семинар «Родительский клуб» как форма организации взаимодействия школы и семьи	24	8 декабря 2021 г.
Семинар для учителей-предметников по работе с электронным банком тренировочных по формированию функциональной грамотности школьников	14	21 января 2022 г.
Мастер-класс «Использование медийных технологий и инструментов в совместной деятельности молодых педагогов и родителей для повышения качества образования. Трансляция практического опыта	32	18 февраля 2022 г.
Применение технологии образовательного события «От идеи до воплощения». Технология организации и проведения образовательного события: заседание родительского клуба по теме «Профессиональное самоопределение обучающихся»	12	21 апреля 2022 г.

В течение всего учебного года городская базовая площадка приняла участие в ряде значимых мероприятий (Таблица № 3).

Таблица № 3

Мероприятия с участием муниципальной базовой площадки по теме реализуемой деятельности	Статус	Сроки проведения
Всероссийская онлайн конференция «Новые тренды в математике»	Выступающий	13.11.2021 г.
Городской конкурс молодежных проектов «Вектор» в номинации «Лучший куратор российского движения школьников (РДШ)»	Победитель	2021 г.
IV Городской Фестиваль инфраструктурных решений в номинации «Организация дистанционного обучения с использованием платформы для дистанционных уроков CORE	Участник	2021 г.
IV Городской Фестиваль инфраструктурных решений в номинации «Информационно-библиотечные центры как образовательные пространства»	Финалисты конкурса	Декабрь 2021 г.
Всероссийская конференция «Психология и педагогика применения современных методик и инноваций» (материалы конференции приняты для публикации в систему индексов российского цитирования)	Участник	Апрель 2022 г.
Всероссийский профессиональный конкурс «Флагманы образования. Студенты»	Участник	Март 2022 г.
Городской профессиональный конкурс «Хочу стать руководителем образовательной организации» (дистанционный формат)	Участник	Май 2022 г.

08.12.2021 в рамках работы площадки был организован семинар с участием молодых педагогов Гимназии № 2 на тему: «Создание новых воспитательных связей и отношений между педагогами, обучающимися и родителями». http://gymn2.ru/city_place_teachers/

Молодые педагоги выступили на темы:

- «Читать или не читать?.. – вот, в чем вопрос» (Яковлева Т. В.).
- «Путь доверия. Все мы чем-то похожи» (Степась Е. В.).
- «Воспитание без наказания» (Скрипкин М. М.).

18.02.2022 г. педагоги Гимназии провели мастер-класс «Использование медийных технологий и инструментов в совместной деятельности молодых педагогов и родителей для повышения качества образования» в рамках методического сопровождения молодых педагогов города Красноярск. http://gymn2.ru/city_place_teachers/

Цель мастер-класса: совершенствование умения выстраивать взаимодействие молодых специалистов с обучающимися и их семьями через создание новых воспитательных связей и отношений между педагогами, обучающимися и родителями. Трансляция опыта:

1. Медийная грамотность современного педагога (Скрипкин М. М.).
2. Пресс-центр гимназии как инструмент создания медиа пространства для совместной деятельности учителей, обучающихся и их родителей (Агафонов К. Д.).
3. Цифровые инструменты классного руководителя (Пажильцева О. П.).
4. Сайт учителя – информационная площадка для демонстрации, обобщения и распространения собственного опыта (Ерко Н. В.).

21.04.2022 г. прошло заседание родительского клуба «Предпрофессиональное самоопределение ребенка. Роль родителей». http://gymn2.ru/city_place_teachers/

В ходе стажировочной площадки решались задачи повышения компетенции молодых педагогов в теоретико-методологических аспектах деятельностного подхода к внедрению инновационных форм воспитательной работы по взаимодействию молодых педагогов Гимназии с родителями путем использования технологии «Родительский клуб».

Участники ознакомились с содержанием и методами работы по мотивации учащихся для достижения нового качества образования, с формами и методами работы с родителями.

Результатом эффективной работы в Гимназии № 2 явилась не только положительная динамика образовательной деятельности, но и активное участие молодых педагогов в мероприятиях различного уровня. Результативность участия педагогов:

Лауреат первой степени Международного дистанционного конкурса «Талант педагога», Москва, 2022 г.

Участие в конференции «Актуальность создания школьных служб медиации в образовательных организациях», 2022 г.

Участие в Всероссийском конкурсе «Профессиональная деятельность классного руководителя в свете требований ФГОС», 2021 г.

Результативность успешной работы можно представить в публикациях опыта работы молодых специалистов Гимназии № 2:

- Организационно-деловая игра «Воспитание без наказания».
- Статья «Использование смартфонов на уроках физики» в сборнике международного образовательного портала «Солнечный свет», журнал «Педагогика и образование», Москва, 2022 г.
- Статья «Значение демонстрационных опытов в изучении физики», журнал «Педагогическая копилка», Москва, 2022 г.

Организация работы городской стажировочной площадки как пример реверсивного наставничества

Кудряшова Ольга Валериевна, заместитель директора
МАОУ СШ № 53, г. Красноярск

*«Способности важны, но важнее – способность
использовать свои способности» .*

Дмитрий Алексеевич Леонтьев

Городская базовая площадка МАОУ СШ № 53 имеет статус – стажировочная. Руководитель площадки – Кудряшова Ольга Валериевна, заместитель директора по УВР МАОУ СШ № 53.

Цель работы ГБД: разработать методический портфель по развитию актуальных компетенций современного педагога (креативность, коммуникативность, кооперация, критическое мышление).

В сложном и динамично меняющемся мире, профессия учителя по-прежнему остается востребованной. И вопрос о том, каким быть современному учителю, очень актуальный. Учителю необходимо уметь преподавать в поликультурном классе и интегрировать детей со специальными потребностями, эффективно реагировать на образовательные потребности учащегося, организовывать процесс обучения и управлять им, использовать ИКТ для обучения, гибко оценивать полученные образовательные результаты. А еще нужно учить детей добывать информацию, понимать её и применять на практике. Поэтому педагоги нашей школы постоянно учатся и совершенствуются.

В 2020 году команда педагогов МАОУ СШ № 53 приняла участие в Программе по развитию личностного потенциала, инициированной БФ «Вклад в будущее» и КГАУ-ДПО «ККИПКиППРО» «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений». Обучение в данной программе приняли как молодые, так и опытные педагоги. В процессе обучения команда педагогов не только училась, выполняя различные задания, но и обучала коллег. Для этого был разработан целый цикл семинаров и практических занятий.

В школе образовались профессиональные педагогические сообщества (не методические объединения), которые объединили педагогов, преподающих, разнящихся, на первый взгляд, предметов: английский язык и химия, математика и история, математика и ОФГ и др. В профессиональных педагогических сообществах (ППС) педагоги обучают друг друга: высококвалифицированный профессионал консультирует менее опытного учителя по вопросам образовательного процесса, в свою очередь он становится подопечным более молодого учителя по вопросам, в которых испытывает затруднения. Следовательно, наряду с традиционным наставничеством, развивается и реверсивное. Регулярно проходят методические дни (встречи в Арт-кафе), на которых педагоги делятся своими наработками, приглашают коллег на открытые уроки и пр. Все это дало возможность педагогам наработать методический и практический материал и позволило поделиться им в рамках работы городской базовой площадки.

Для молодых педагогов города были запланированы занятия по развитию мягких навыков, по планированию уроков с учетом тайм-менеджмента, по организа-

ции рефлексии на уроках, семинар, на котором педагоги узнали, как компетенции 4К соотносятся с новым ФГОС. Сделали заключение, что современный урок – это пространство, где можно думать, предлагать идеи, решать творческие задачи, создавать. Современный урок – это место, где ученики учатся управлять собой и работать в команде. Формируя компетенции по системе 4К, учитель формирует такие необходимые качества характера как инициативность, настойчивость, лидерство, адаптивность.

Педагоги Долгова Мария Валерьевна, Синютина Любовь Валерьевна, Белинчук Александр Леонидович поделились своими кейсами по планированию урока, который учит детей мыслить на предметном материале, проявлять творчество, создавать идеи в процессе освоения нового материала. Ведь для современного ученика важно не просто приобрести информацию, а в процессе приобретения информации еще и работать творчески, критически относиться к любой информации, общаться в процессе не только с учителем, но и со сверстниками. Белинчук А. Л. показал, как можно использовать на уроках виртуальную доску Миро, онлайн-сервис LearningApps. Долгова М. В. и Синютина О. В. показали, как использовать рефлексию на разных этапах урока. Но ничего так не запоминается, как то, что сделано тобою. Поэтому молодые педагоги, разбившись на группы, самостоятельно разработали урок, критерии и инструменты оценки к уроку, критерии самооценки. А затем проанализировали разработки «своих соседей».

По итогу работы была разработана методическая тетрадь для каждого педагога, работающего на нашей площадке. В данной тетради молодые педагоги составили чек-лист по теме «Урок в удовольствие», даны методические и практические рекомендации по подготовке уроков в технологии 4К. Так же в данной тетради представлены разработки авторских уроков по математике, истории, технологии, интегрированный урок по ОФГ и математике, по английскому языку и химии (фармакологии).

Опыт работы был представлен Долговой Марией Валерьевной на заседании методического объединения учителей технологии. В рамках ежегодного августовского педсовета Синютиной Любовью Валерьевной будут представлены кейсы по разработке урока в технологии 4К.

В планах – продолжить работу в данном направлении, планируется образование сетевого формата – создание Профессиональных образовательных сообществ с педагогами близлежащих школ.

Применение метода «разделенного» лидерства для обеспечения мотивации молодых педагогов

Чубченко Екатерина Владимировна, директор
Трофимович Иван Александрович, заместитель директора
МАОУ СШ № 93, г. Красноярск

Принципы подходов к менеджменту образовательной организации стремительно меняются. Одним из направлений развития управления в образовательном учреждении является переход от менеджерского подхода к лидерскому. Реализуя принципы демократизации, для нас актуальным становится подход «разделенного» лидерства в управлении школой, когда решение управленческих задач делегируется на уровень исполнителя. На наш взгляд, чем больше работников школы (в том числе молодых специалистов) будет разделять вместе с руководителями позицию лидерства¹, тем более качественным будет управление образовательным учреждением. Для решения одной из приоритетных задач муниципальной системы образования г. Красноярска в 2019–2020 гг. (сохранение кадрового состава, в том числе молодых педагогов) метод разделенного лидерства показался нам привлекательным, даже исходя из его утилитарности.

В 2020 году у нас появилось предположение, подогревающее долговременный исследовательский интерес: если в управлении школой использовать метод «разделенного» лидерства, обеспечивающего мотивацию участия сотрудников (прежде всего молодых педагогов) в решении управленческих задач, то это:

- закрепит специалиста в профессии и в школе, не лишая его при этом личностного и профессионального роста?
 - поможет молодому специалисту быстрее и успешнее пройти адаптацию?
 - позволит быстро и качественно интегрировать молодого специалиста в профессиональную деятельность?
 - обеспечит повышение качества управления образовательным учреждением?
- Модель «разделенного» лидерства мы внедряем пошагово.

Внедрение модели разделенного лидерства мы начали с:

Шаг 1. Исследование готовности школьного коллектива (взрослого, детского) разделять позицию лидерства управления школой².

При подборе команды, определении способности к командной работе могут представлять интерес различные психологические тесты, которые помогают руководителям при работе с персоналом. На наш взгляд, наиболее практичным из такого рода тестов является тест Мередит Белбин, эффективность которого была не раз отмечена при работе с командами.

По мнению автора, у каждого человека две роли. Первая – функциональная, вторая – командная. Автор более десяти лет посвятил изучению командных ролей и в результате экспериментов с различными рабочими группами, выделил 8 ролей:

¹ Лидерские способности – это не про способности и желание поднять знамя и вести за собой народные массы. Лидерские способности – это способность организовывать. Принципиальным является развитие лидерских качеств у исполнителей для того, чтобы они не автономно выполняли делегированную задачу, а были способны формировать группы, мотивировать других на творчество в решении поставленных задач.

² Хочется отметить, что метод «Разделенное» лидерство является актуальным подходом и для формирования активных деловых качеств в том числе и у обучающихся школы.

- Исполнитель
- Председатель
- Формирователь
- Мыслитель
- Исследователь ресурсов
- Оценивающий
- Коллективист
- Доводящий до конца

Вопросы в тесте составлены таким образом, что отвечают на вопрос: «Способен ли человек работать в команде или все, что поручено ему легче сделать в «одиночку». Заметим, что один и тот же человек может играть одновременно несколько ролей. Поэтому можно утверждать, что чем шире спектр ролей, которые способен сыграть человек в команде, тем лучшим командным «игроком» он является.

Необходимо отметить, что все практики, тесты, методы мы осваиваем, применяя их сначала на себе, а потом на команде (коллективе). Изменения в культуре, управлении школы начинаются с того, что лидер меняется сам – «Сделай сам – передай команде!»

Шаг 2. Выявление мотива

Мы понимаем, что немаловажным является и разговор о мотивации работы в проекте каждого участника. Для изучения мотивации человека на протяжении последних десятилетий ученые разработали немало различных теорий мотивации, оценивающих факторы, которые оказывают на нее воздействие. По большей части они концентрируются на анализе потребностей и их влиянии на мотивацию, описывают их структуру и содержание. Все они созданы для того чтобы понять, что мотивирует людей к деятельности.

Одна из главных проблем заключается в том, что, когда мы пытаемся мотивировать людей на выполнение определенных задач, мы пытаемся вдохновить людей тем, что вдохновляет нас самих. Мы говорим: «У меня для тебя сложная и ответственная задача!», не понимая, что эта фраза вдохновляет прежде всего нас. Однако молодого педагога это словосочетание, может испугать и демотивировать.

Но это совсем не означает, что учитель не способен видеть и выполнять задачи, это означает то, что мы не учли его внутренние мотивы. Таким образом, наша работа с коллективом продолжилась с понимания внутренней мотивации сотрудников.

Самая главная задача – выявить основной мотив. Все мотивы обычно не безынтересны, но есть приоритетные. На первом этапе мы использовали модель мотивации Герцберга, который приводит два вида факторов: мотивирующие и гигиенические. Гигиенические факторы, называемые также факторами здоровья, представляют собой факторы, которые связаны с окружающей средой, в которой происходит сама работа. Термин «гигиенические» был позаимствован Герцбергом из медицинской терминологии, в которой он относится к факторам, помогающим поддерживать здоровье, однако не обязательно его улучшающим.

Среди самых важных гигиенических факторов можно выделить следующие:

- политика компании в целом и администрации, непосредственного руководителя;
- безопасность труда;
- условия работы;
- хорошая освещенность, отопление, наличие всех необходимых коммуникаций;
- удобный график;
- достойная заработная плата;
- оплата выходов в праздничные дни;

- возможность взять оплачиваемый больничный;
- проведение различных мероприятий, связанных с социальными программами;
- здоровые отношения с коллегами и начальником;
- контроль работы.

Гигиенические факторы практически никогда не вызывают полного чувства удовлетворенности и не оказывают активизирующего воздействия на деятельность человека. Однако благодаря их наличию можно чувство неудовлетворенности предупредить; если же они будут отсутствовать, это может стать причиной появления чувства неудовлетворенности, недовольства и раздражения у педагогов школы. Мотивирующие факторы, также называемые мотиваторами, непосредственно связаны с сущностью самой деятельности и ее характером. Они способствуют повышению уровня удовлетворенности работой и рассматриваются в качестве самостоятельной группы потребностей, которую, обобщая, можно назвать потребностями в росте.

К основным мотиваторам можно отнести такие как:

- успех;
- признание;
- интересные задания и поручения;
- возможность двигаться по карьерной лестнице;
- высокий уровень ответственности;
- служебное положение.

Общественное признание дает человеку ощущение самоуважения и собственного достоинства, что должно говорить руководителю о необходимости сообщения работнику отзывов о хорошо проделанной работе. Еще одним существенным фактором является и сама деятельность работника. Нужно иметь в виду, что монотонная работа не приносит удовлетворения, а творческая и разнообразная по содержанию деятельность, напротив, стимулирует к росту, предупреждает опоздания, прогулы и т.п. Кроме того, для многих людей прекрасным мотиватором служит карьерный рост и наличие дополнительной ответственности.

Помня формулу Герцберга:

- Обстановка на работе и условия труда + мотивирующие факторы = состояние удовлетворенности
- Обстановка на работе и условия труда – мотивирующие факторы = нулевой эффект

и понимая, какой главный фактор у молодого педагога, мы можем более эффективно делегировать задачи.

Так, например, планирование деятельности и организация летней оздоровительной кампании в пришкольном лагере занимаются молодые специалисты.

По результатам исследования мотивации, группе молодых учителей предложено исполнение более рутинных, но постоянных и важных для школы дел, например:

Молодой учитель по нашему наблюдению в силу духа времени обладает большими ИК-компетентностями, чем большинство учителей-стажистов, поэтому делегирование ведения региональных и федеральных баз данных (например Навигатор, КИАСУО), ведение мониторинговых онлайн-таблиц, облачных сервисов для учителей и др. для молодого педагога не составит огромных сложностей. Но для человека с приоритетным мотивирующим фактором, таким как признание сработает, так как владение технологиями и важность данной работы для учреждения несомненно поднимает его авторитет и вовлечет его в общую деятельность.

Шаг 3. Позитивное исследование

2019–2020 учебный год мы в школе активно применяли практику позитивного исследования. Метод, разработанный Дэвидом Куперрайдером. В его основе лежит развитие человека, команды через поиск сильных сторон. Коллективом мы искали то живое, что уже сейчас работает и приводит к результату и усиливали это. Молодые специалисты и опытные учителя искали самое красивое и мощное в себе и в коллективе, работали с сильными сторонами. Одновременно мы искали и точки напряжения, в которых есть возможности для развития.

Несмотря на то, что школа долгое время была местом, которое объединяет, дает всем участникам образовательного процесса почувствовать общность, 2020 год показал, что школы, как «офиса» (т. е. здания школы) может и не стать. Если не офис, то что? Команда есть всегда, даже если нет «офиса». Поэтому с 2021 года мы работаем с коллективом по проективной методике «Дом команды»: (мы работаем над отношениями, целью, ролями, ценностями, миссией, ритуалами, инфраструктурой, образовательными процессами) и выбираем темой школы – коммуникацию, так как без честного общения и понимания друг друга нам не обнаружить «комнаты», где все хорошо – это области устойчивости и «комнаты» с «паучьими углами» – это области напряжения.

В это же время рождается и проект с рабочим названием «Понимание» (для решения коммуникативных проблем между поколениями учителей, учителями и обучающимися). С проектом вы можете подробнее ознакомиться на сайте учреждения.

Внедрение модели «разделенного» лидерства требует время и кропотливой работы с коллективом, с каждым человеком, требует внимание каждому участнику образовательного процесса и к себе, прежде всего. В педагогической деятельности есть работы, которые являются обыденными, что иногда невозможно заставить людей выполнять их. Но есть и другие, где возможно мотивировать педагогов, чтобы они выполняли работу лучше минимального уровня и именно здесь лидерство необходимо. Мы выявили, что молодые педагоги в самоуправляемых командах могут быть по-настоящему мотивированы своей работой. Это случается, прежде всего, потому, что работа вызывает интерес, предоставляет педагогам шанс развивать и улучшать свою квалификацию. В таких рабочих условиях функции директора школы изменяются от «команды и контроля» до роли помощника, что означает лидерство – это скорее особый подход к работе или выполнению задания, чем управления. Проведенные собеседования с «молодыми» лидерами самоуправляемых команд показали, что не существует такой вещи, как команда без лидера. Однако все они подчеркивают разделение лидерства. Лидерство, прежде всего является по существу взаимодействием с людьми, мы полагаем, что наиболее важные навыки, которыми должен обладать лидер проекта или проектной группы – это «личностные качества людей».

Со времени возникновения базовой площадки в 2019 году, внедряя пошагово метод «разделенного лидерства» нам удалось не только лучше выявить сильные и слабые стороны коллектива, оценить потенциал молодых педагогов, диагностировать их профессиональные возможности, но и высвободить время административной команды для решения стратегических и неделегируемых вниз задач.

За 4 года в школу пришли 13 молодых специалистов (со стажем до 5 лет) из них только 4 специалиста расторгли трудовой договор по собственному желанию (31 % из 100 %), что показывает стабильность кадрового состава.

Молодые педагоги отмечают такой подход, как проявление особого уважения и

доверия к ним со стороны администрации, что для некоторых педагогов является сильным мотивирующим и стимулирующим фактором. За счет интеграции молодых педагогов в управленческие процессы школы, минимизируется искажение информации от административной команды к педагогическому составу, более четко позанимаются задачи образовательного учреждения.

Работа с молодыми специалистами продолжается. Это не быстрый процесс, который постоянно корректируется в зависимости от внешних и внутренних условий, задач муниципальной системы образования.

Полезные ссылки по содержанию статьи

Мотивация (запись онлайн-марафона для руководителей)

<https://www.youtube.com/watch?v=-hwY2MAkZA>

<https://www.youtube.com/watch?v=hnlVRvqEi5w>

<https://www.youtube.com/watch?v=QSRyjYTeiiQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=SuBuDIUEdfY>

<https://www.youtube.com/watch?v=wJrSF62dZ80>

Мотивация (онлайн-интенсив)

<https://praktik-i.ru/intsweb?gcmes=14758536913&gcmlg=5051772>

Мотивация Герцберга

<https://lifemotivation.online/motivation/teoriya-motivatsii-gertsberga>

Хочу-могу

<https://hrhelpline.ru/model-motivacii-mogu-hochu-skill-will/>

Повышение профессионального мастерства молодых педагогов через формирования актуальных компетенций

Мушакова Наталья Михайловна, заместитель директора по УВР
МАОУ СШ № 137, г. Красноярск

На протяжении 2021–2022 учебного года направление работы городской базовой площадки МАОУ СШ № 137 соответствовало решению задачи развития муниципальной системы образования города Красноярска – управление профессиональным развитием педагогических и управленческих кадров МСО города Красноярска.

Цель деятельности городской базовой площадки МАОУ СШ № 137: непрерывное повышение профессионального мастерства молодых педагогов через формирования актуальных компетенций на основе выявления и компенсации их профессиональных дефицитов и удовлетворение образовательных потребностей в различных современных форматах.

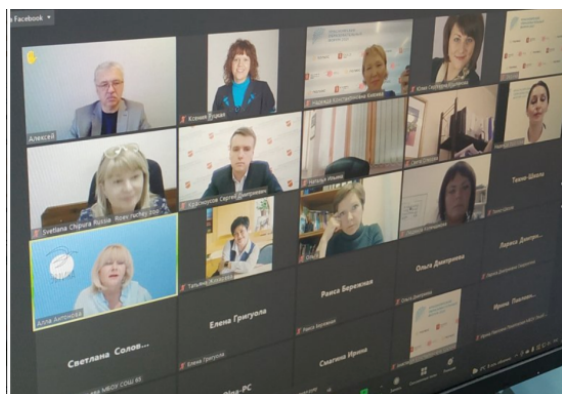
В работе ГБП приняли участие 10 молодых педагогов со стажем работы до 5 лет, 9 педагогов-наставников, администрация школы.

Основное содержание деятельности ГБП включило в себя:

- создание условий для выбора молодыми педагогами успешных коммуникативных стратегий в общении с коллегами;
- проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов, направленных на формирование коммуникативной культуры;
- создание условий для обмена опытом между педагогами;
- оформление сборников и презентаций для тиражирования опыта.

Мероприятия городской базовой стажировочной площадки:

Для молодых педагогов образовательного учреждения прошел был организован семинар «Конструирование образовательной деятельности молодого педагога по формированию финансовой грамотности обучающихся» (октябрь 2021 г.). Для того, чтобы развиваться как педагог, который обучает детей, подростков и их родителей финансовой грамотности, необходимо понимать свои дефициты, и молодые педагоги проанализировали свои профессиональные компетенции. На основании этого были определены методические рекомендации, которые представлены на сайте.



В рамках городской стратегической сессии проходил 17-й образовательный форум (11–13 ноября 2022 г.). Мероприятие стало переговорной площадкой для экспертов сферы образования, экономики и культуры. Главная тема этого года – «Человеческий потенциал. Муниципальное измерение». Первой дискуссией форума стал «Муниципалитет как площадка образовательной политики». Модератором дискуссии выступил Александр Адамский, научный руководитель Института «Эврика».

В этом году мероприятие проходило в онлайн-формате. Педагоги, дети, родители, международные эксперты в области образования обсудили самые необычные образовательные кейсы и важнейшие тренды.

В числе участников форума были и наши педагоги:

- Князева Надежда Константиновна на площадке «Практики расшколаивания как расширения образовательного пространства» поделилась реализующейся практикой на базе парка флоры и фауны «Роев ручей»;
- молодой педагог Александрова Александра Сергеевна стала участником очной стратегической сессии по разработке проектов развития города;
- команда молодых педагогов в режиме онлайн приняла участие в проблемной площадке «длинные» и «короткие» циклы профессионального развития педагогов нового поколения».

В рамках городской Недели молодого педагога, состоялся интерактивный семинар «Территория живого общения – новые форматы конференций» (27 января 2022 г.),



организаторами выступили педагоги МАОУ СШ № 137. Молодые педагоги активно работали в формате «Печа-куча», представляли свои проекты, подвергали сомнению факты, обращаясь к надёжным источникам. Общение закончилось интеллектуальными и коммуникативными играми, цель которых была дать понимание каждому игроку, насколько важно уметь взаимодействовать, чтобы добиться общей цели.

Молодыми педагогами МАОУ СШ № 137 был проведен семинар-практикум по теме «Алгоритм создания квестов» (март 2022 г.). Цель которого – сформировать готовность молодых педагогов к применению в образовательной деятельности Квест-технологии. Для достижения цели были поставлены ряд задач: сформировать у участников семинара-практикума представления о Квест-технологии; содействовать практическому освоению навыков проектирования образовательной деятельности с применением Квест-технологии; создать условия для профессионального взаимодействия педагогов в рамках участия в Квест-игре. Результатом данного семинара-практикума стало создание алгоритма, с помощью которого можно составить квест как для учебной деятельности, так и для внеурочной деятельности учащихся.

«Я пришел спорить, чтобы научиться мыслить», под таким лозунгом прошел круглый стол с педагогами (апрель 2022 г.). Команда молодых педагогов представила игровые технологии, имеющие свои принципы и правила и позволяющие развивать коммуникативные умения, умения отстаивать свои позиции на основе знаний и логических рассуждений.

Участники круглого стола смогли найти ответы на вопрос «Чему мы можем учиться во время спора?»:

- отстаивать свою правоту;
- достойно выходить из спорных ситуаций;
- развивать коммуникативные навыки;
- слушать и слышать других.

В методических материалах, на сайте МАОУ СШ № 137 представлен подробный обзор данных технологий.

В рамках «Школы молодого педагога»



прошло отчетное мероприятие наставников и молодых педагогов «Наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация» (май 2022 г.). Работа в данном направлении была организована в течение всего года и строилась поэтапно:

1-й этап – адаптационный.

Наставник определил круг обязанностей и полномочий молодого специалиста, а также выявил недостатки в его умениях и навыках, чтобы выработать программу адаптации.

2-й этап – основной (проектировочный).

Наставник разработал и реализовывал программу адаптации, осуществлял корректировку профессиональных умений молодого педагога, помогал выстроить ему собственную программу самосовершенствования.

3-й этап – контрольно-оценочный.

Наставник проверял уровень профессиональной компетентности молодого педагога, определял степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

На окончание 2021–2022 учебного года подтвердились позитивные ожидания о наставничестве у всех участников. Были высказаны следующие пожелания и предложения:

1. Продолжение работы
2. Введение в школе звания почетный наставник или какие-то отличительные привилегии для тех, кто участвует в программе.
3. Проведение внутришкольных мероприятий по поляризации направления и поиска большего количества наставников и наставляемых
4. Упрощение механизмов взаимодействия (вопросы, анкеты, планы работы)
5. Внедрение системы электронного документооборота.

Выводы:

1. Необходимо запускать цикл с начала учебного года
2. В работе наставников-педагогов и наставляемых стоит прописывать рамки работы и количество часов и встреч, во избежание недопонимания и чрезмерного взаимодействия.
3. Наставничество полезно для внедрения проектного метода работы в ОУ среди педагогов.

При работе ГБП были получены следующие эффекты:

повышена мотивация молодых педагогов профессиональной деятельности;

- прослеживается положительная динамика предметных результатов;
- прослеживается успешность взаимодействия между молодыми специалистами, родителями и учениками;
- созданы условия для системно-деятельностного подхода молодых специалистов;
- реализация механизмов вхождения молодых педагогов в образовательные события школы;
- педагогический коллектив школы сохранил количество молодых специалистов;
- процедура формирования пар «наставник-обучаемый»;
- участие в конкурсах, социальных акциях, проектах, в различных городских мероприятиях, семинарах, круглых столах, методических неделях, фестивалях.

Следует поблагодарить всех педагогов за творческое и ответственное отношение к делу.



ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГОРОДСКИХ БАЗОВЫХ РАЗРАБОТЧЕСКИХ ПЛОЩАДОК

Адаптация молодых педагогов через включение в инновационно-проектную деятельность

Лукина Антонида Контантиновна, канд. филос. наук,
заведующий кафедрой общей и социальной педагогики
СФУ, г. Красноярск

Сеткова Ирина Николаевна, директор

Русович Ольга Дмитриевна, заместитель директора
МАОУ Лицей № 1, г. Красноярск

Педагогическая деятельность в современных условиях многомерна и включает следующие составляющие:

1. Предметная составляющая: учитель – это всегда преподаватель конкретного предмета, и от него требуется глубокое знание этого предмета, определенной области знания.

2. Надо не просто знать предмет, но и уметь его преподавать, т. е. делать доступным для понимания школьника – то есть учитель – это всегда методист, гуманитарный технолог, организатор продуктивной деятельности отдельного ребенка, группы детей, целого класса.

3. Педагогическая профессия предполагает взаимодействие с детьми, их родителями, другими педагогами – следовательно, требует высокого уровня развития коммуникативных компетенций.

4. Учитель – это, прежде всего, воспитатель, а воспитание – это работа с системой ценностей личности – тогда у педагога появляется духовно-нравственная функция, функция воздействия на целостное развитие личности ребенка.

5. В воспитании и развитии ребенка важнейшая роль принадлежит семье, и поэтому педагогу необходимо уметь выстраивать отношения с семьей, и тогда педагог – это семейный консультант, посредник.

6. Педагог является элементом иерархической образовательной системы, членом школьного педагогического коллектива, что налагает на него и административные функции и обязанности.

Не будем продолжать, ибо именно эти функции педагога нам представляются важнейшими в сложившейся ситуации, и требующими особых усилий по интеграции в профессию и школьный коллектив.

Как же протекает интеграция молодого педагога в школе и как ее можно ускорить? Эта интеграция включает несколько измерений:

- Профессиональная адаптация, овладение профессией в подлинном смысле. Вообще говоря, этот процесс не прекращается на протяжении всей профессиональной деятельности педагога, так как непрерывно меняются и обогащаются педагогические технологии, обогащается содержание изучаемой науки (предмета).
- Социально-психологическая интеграция – вхождение в конкретный педагогический коллектив, установление формальных (с коллегами, преподающими в одних и тех же классах, с коллегами по кафедре (методическому объединению) и неформальных связей в коллективе.
- Принятие социальной роли учителя, предъявляющей новые, достаточно жесткие

условия не только к деятельности молодого человека в учебное время, но и за его пределами.

- Происходит изменение социального статуса и, соответственно, – ведущей деятельности: из студента молодой человек переходит в статус профессионала, Учителя, и ведущей деятельностью становится трудовая со всеми присущими ей атрибутами: принятием и пониманием социальной значимости, обязательности получения запланированного результата и т. д.
- Нормативный кризис, происходящий в этом возрасте (при этом переходе) можно назвать кризисом неоправданных ожиданий: они не оправдываются в смысле материального вознаграждения за труд, содержания труда и его результативности, социального статуса и т. д.

Исследование, проведенное магистрантами СФУ в рамках деятельности базовой площадки, показало, что молодые педагоги не только нашего лицея, но и всего г. Красноярска имеют очень высокую учебную нагрузку: 37,3 % – от 18 до 24 час/неделю (объяснимо, так как в анкетировании больше всего учителей начальных классов), по 23,2 % – у педагогов с нагрузкой в 24–30 час/нед. и 30–36 час/нед. Менее 18 час/нед. имеет 7,9 % молодых педагогов (в основном, педагоги дополнительного образования и тьюторы). Особенно тревожно выглядят данные – 8,5 % молодых педагогов имеют нагрузку свыше 36 час. в неделю, 23,2 % – в 30–36 часов. Кроме того, две трети опрошенных имеют классное руководство, 40 % – дополнительную оплачиваемую нагрузку (заведование кабинетом, группы продленного дня и т. д.). Таким образом, времени на посещение уроков опытных педагогов, на работу в контакте с психологом или методистом по поиску эффективных методик работы у молодых педагогов практически нет.

Среди трудностей профессиональной деятельности больше половины молодых педагогов отмечают неумение справляться с дисциплиной, с «трудными» учениками; ведение документации вызывает затруднения и неприязнь профессии почти у 40 % опрошенных, и почти каждый пятый отмечает такие трудности, как недостаточное информационно-методическое обеспечение; сложность взаимоотношений с родителями; дистанционное обучение. Эти данные совпадают с результатами других исследований трудностей молодых педагогов в школе.

В нашем исследовании выяснилось, что в школах широко используются традиционные формы сопровождения молодых специалистов: за 44,1 % опрошенных молодых педагогов закреплён наставник; к 36,2 % молодых педагогов приходят на уроки опытные учителя и разбирают их занятия, а 25,4 % молодых педагогов сами обучаются у опытных педагогов, присутствуют на их занятиях и разбирают уроки. Семинары и повышение квалификации как помощь со стороны образовательного учреждения зафиксировано у 53,7 % анкетированных. Но самым эффективным средством адаптации молодые учителя считают неофициальные дружеские советы от коллег. Это может говорить о наличии благоприятной неформальной среды в школах, способствующей взаимообучению педагогов.

Одной из самых распространённых форм помощи молодым педагогам в адаптации к педагогической профессии и в России, и за рубежом является наставничество. Однако оно как бы «закрепляет» незрелое состояние молодого педагога, обращено в прошлое, в прошлое – когда опытный педагог на основе собственного опыта учит молодого. Однако опыт наставника был получен в совершенно иных условиях, в результате решения совершенно иных задач и вряд ли может быть полезен молодому педагогу. Он как бы ориентирует на то, чтобы каждый педагог прошёл весь путь становления педагога прошлого, при этом новые обстоятельства и новые задачи выпадают из поля зрения наставника. Однако молодые люди приходят в профессию уже с определённым жизненным и профессиональным опытом, с опытом практики,

полученной в других образовательных учреждениях, с надеждой реализовать свою профессиональную мечту.

Поэтому в своей работе с молодыми педагогами мы обратились к методологии деятельностного подхода, который исходит из положения о том, что развитие происходит в деятельности, которая приносит деятелю чувство успеха и удовольствия, требует от него преодоления каких-то личностных и профессиональных барьеров, способствует повышению его самооценки.

Решение этой задачи возможно лишь при создании условий для опережающего развития молодого педагога. При разработке этой концепции мы опираемся на теорию надситуативной активности В. А. Петровского, в соответствии с которой личность, решающая какую-либо задачу, значимую для себя, переживает возможность/невозможность ее решения как существенную неотъемлемую характеристику своего Я, и тогда человек мобилизует все свои возможности для решения стоящей перед ним проблемы. С этим связано решение таких «внутренних» задач, как самопредъявление, самоутверждение и самореализация. [20, с. 143]

Подход опережающего проектирования профессионального развития предполагает опираться на существующие ресурсы и возможности, мотивы и способности человека. А разного рода дефициты, недостатки могут быть в таком подходе компенсированы либо за счет выработки индивидуального стиля работы, либо за счет компенсаторных возможностей личности, когда принятая цель сама побуждает человека развить те способности и компетенции, которые необходимы для ее достижения [22].

Молодой педагог, как правило, приходит в школу с желанием «перевернуть мир», изменить всю систему школьной жизни, с верой в свои силы. Сталкиваясь с затруднениями, он испытывает разочарование, теряет веру в себя. Мы считаем важным и возможным дать ему попробовать себя в новом деле, дать возможность воплотить те мечты о «лучшем образовании», с которыми он приходит в школу.

В основе деятельностного подхода к развитию персонала лежат следующие общие принципы:

- развитие происходит только на границе возможностей, в зоне ближайшего развития;
- развитие происходит только при наличии внутренней потребности в достижении цели, в самореализации в профессиональной деятельности;
- развитие происходит только в совместной деятельности, дающей возможность продуктивной коммуникации;
- условием «запуска» такой деятельности, дающей возможность развития, является вызов и провокация.

Именно так построена работа с молодыми педагогами в Лицее № 1 г. Красноярска. В настоящее время в лицее работает 18 молодых педагогов. Среди них учителя-предметники, учителя начальных классов, тьюторы, педагоги дополнительного образования. С опытом работы менее 3-х лет – 8 человек, с «нулевым» опытом – 4 человека, у остальных – стаж от 3 до 5 лет.

В этом году в ряды педагогов Лицея № 1 влились пять молодых специалистов, кроме того, в лицее работает 8 молодых специалистов, проработавших один год, и 15 молодых, но опытных, проработавших один-два года, и уже готовых поделиться опытом учителей.

В Лицее № 1 работа с молодыми педагогами начинается с предварительного знакомства на основании изучения документов, затем проводится анкетирование и тестирование для определения мотивов профессиональной деятельности, ожиданий молодого специалиста, его достоинств и дефицитов. После предварительного знакомства происходит запуск школы молодого педагога, который в этом учебном году состоялся 2 октября

На встрече двенадцать молодых: учителя русского языка и математики, истории и английского языка, начальной школы и физики, а также тьюторы и учителя-дефектологи – в деловой игре, которую провела Лукина Антониды Константиновна, заведующая кафедрой общей и социальной педагогики СФУ, определили направления своего профессионального развития.

Далее происходит обсуждение тех актуальных, важных проблем, которые стоят перед школой, своеобразный SWOT-анализ ситуации в школе, что позволяет выявить проблемы, интересные для самих молодых учителей.

Таким образом на 2021–22 учебный год были определены следующие проблемы:

1. Уроки пандемии. Цифровое обучение: риски и возможности.
2. Воспитание в цифровую эпоху.
3. Работа с родителями.
4. Работа с одаренными детьми.
5. Инклюзивное образование.

Для решения каждой из обозначенных проблем были созданы творческие группы молодых учителей, которые продолжили свою работу самостоятельно или под руководством опытных наставников.

5 октября, на празднике День учителя молодые специалисты, пришедшие после института в сентябре этого года, были посвящены в педагоги. Вначале молодые учителя прошли испытания шуточного экзамена. С вопросами «Будете ли вы говорить родителям о плохом поведении их детей?», «Будете ли вы плакать, если вас не будут слушаться дети?» и др., Животова Елизавета Павловна, Жалкина Анна Андреевна, Рязанцева Ирина Сергеевна, Становова Регина Константиновна справились замечательно. А затем они дали клятву молодого педагога. И надеемся, что слова «Клянемся детей любить и верность школе сохранить!» – сбудутся и наши новички, найдя свое место в школе, останутся в ней на всю профессиональную жизнь.

25 ноября 2021 года молодые специалисты лицея провели онлайн-семинар для педагогов города Красноярск «Участие молодых педагогов в проектно-инновационной деятельности как средство профессионального развития».

Научный руководитель Школы молодого педагога А. К. Лукина в своем выступлении обозначила проблему становления молодого педагога и обосновала необходимость опережающего развития молодого педагога через включение его в инновационно-проектную деятельность.

Руководитель ГБП «Школа молодого педагога» О. Д. Русович представила проектные группы, в которых работают молодые педагоги в 2021–2022 уч. г.

Проектная группа «Работа с родителями», состоящая из учителей и педагогов начальной школы, представила результат своей инновационной деятельности. Участники этой группы разработали специальный сайт, в котором размещают материалы в помощь родителям детей с ОВЗ, проводят консультации по заявкам, отвечают на вопросы.

Успешно работают педагоги группы «Одаренные дети». Учитель химии и биологии К. В. Костин рассказал, как, столкнувшись с проблемой трудностей одаренных детей в школе, включился в деятельность по их сопровождению, переросшую в серьезный проект создания естественнонаучных 8 и 9 классов.

Участники группы «Воспитание в цифровую эпоху» совместно со студентами Сибирского Федерального университета, которые также жаждут живого настоящего дела, подготовили и провели праздник «Посвящение в 5-классники», приуроченный к 19 октября – Дню лицея.

В подготовке и проведении мероприятия участвовали и студенты, и молодые педагоги, и классные руководители 5-х классов. Мероприятие прошло ярко и интересно, завершилось созданием органа самоуправления в каждом классе, и разработкой

плана воспитательной деятельности на параллели 5-х классов (их у нас 9) на весь учебный год.

А дальнейшей целью проектной группы молодых педагогов стало отбор и разработка форм взаимодействия учащихся и педагогов во внеурочном пространстве в условиях коронавирусных ограничений для организации полноценного воспитательного процесса и сохранения роли школы как центра социальной активности микрорайона.

В ходе этой работы прежде всего произошло сплочение молодых учителей, они лучше узнали друг друга, а также обменялись, хоть незначительным, но уже имеющимся опытом (в лицей пришли молодые учителя из различных образовательных учреждений – педагогического колледжа, педагогического и классического университета, других образовательных учреждений).

Во-вторых, эта работа позволила им заявить о себе: педагоги выступили на методическом объединении учителей начальной школы, рассказали о своем проекте, об имеющихся возможностях созданного сайта, и этими возможностями стали пользоваться все учителя начальной школы.

Участники проекта стали чувствовать себя более уверенно, смогли реализовать те наработки, которые были у них еще в студенческие годы, при написании выпускных квалификационных работ.

С другой стороны, новые задачи, которые появились в ходе реализации проекта, потребовали от молодых педагогов развития своих компетенций в цифровых технологиях, работе с родителями, организации инклюзивного образования, что стимулировало их на прохождение различных курсов повышения квалификации. Таким образом, реализация проекта позволила решить несколько важных задач: школе – получить дополнительный ресурс в решении актуальных проблем, молодым учителям – самореализоваться, повысить свою значимость, закрепиться в коллективе.

23 марта молодые педагоги лицея собрались в санатории «Магистраль» вместе с администрацией лицея во главе с директором Ириной Николаевной Сетковой для обсуждения ключевых вопросов образования, стоящих перед нашим коллективом.

Вначале, по традиции, поиграли. Антониды Константиновны Лукина поделилась интересной игрой «Часы», которая задала веселый, непринужденный тон встрече, помогла открыть в каждом из присутствующих что-то новое и к тому же стала еще одной педагогической «штучкой» для работы с детьми.

Заместитель директора Татьяна Петровна Лисунова представила участникам встречи основные задачи, стоящие перед коллективом лицея: переход на обновленный ФГОС, работа в рамках проекта 500+. И хотя над многими вопросами этих задач молодые педагоги уже работали при подготовке к педсовету (24 марта 2022 г.), разработали свои Индивидуальные Образовательные Маршруты, предложенная на семинаре форма работы: выбрать из предложенных проблем три самые важные для каждого, составить рейтинг этих проблем путем голосования, обсудить в группе единомышленников проблему и предложить идеи для ее решения – вызвала живой интерес.

В соответствии с рейтингом проблем определились группы: работа с семьей, воспитание учащихся, работа с детьми ОВЗ. Молодой педагог, учитель русского языка и литературы Сергей Голощапов решительно настоял на выделении еще одной проблемы, необходимой для обсуждения на данном семинаре, – проблему педагогического взаимодействия. Присутствующие члены администрации лицея согласились, что два года работы в условиях пандемии действительно выдвинули ее, и стали членами группы Сергея Васильевича по обсуждению проблемы и разработке новых форм взаимодействия учителей для решения педагогических задач.

Еще одним важным результатом этого семинара стало осознание необходимости развития ученического самоуправления и создание группы молодых учителей для решения этой задачи.

Работа Школы молодого педагога – это, прежде всего, индивидуальная работа с педагогами, и кроме включения в проектную деятельность, осуществлялось и наставничество для тех, кто работает первый год и нуждается в сопровождении. Так, три молодых специалиста лицея имеют наставников в лице опытных «стажистов», что закреплено приказом директора. Кроме того, всем молодым учителям предложены разработанные материалы, способствующие формированию их профессиональных компетенций, в частности, Шаблон анализа урока для развития рефлексии собственной деятельности, Лист самооценки профессиональной деятельности, Карта анализа урока на предмет формирования УУД. Данные материалы размещены на странице Городская базовая площадка «Школа молодого педагога» лицейского сайта <http://www.lyc1.edu.ru/content/2205>

Одной из продуктивных форм профессионального развития, адаптации и вхождения в коллектив считаем также участие в различных конкурсах. В 2021–2022 учебном году молодые педагоги лицея приняли участие в различных конкурсных мероприятиях. Так, в городском конкурсе профессионального мастерства «Учитель года – 2022» от лицея достойно выступил молодой педагог, учитель химии и биологии К. В. Костин. Творческий и заинтересованный в результатах своего труда, Кирилл Владимирович работает в режиме исследования. На конкурсе он обобщил и представил свою разработку «Литературный жанр комикса как метод формирования естественнонаучной грамотности», с которой можно познакомиться по ссылке: https://www.youtube.com/watch?v=Ef-jb59bgjM&list=PLqFa10vhY_L7i2cX57dYg8... Также К. В. Костин провел в рамках конкурса урок химии https://www.youtube.com/watch?v=C-f-RcmBwu8&list=PLqFa10vhY_L6GtcpqsPVAq... Кирилл Владимирович не стал победителем, но сумел заявить о себе как о талантливом учителе, у которого есть огромный потенциал для дальнейших свершений и побед! Колмакова Мария Васильевна, учитель начальных классов, приняла участие в профессиональном конкурсе «Педагогический дебют».

25 марта молодые учителя математики Виталий Брюхов и Елизавета Животова в составе команды лицея «Кварц» участвовали в Краевой интеллектуальной игре MATH-QUIZ-3 для учителей математики и информатики. В жаркой схватке между 20 командами края они заняли 4 место!

Молодые учительницы Пелих Надежда, Становова Регина, Сиволап Елизавета в составе команды лицея «Фаворит» на соревнованиях, проходящих в Сосновоборске, стали победителями Фитнес-марафона команд работников образования Красноярского края «Мы здоровы! Нам здорово!».

За прошедший период молодыми учителями подготовлено и издано четыре публикации в журналах Всероссийского уровня.

Наши молодые педагоги Юлия Васильевна Хапкова, учитель английского языка, и Мария Васильевна Колмакова, учитель начальных классов, организовавшие в лицее работу службы примирения, обобщили свой опыт, провели исследования и представили результат своей деятельности на встрече участников Школы молодого педагога. Они презентовали свою статью «Практика МАОУ Лицей № 1 г. Красноярск в работе школьной службы примирения» в сборнике материалов III Международной конференции «Медиация в образовании: поликультурный контекст» (СФУ, Красноярск, 27–29 сентября 2021 г.).

<https://bik.sfu-kras.ru/shop/publication?id=BOOK1-ББК74/М%20422-769884660>.

В статье представлена практика работы школьной службы примирения, описаны цели, направления работы, принципы и этапы ее деятельности.

Таким образом, мы можем уверенно говорить о достаточно успешной интеграции молодых учителей в педагогический коллектив лицея. Способствует этому используемый нами деятельностный подход, включение молодых педагогов в инновационно-проектную деятельность.

Организация наставничества как способ социальной – профессиональной адаптации молодого специалиста

Шпедт Татьяна Александровна, учитель начальных классов,
заведующий кафедрой начальной школы
МАОУ Лицей № 6 «Перспектива», г. Красноярск

По окончании высшего учебного заведения перед молодым педагогом встает непростая задача: научиться теоретические знания, полученные в ВУЗе применять на практике. Чтобы адаптация педагога проходила более успешно, ему необходима своевременная поддержка как от администрации, так и от более опытного педагога-наставника.

В этом году в наш лицей пришло четыре молодых педагога, все они стали учителями 1 класса. Свою педагогическую деятельность они начали по УМК «Перспектива». В лицее была организована муниципальная базовая площадка, ведущие которой поставили перед собой цель: создание условий для личностно-профессионального развития молодых педагогов через эффективное сотрудничество.

В ходе работы площадки у педагогов необходимо было сформировать следующие актуальные компетентности:

- аналитико-прогностическая компетентность;
- компетентность в организации учебной деятельности;
- информационно-коммуникативная компетентность;
- профессионально-значимые личностные компетентности.

Для формирования же данных компетенций необходимы следующие ресурсы:



Исходя из этого, работа велась по нескольким направлениям: методическое сопровождение, психологическая поддержка и использование кураторской методики. Методическое сопровождение заключалось в индивидуальной и групповой работе по составлению, проведению и анализу уроков, выбора и использования на уроках наиболее эффективных и личностно адаптированных приемов и методик, проведению тематических семинаров и круглых столов. Молодые педагоги получали своевременную психологическую поддержку через консультации и тренинги с психологом. При этом педагогическое мастерство учителя формируется не тогда, когда он или она изучает объемные книги по дидактике (хотя и это, вероятно, важно). Преимущественно педагоги учатся, копируя чужой опыт: и положительный, и отрицательный. Например, даже если студента в педагогическом вузе обучали прогрессивным технологиям, то на практике, когда попадет в школу, он будет учить детей так, как когда-то учили его (скорее всего, не особенно прогрессивно). К сожалению, учитель может многократно повторять одни и те же ошибки, пока не увидит другой – более эффективный – опыт или не научится анализировать свои огрехи. Особенно сильно «копирование ошибок» выражено в тех школах, где учителя профессионально изолированы и мало наблюдают опыт друг друга. Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие образовательные результаты. При этом практика показывает, что, если выстраивать взаимодействия директивно и тотально, возникает огромное сопротивление коллектива и имитация. В качестве получения большего эффекта, мы выбрали кураторскую методику как одну из наиболее простых в реализации. Она позволяет относительно легко преодолеть сопротивление коллектива к изменениям и быстро начать реальные улучшения в школе. Она основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели «обо всем и ни о чем». На каждый урок у пары есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения. Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время для размышления учеников, равный доступ и др.). Ключевая особенность в том, что учитель наблюдает не за уроком в целом, а только за одним аспектом (по заданию куратора), остальные нюансы урока не обсуждаются, что бы ни происходило.

Зачем это нужно? Работа учителя полна мелких нюансов. Если вы говорите сразу обо всех проблемах, то практически невозможно улучшить все и сразу. Каждый навык (будь то умение держать дисциплину, задавать сложные вопросы, видеть весь класс) должен выстраиваться и закрепляться отдельно. Так шаг за шагом (медленно, но без остановок) можно прийти к значительному росту профессионализма каждого педагога. Для того чтобы убедить педагога что-то изменить, ему нужно предъявить объективные доказательства его дефицитов, неумения.

Основой этого доказательства должно быть измерение.

Для каждой пары назначается куратор – человек, который подбирает задания, следит за прогрессом и организует общее обсуждение уроков. Куратор не ходит на уроки учителей, а организует конструктивный диалог между ними, обеспечивает их психологическую безопасность. Когда два человека наблюдают за практикой друг друга и указывают на недостатки, это может восприниматься как личное оскорбление. Третий человек призван возвращать диалог в конструктивное русло и снимать угрозу.

Как строится процесс? Учителя ходят друг к другу на уроки с листом для наблюдения. Затем после взаимного наблюдения должно пройти не более 48 часов (чем меньше, тем лучше!), когда организуется общая встреча куратора и педагогов. Эти три человека обсуждают данные, которые были собраны при наблюдении. Куратор

помогает учителям спланировать улучшения, которые позволили бы избежать ошибок, если они были на уроке.

После того, как группа обсудила какой-то аспект практики, куратор дает задание – повторно понаблюдать за этим же аспектом (чтобы закрепить прогресс) или переходит к новому заданию.

Кураторская методика внедряется в несколько шагов.

Шаг 1. Выбор учителей. Среди педагогов подбираются равные по статусу пары. Например, два молодых педагога или два возрастных с примерно равным авторитетом. Будет лучше, если это преподаватели разных предметов: так они будут смотреть не на методику донесения конкретных тем в математике или литературе, а на взаимодействие учитель – ученик. В кураторской методике важно, чтобы учителя в парах не играли роль ментора или ученика. В этом случае более опытный педагог может воспринимать такие обсуждения как подрыв его авторитета.

В первую очередь, мы рекомендуем вам создать пару из молодых специалистов. Они, как правило, в наименьшей степени сопротивляются обучению. Если в вашей школе нет только что пришедших учителей, то рекомендуется выбирать тех, у кого опыт работы в школе менее 3 лет. В этот промежуток времени люди обычно более открыты новому.

Желательно не начинать этот проект с тех, кто уже довольно давно в коллективе, но находится в самом низу рейтинга. Этим людям будет значительно труднее раскачивать, и процедура взаимонаблюдения будет рассматриваться как наказание.

Еще хорошо учитывать личные связи. Важно, чтобы учителям было комфортно вместе. Если между двумя людьми конфликт, не пытайтесь помирить их через взаимное наблюдение: так можно погнаться за двумя зайцами и остаться ни с чем. Лучше наоборот ищите тех, между кем уже есть потенциальные или личные связи (хотя бы односторонние).

Шаг 2. Подбор куратора для пары. На роль «третьего умного» лучше всего подойдут пользующиеся авторитетом учителя, члены администрации, школьный психолог, тьютор. Постарайтесь выбрать тех, у кого опыт работы не менее 5–10 лет. Хотя молодые учителя могут быть неплохими кураторами для других молодых педагогов. Однако не каждый квалифицированный педагог может быть куратором. Для этой роли важны следующие качества:

- Умение слушать, т. е. это значит, что при разговоре двух других учителей куратор не будет стремиться через каждое предложение высказать свою точку зрения и назидательно учить, как лучше.
- Наблюдательность, или умение видеть детали в педагогической практике, подмечать важное при обсуждениях.
- Умение задавать вопросы, не давать готовые решения, а именно вопросами подводить к пониманию.
- Неконфликтность, т. е. доброжелательное отношение к коллективу и умение сглаживать острые углы.
- Эмпатия, это значит, что человек понимает эмоции других, т. е. не будет давить, когда человек подавлен, или сможет в нужный момент приободрить.

Шаг 3. Формулировка задания для учителей. Присутствующему на уроке учителю ставится задача отслеживать определенный аспект урока. Например, один учитель приходит на урок к другому с конкретным листом для наблюдений и фиксирует происходящее по заданному шаблону. Затем их роли меняются: второй учитель ведет урок, а первый – делает пометки в таком же протоколе.

Шаг 4. Обсуждение итогов в присутствии куратора. Общая встреча должна прои-

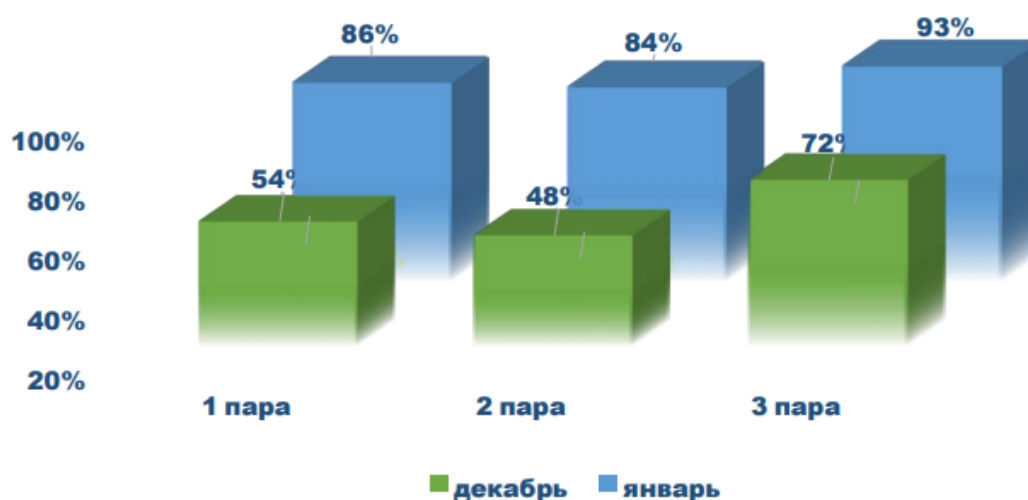
зойти в течение 48 часов с момента первого занятия, то есть «по горячим следам». Разбираются плюсы и минусы занятия. Но сессия проходит не в формате абстрактных размышлений (нравится или не очень), а анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение. Куратор следит за тем, чтобы сохранялся конструктивный настрой при обсуждении, чтобы участники осознавали то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись. Удачные вопросы куратора в такой ситуации: «Если бы вы были (сильным, средним, слабым) учеником на этом уроке, то чему бы вы научились? С какими трудностями столкнулись бы?».

Шаг 5. Постановка куратором новой задачи. Будет точнее сказать, что куратор решает, нужно ли учителям поработать над той же задачей (например, если есть ощущение, что простого обсуждения недоработок будет мало) или перейти к новому пункту (когда учителя все поняли и научились внедрять).

За счет постановки новых задач, отслеживания разных аспектов практики повышается профессиональная осознанность учителя, он больше внимания уделяет своей практике и реакциям ученика на свои действия.

Шаг 6. Постепенное усложнение взаимодействия между участниками. Пара (или диада) – это зачастую неустойчивая структура, так как учителя могут резко перестать обмениваться опытом без кураторских подсказок. Гораздо устойчивее и продуктивнее для 5 школы – это группы из трех (триады) и более учителей. В таком случае в них устанавливаются определенные культурные нормы (например, стремление к постоянным улучшениям). Поэтому куратор может менять участников пар, добавлять новых учителей при условии соблюдения равных статусов.

Эффект от использования данной методики был достаточно высоким. Даже на примере компетентности «Распределение внимания на уроке» (см. диаграмму), виден существенный рост показателя овладения умением.



В итоге работы площадки при использовании всех направлений наставнической деятельности в комплексе, нам удалось достичь поставленной цели. Молодые педагоги смогли достичь запланированных образовательных результатов. Адаптация прошла успешно и коллектив пополнился молодыми, грамотными, успешно решающими образовательные задачи молодыми педагогами.

Виртуальный имидж педагога в социальных сетях

Баркалова Наталья Ивановна, заместитель директора
МБОУ Лицей № 10, г. Красноярск

Статус площадки: разработческая.

Цель деятельности: раскрытие творческого и профессионального потенциала молодого педагога через использование инструментов по созданию визуального имиджа педагога в социальных сетях.

Задачи: сформировать у молодых педагогов представление о важностях икт-технологий в обучении школьников. Дать установку на развитие своего профессионализма.

Социальные сети – это изобретение XXI века, которое изменило повседневную жизнь миллиардов людей во всем мире. Этого типа сервисы служат не только для общения с другими людьми, но и дают возможность создать собственный имидж, получить информацию, сделать покупки или продвигать свой бизнес. Новые технологии и постоянно меняющаяся реальность означают, что люди постоянно должны адаптироваться к окружающей среде и быть в курсе всех тенденций.

Педагог является публичным человеком, носителем моральных норм. Каким образом учителю позиционировать себя в социальных сетях, на личной странице (которую просматривают не только взрослые и друзья, но и посещают ученики), соблюдая при этом тонкую грань между двумя позициями: «педагог» и «человек»? Насколько открытым к общению, откровенным в высказываниях рекомендуется быть преподавателю для поддержания баланса между личной и общественной жизнью? Каким должен быть профиль учителя: закрытым или открытым? Что можно публиковать на своей странице, а что нет? Нужно ли добавлять учеников в «друзья»? Что может позволить себе учитель в коммуникации со своими воспитанниками в интернете?

Ответы на эти вопросы ищут многие педагоги, в том числе и молодые, которые завели свои страницы «ВКонтакте» и др. еще в школьные или студенческие годы.

«Имидж педагога в социальных сетях – в руках самого педагога». Такой лозунг выдвинули молодые педагоги лицея и решили, что будут сами активно использовать социальные сети в образовательном процессе и научат других педагогов. Главные темы, которые определили для себя молодые специалисты:

- аккаунт, личный бренд, контент, визуальный контакт;
- поведение педагога в соцсетях;
- педагоги – агенты инфосоциализации;
- соцсети в образовательном процессе.

Основное содержание деятельности муниципальной базовой площадки в 2021–2022 уч. году:

- активно работает молодежное сообщество внутри образовательной организации: молодых специалистов со стажем от 1 года до 5 лет – 11 человек
- ведение социальных сетей «Телеграм – «Лицей № 10» и VK – лицейская группа: посты-призывы к участию в методических мероприятиях для молодых специалистов. Агитационные посты об активности в профессиональной деятельности, распространение собственного опыта, представление результатов участия в городских и российских педагогических и методических мероприятиях и др.;
- организация и проведение семинаров, практикумов, мастер-классов для молодых специалистов города, для педагогов лицея.

Мероприятия, организованные муниципальной базовой площадкой	Количество и категория участников
Мероприятия с участием муниципальной базовой площадки по теме реализуемой деятельности	
Конференции: Городская августовская конференция, представление опыта работы базовой площадки «Молодые молодым»	
Мастер-класс в рамках городской августовской конференции: «Раскрытие творческого и профессионального потенциала молодого педагога через использование инструментов по созданию визуального имиджа педагога в социальных сетях»	
III краевой форум «PROнаставничество 2021: стратегии и сценарии развития». Тема презентации «Время учить и учиться»	
Мероприятия для педагогов города	
Кейс «Колорист педагога»	Молодые специалисты города, 40 чел.
Спичрайтинг «Текстовая батарея. Как написать пост-знакомство в телеграм-канале»	Молодые специалисты города, 12 чел.
Антифорум «Почему «Телеграм» ДА!»	Молодые специалисты города
Мероприятия для педагогов лица	
Установочный семинар «Онлайн-ресурсы, социальные сети и образовательная программа в школе»	Семинар для педагогов лица, 45 чел.
Практикум «Ленинг Апс», использование в образовательном процессе	Семинар для педагогов лица, 40 чел.
Практикум «Ментиметр», использование в образовательном процессе	Практикум для молодых специалистов лица, 9 чел.
Практикум «Гугл-опросы», использование в образовательном процессе	Практикум для молодых специалистов лица, 9 чел.

Молодые специалисты лица провели три мероприятия для специалистов города, представили опыт деятельности и методические наработки в двух масштабных методических мероприятиях города, в краевой конференции. В результате пять молодых специалистов приобрели опыт публичного выступления, два молодых специалиста приобрели навыки по организации и проведению методических мероприятий. Мягко прошел процесс адаптации у двух новых молодых специалистов. По результатам деятельности три молодых специалиста в этом учебном году получили квалификационную категорию, всего 73 % молодых специалистов имеют квалификационную категорию. 1 молодой специалист принял участие в конкурсе «Педагогический дебют». 100 % молодых специалистов остались в лице.

Молодые специалисты организовали в лицее для всех категорий педагогов практикумы по применению икт-технологий в образовательной деятельности, тем самым заслужили определенный авторитет, приобрели уверенность.

Молодыми специалистами разработана методичка «Как написать пост-знакомство в телеграме», которую можно использовать для образовательной деятельности.

И главный итог деятельности молодых педагогов: им интересно работать в школе, они почувствовали себя востребованными, выросли профессионально, сдружились.

Инфраструктура методического сопровождения молодых педагогов

Блошко Анна Анатольевна, заместитель директора по УВР
МАОУ СШ № 23, г. Красноярск

Непрерывное сопровождение развития профессионального мастерства педагога является важнейшей задачей методической работы в нашей школе.

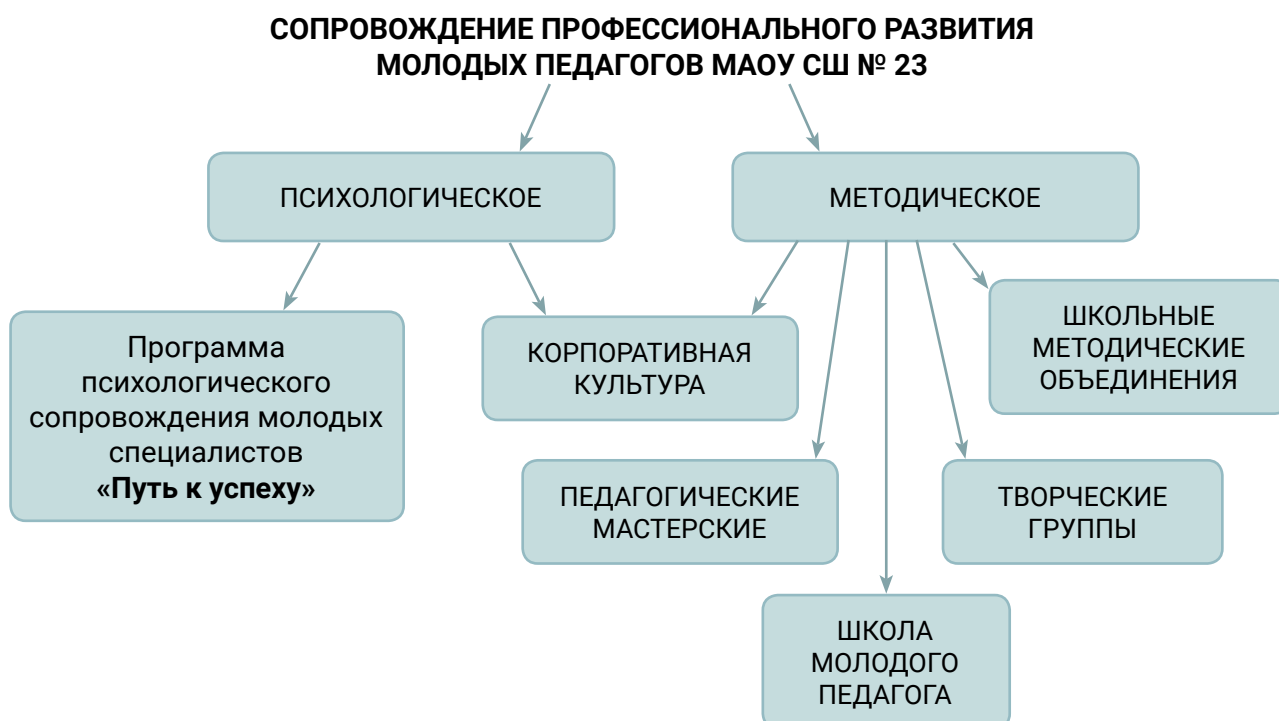
Молодой специалист приходит в школу и проходит этап профессионализации, то есть этап вхождения (адаптации) и освоения профессии, профессионального самоопределения, приобретения профессионального опыта, развития свойств и качеств личности, необходимых для квалифицированного выполнения профессиональной деятельности.

Для успешной социализации в профессии необходимо создание условий, которые бы позволили молодому специалисту достаточно быстро и результативно освоить необходимые компетенции.

Особенностью кадрового состава школы является небольшое количество молодых педагогов – не более 20 % и более 40 % опытных педагогов первой и высшей квалификационной категории, которые становятся наставниками молодых специалистов.

Интересным, на наш взгляд, является опыт создания условий для профессионального становления молодых специалистов и, одновременно, для профессионального роста уже состоявшихся педагогов.

Представим систему сопровождения профессионального развития педагога как совокупность элементов инфраструктуры данного процесса.



Ключевым элементом в данном процессе является корпоративная культура, которая формируется и передается через разнообразные профессиональные объединения, существующие в школе. Рассмотрим значение некоторых из них.

Элемент инфраструктуры	Функциональное значение	Ответственный	Эффекты для молодого специалиста	Преобладающие формы деятельности
Психологический клуб молодых специалистов «Путь к успеху»	Создание условий психологической адаптации молодых специалистов	Педагог-психолог	Адаптация к корпоративной культуре, овладение нормами ежедневного педагогического труда. Получение психологической поддержки. Осознание своих профессиональных, личностных трудностей, постановку и достижение целей, решение задач развития себя, как профессионала	«Круглый стол», тематические тренинги. Подготовка мероприятий (День учителя, Новый год и т. п.)
Школа молодого педагога	Первоначальное знакомство с нормами педагогической деятельности (документация учителя, документация классного руководителя, план урока, анализ урока и т. п.)	Заместитель директора по УВР	Получение рекомендаций по оформлению документации и методическому анализу собственной деятельности	Информационное совещание, семинар, практикум
Школьные методические объединения (предметные, классных руководителей)	Освоение нового содержания, технологий и методов педагогической деятельности. Организация экспериментальной, инновационной деятельности в рамках предмета или предметной области	Руководители ШМО, наставники	Получение практических рекомендаций в проведении уроков/занятий	Семинар, рефлексивный анализ урока/занятия. Проектировочный семинар
Творческие группы	Объединение ресурса педагогов разных предметных областей, разного опыта для разработки традиционных мероприятий школы (например, сценарий «IQ-фестиваля»)	Руководитель группы из числа участников группы (в т. ч. это может быть и молодой специалист)	Овладение компетенциями в области разработки методических, дидактических материалов, принятия педагогических решений	Проектировочный семинар

Элемент инфраструктуры	Функциональное значение	Ответственный	Эффекты для молодого специалиста	Преобладающие формы деятельности
Педагогические мастерские	Объединение ресурса педагогов разных предметных областей, разного опыта для организации процесса освоения новых знаний по актуальной проблеме современного образования, школы (разработка критериальности при оценивании метапредметных умений по ФГОС при проведении образовательной игры, разработка содержания мониторинговых процедур)	Педагог-мастер из числа участников мастерской	Овладение компетенциями в области разработки методических, дидактических материалов, принятии педагогических решений	Разработческий семинар. Рефлексивно-аналитический семинар

Таким образом, мы видим, что представленные профессиональные объединения позволяют осуществлять не только задачи преемственности традиций школы (психологический клуб, школа молодого педагога, ШМО, творческие группы), но и способствуют решению задач инновационного развития (педагогические мастерские). Структура творческих групп и педагогических мастерских способствует конструктивному взаимодействию наставников и молодых специалистов, педагогов разной предметной направленности.

Ключевой темой методической работы 2021–2022 учебного года стала тема «Формирование и развитие функциональной грамотности».

На проведенных семинарах в рамках школьных методических объединений педагоги смогли увидеть примеры заданий на применение функциональной грамотности, критерии оценивания таких заданий. Но при этом педагоги пришли к выводу, что в практике не хватает заданий, направленных на формирование таких умений. Участниками педагогической мастерской были проанализированы задания и критерии их оценивания, представленные на сайте Института развития стратегии образования РАН, определены основные умения, необходимы учащимся для их выполнения, условия для формирования и развития этих умений.

Педагогическим коллективом была поставлена задача определить технологии, разработать систему заданий, направленных на формирование функциональной грамотности.

Презентация методических разработок состоялась в марте 2022 года в ходе школьной методической недели «Приемы и способы формирования и развития функциональной грамотности». Открытые мероприятия провели восемь педагогов

школы, трое из них – это молодые специалисты. Уроки были представлены в классах начальной и основной школы. При проведении анализа уроков и занятий, педагоги отметили необходимость более активного использования деятельностного практико-ориентированного подхода на уроках вне зависимости от возраста обучающихся. Большое внимание было уделено использованию индивидуального листа достижений/продвижения обучающихся. Разработанные задания подготовлены для размещения на школьной онлайн-платформе.

В рамках развития профессиональных компетенций в школе были созданы творческие группы педагогов по разработке творческих мероприятий (например, школьные фестивали, образовательные события). Совместная деятельность с педагогами-наставниками позволяет молодым педагогам глубже вникнуть в технологию проведения мероприятия, узнать тонкости организации и проведения того или иного события, освоить компетенции разработчика и эксперта.

В 2021–2022 учебном году в ходе работы творческих групп и педагогической мастерской разработаны и проведены в соответствии с поставленной задачей:

- образовательные события для 1–4 классов,
- уроки-погружения естественно-научной направленности в рамках школьного IQ-фестиваля,
- учебные занятия, направленные на формирование и развитие функциональной грамотности обучающихся,
- сценарии IQ-фестиваля, итогового мероприятия «Звездный дождь»

Организация методического сопровождения молодых специалистов в области ИКТ проходила в форме семинарских занятий «Дистанционный курс на цифровой образовательной платформе школы».

Немаловажное значение для молодого педагога имеет психологический климат в коллективе. В МАОУ СШ № 23 в рамках реализации программы психологического сопровождения молодых специалистов «Путь к успеху» проводятся встречи, направленные на раскрытие собственного ресурса, тренинги на снятие психологического напряжения. Активное участие молодых педагогов в проведении Дня Учителя, методической неделе, районном творческом фестивале «Калейдоскоп талантов», соревнованиях «Трудовые резервы», позволяет сделать вывод о принятии молодыми педагогами нормы корпоративной культуры.

Таким образом, созданная инфраструктура методического сопровождения молодых педагогов создает условия для профессионального роста и решения профессиональных задач молодых специалистов.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ ГОРОДСКИХ БАЗОВЫХ ОПОРНЫХ ПЛОЩАДОК

Тайм-менеджмент в деятельности современного педагога

Юрченко Ольга Владимировна, заместитель директора
МАОУ СШ № 72 им. М. Н. Толстихина, г. Красноярск

В данной статье представлен опыт организации опорной базовой площадки по работе с молодыми педагогами.

Реализация ФГОС предъявляет высокие требования к профессиональным качествам специалистов образовательных организаций, максимум работоспособности и умения быстро адаптироваться в современных условиях. Одна из ключевых проблем в осуществлении профессиональной деятельности – отсутствие времени и трудности в его эффективном распределении. Поэтому необходимо правильно и рационально организовывать свое рабочее и личное время для достижения целей, что, в свою очередь, поможет повысить работоспособность и повысить стрессоустойчивость.

В сентябре 2021 года МАОУ СШ № 72 им. М. Н. Толстихина была разработана и утверждена программа городской базовой площадки «Тайм-менеджмент в деятельности современного педагога». Цель программы: освоение компетенций, необходимых для управления временными ресурсами, повышения личной эффективности, освоение инструментария в области организации и эффективного использования времени в условиях образовательной организации. Программа ориентирована на выполнение следующих задач:

- знакомство с основными понятиями, определениями, категориями в области организации времени;
- получение знаний о современных концепциях, подходах, технологиях рациональной организации использования времени как нематериального ресурса профессионального развития;
- изучение технологий эффективной организации времени на персональном и корпоративном уровнях;
- освоение базовых навыков создания персональной системы учета, планирования времени, личного целеполагания и приоритизации задач.

Основное содержание программы – актуальные вопросы тайм-менеджмента современных педагогов, затрагивающие причины возникновения дефицита временных ресурсов в условиях работы образовательных организаций в современных условиях. Кроме того, были рассмотрены вопросы о возможном решении проблем нехватки времени, эмоциональных, психологических и физиологических ресурсов посредством игры, элементов тренинга, упражнений и техник, которые направлены на развитие эмоциональных, рационализаторских и когнитивно-поведенческих навыков личности для оптимизации рабочего процесса, а также для повышения личной продуктивности.

Работа с молодыми педагогами осуществлялась в двух направлениях: теоретическом и практическом. Встречи участников площадки проходили в очном и онлайн форматах.

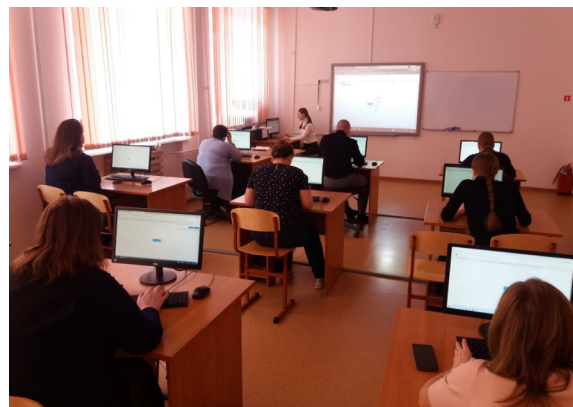
Ниже представлены темы данных мероприятий.

Первая сессия «Ресурсы и время» (ноябрь 2021 г., онлайн формат). Участники провели самодиагностику по выявлению профессиональных дефицитов, получили инструмент выявления причин дефицита времени, составили собственную карту профессиональных дефицитов.



Тренинг по командообразованию (январь 2022 г.). В ходе тренинга молодые педагоги и их наставники получили опыт эффективного взаимодействия в команде, осознали цели команды и своего места в ней, открыли «неизвестные» стороны членов команды, осознали значимость командной работы для повышения эффективности. Тренинг провела педагог-психолог МАУ СП-ПМиСП «Эго» – Махова О. В.

Вторая сессия «Инструменты управления» (февраль 2022 г.). Тренинг 1. «Ментальная карта». В процессе тренинга участники освоили инструменты для восполнения дефицитов и преобразования ресурсов, научились использовать mind-конструктор для составления ментальной карты.



Третья сессия «Инструменты управления» (март 2022 г.). Тренинг 2. «Модель SMART». Педагоги разобрали модель SMART. Научились формулировать цели индивидуального профессионального развития, используя данную модель целеполагания. Приступили к оформлению индивидуальных образовательных маршрутов.

Семинар для молодых педагогов «Разработка индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) педагогических работников ОО» (март 2022 г.). На семинаре были рассмотрены вопросы по формулированию производственных и образовательных задач, по определению форм предъявления результатов в разработанных педагогами ИОМ. Практическая часть: составление ИОМ.

Образовательная игра «Я во времени» (апрель 2022 г.). Молодые педагоги во время игры прокачали свои умения: ставить цели и достигать запланированных результатов, планировать деятельность во временном интервале, а также, способность к самоорганизации.



В мероприятиях площадки приняли участие 102 педагога из 27 образовательных организаций города Красноярск.

В рамках работы ГБП были получены следующие результаты.

Молодые педагоги:

- приобрели компетенции, необходимые для управления собственными ресурсами во временном пространстве с целью повышения личной эффективности и стрессоустойчивости;
- освоили инструментарий в области организации и эффективного распределения собственных ресурсов в условиях образовательной организации;
- научились проектировать индивидуальные образовательные маршруты.

Программа, материалы деятельности площадки, сценарии сессий площадки представлены на сайте МАОУ СШ № 72 им. М. Н. Толстихина.

В следующем учебном году мы планируем продолжить деятельность городской базовой площадки и приглашаем к участию молодых педагогов города Красноярск.



МКУ КИМЦ