

2023
ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

50 лет вместе
На Ленинградской
Обузданы, творят, создают

Я В НАСТАВНИКИ ПОШЁЛ



Я в наставники пошёл. Сост.: Вакуленко Л.М. Изд. вт. испр. и дополн. — Санкт-Петербург: ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской», 2023.

В сборник вошли материалы, описывающие подходы к реализации системы (целевой модели) наставничества в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской», рекомендации наставникам, как организовать взаимодействие с наставляемыми педагогами в паре/группе, практики педагогов-наставников, прошедших экспертизу на районных и всероссийских конкурсах по данному направлению деятельности и получивших высокую оценку в номинации «профессионал — профессионалу».

В сборнике также раскрываются аспекты деятельности наставников по вопросам воспитания, предлагаются приемы и методы работы с наставляемыми педагогами.

Материалы адресованы кураторам рабочей группы наставничества и наставникам, работающим в формате «педагог — педагог».

Редактор Л.М. Вакуленко

Верстка И.З. Жестяникова

© Вакуленко Л.М.
© ДДЮТ «На Ленской» Красногвардейского района
Санкт-Петербурга

<i>Вакуленко Л.М.</i> Шаг за шагом	4
<i>Столбова Н.П.</i> Просветительская деятельность в наставничестве	10
<i>Максимова А.А.</i> От школы молодого специалиста к сетевому наставничеству	13
<i>Стеклянная Н.А.</i> Практика организации здоровьесозидающих встреч в рамках психолого-педагогического сопровождения участников Программы наставничества	17
<i>Буянова Е.И.</i> Коуч-технология (наставнику на заметку)	22
<i>Аввакумова Е.С.</i> Формирование запроса к наставнику в образовательной среде	30
<i>Савицкая К.Д., Вакуленко Л.М.</i> Использование интеллект-карты для повышения ИКТ-грамотности (описание практики наставничества)	36
<i>Галко А.В.</i> Наставничество. Дифференцированный подход к наставляемым педагогам в группе	42
<i>Гельм-Розин Т.Ю.</i> Разработка онлайн игры-стратегии «Вектор воспитания» (описание практики наставничества)	48
<i>Вакуленко Л.М., Тихова М.А.</i> Путь познания, проб и находок	53

ШАГ ЗА ШАГОМ

*Вакуленко Любовь Михайловна,
куратор рабочей группы по внедрению
системы (целевой модели) наставничества
в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

Внедрение системы (целевой модели) наставничества во Дворце началось в октябре 2021 г.

Вебинары, организованные Комитетом по образованию, центром наставничества АППО, Городским дворцом творчества юных, ИМЦ Красногвардейского района, курсы повышения квалификации, которые были запущены в районе еще в июне 2021 года,— все это позволило педагогическому коллективу Дворца приступить к внедрению системы (целевой модели) наставничества.

Были сделаны определенные шаги при решении поставленной задачи.

Первый шаг — поиск сотрудника, который мог бы соответствовать необходимым требованиям и возглавить эту работу, закрепление решения администрацией о назначении куратора рабочей группы по внедрению системы (целевой модели) наставничества локальным актом.

Следующим шагом в 2021—2022 учебном году было составление Положения о наставничестве, Программы наставничества, дорожной карты, согласование с советом Дворца, утверждение директором соответствующих локальных актов. Программа наставничества прошла официальную экспертизу в центре развития наставничества АППО и набрала 33 из максимальных 40 баллов. Эксперты признали, что программа соответствует Целевой модели наставничества.

Однако с учетом появления новых методических рекомендаций в 2022—2023 гг. потребовалась корректировка нормативной базы: было разработано отдельное положение о наставничестве педагогических работников и дорожная карта по его реализации, все документы утверждены соответствующими приказами по Дворцу.

Третий шаг — ознакомление коллектива на педагогическом совете о включение Дворца в движение наставничества.

Проведение анкетирования среди сотрудников, которое позволило выделить желающих попробовать себя в роли наставников и запросы потенциальных наставляемых, было следующим шагом.

Анализ анкет показал, что основную форму наставничества коллектив выбрал «педагог — педагог».

Дальнейшие шаги были связаны с рабочими встречами с педагогами-наставниками и педагогами-наставляемыми, формированием и закреплением в локальном акте (приказе) пар/групп на конкретный период времени (в нашем случае — на полгода).

Встречи носили разный характер от общих совещаний до индивидуальной работы куратора с конкретной парой, группой педагогов.

Два важных события прошли в учреждении: Фестиваль открытых мероприятий «Наставник.фест» и заключительный праздник по итогам года.

Фестиваль проводился с целью вовлечения педагогов Дворца в движение наставничества, отработки формы «педагог — педагог».

Выступления педагогов на Фестивале выстраивались в логике: наставник показывает свой опыт наставляемому, и через два — три месяца наставляемый педагог показывает наставнику и присутствующим коллегам, чему он научился.

Фестиваль проходил с февраля по апрель 2022 г. включительно.

В ходе Фестиваля прошли 16 мероприятий, четыре из которых дали наставляемые педагоги.

Были представлены 7 занятий с учащимися, 1 педагогическая мастерская и 8 мастер-классов.

Восемь занятий были посвящены освоению нового для педагога навыка работы с ИКТ: работе с ресурсом по созданию виртуальных квестов, освоению графических, видео- и табличных редакторов.

Фестиваль показал, что основная форма работы наставника с наставляемым — это передача знаний от одного профессионала другому, обсуждение ключевых моментов в профессии.

В ходе Фестиваля были разработаны Диплом участника Фестиваля, Благодарность самым активным наставникам.

Занятия, проведенные педагогами в рамках фестиваля, показали хороший уровень освоения педагогических навыков. Участникам было комфортно и спокойно.

Мы посчитали нужным описать эту форму работы и сначала предъявить ее на районном конкурсе лучших практик наставничества «Формула успеха», где наша работа была отмечена дипломом Лауреата в номинации «Профессионал — профессионалу», а затем — на Всероссийском конкурсе лучших практик реализации программ наставничества «Вперед и вместе!». Работа получила Диплом победителя.

По результатам итогового мониторинга 100% педагогов-участников Фестиваля отметили, что такая форма как Фестиваль открытых мероприятий «Наставник.фест» удобна для выстраивания системы наставничества в учреждении; 98% — получили удовлетворение от участия в Фестивале; у 80% респондентов совпали ожидания от участия в Фестивале с результатами, высказанными коллегами после проведения мероприятия. По итогам проведения Фестиваля 90% его участников хотели бы в дальнейшем участвовать в движении наставничества.

Праздничное итоговое мероприятие проходило в неформальной обстановке. Задача состояла в том, чтобы присутствующие рассказали и показали, чему они научились. Игровой прием (применение рулетки) позволил отойти от традиционного формата проведения мероприятия, когда выступающий знает: «кто за кем». Волчок, останавливаясь, показывал фото следующего выступающего. Для собравшихся весь праздник сохранялась интрига, что вызывало любопытство и поднимало настроение.

На итоговом педагогическом совете были названы все участники движения наставничества, а полученные ими сертификаты зафиксировали данный факт.

В 2021—2022 уч.г. в целях оказания помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, привитии интереса к педагогической деятельности, успешной адаптации к корпоративной культуре сформировалась группа наставников в количестве 11 педагогов-наставников. Наставниками выступали педагоги, методисты и заведующие отделами.

Помимо этого сложились еще 18 пар/групп по профессиональным интересам, которые успешно завершили работу по своим планам.

В общей сложности в движение наставничества включилось 64 человека: педагогов, концертмейстеров, методистов, заведующих отделами, что составило 48% от работающих на конец учебного года, тогда как в первом полугодии участвовало 45 человек, что составляло 34%.

Основными формами работы наставника с наставляемыми были встречи-консультации (ежемесячно), посещение наставляемыми занятий наставников и посещение последними занятий молодых педагогов. Работа отражена в отчетах.

Для участников движения наставничества осуществлялась психолого-педагогическая поддержка в формате занятий по здоровьесбережению. В течение года таких занятий прошло десять. Информация о них представлена на ресурсе padlet https://padlet.com/zhanna_devya20151/3erodm3xzvjogyud.

В учреждении были разработаны критерии для стимулирования участников движения наставничества, а также сертификаты, подтверждающие их деятельность.

Большим подспорьем для педагогов является наш сайт, где каждый сотрудник может познакомиться со всеми основополагающими документами, скорректированными согласно современным требованиям.

Анализ ответов участников движения на выходе показал, что у 95,5% респондентов подтвердились позитивные ожидания от наставничества; 95,5% педагогов ощущали себя комфортно при работе с коллегами в паре/группе.

На наш взгляд, первый год работы в рамках движения наставничества дал хороший результат.

Следующими шагами было развитие наставничества в рамках сетевого взаимодействия, где в качестве наставника выступает руководитель РУМО молодых специалистов дополнительного образования.

Освещение работы наставников в виде фотоотчетов и небольших постов в ленте группы ВКонтакте «Я б в наставники пошёл».

Фестиваль открытых мероприятий «Наставник.Фест» в 2022—2023 уч.г. расширил возможности участников пока-

зять себя в разных форматах: это и открытые занятия, и создание подкастов, и видеоролики.

В учреждении реализуются разные виды наставничества виртуальное (дистанционное), наставничество в группе, краткосрочное или целеполагающее, ситуационное, традиционное наставничество («один-на-один»). Встречается смешанная форма, сочетающая в себе очные и заочные занятия.

В течение учебного года осуществляется психолого-педагогическая поддержка участников движения: обучающие занятия, встречи с психологами, индивидуальные консультации, занятие по здоровьесбережению и профилактики профессионального выгорания.

Эти занятия для педагогов-наставников и наставляемых имеют большое значение, т. к. дополнительная нагрузка и временная, и психологическая, и физическая, которую испытывают участники движения, на этих занятиях компенсируется — у педагогов поддерживается позитивный жизненный настрой.

Важным шагом является осмысление педагогами-наставниками своей деятельности в виде описания практик наставничества, участия в профессиональных конкурсах по данному направлению, семинарах и конференциях.

Дворец «На Ленской» стал базой проведения VIII открытого городского слёта педагогов дополнительного образования «Про Н.А.С. Наставничество. Адаптация. Сотрудничество» и городского круглого стола «Наставничество — модный тренд или форма управления развитием человеческих ресурсов в образовательной организации».

Результаты анкетирования участников движения наставничества говорят о положительном опыте реализации системы (целевой модели) наставничества в учреждении.

Среди сильных сторон *взаимодействия и наставники и наставляемые* отмечают: тесное взаимодействие, творческий подход, общение, взаимопонимание, эффективность, умение слушать и слышать друг друга.

Наставляемые педагоги подчеркивают в своих анкетах, что наставники доброжелательны и отзывчивы, понятно объясняют темы, оказывают помощь и обеспечивают методическим материалом для самостоятельной работы. Наставничество пишут наставляемые педагоги это получение новых полезных

знаний, которые сразу же могут быть применимы на практике, возможность решения ситуационных задач, полная и достоверная информация на понятном и доступном языке.

Наставники, в свою очередь, отмечают как сильные стороны взаимодействия: высокую мотивацию наставляемых педагогов, ответственность, желание учиться новому, смелость в изучении сложной программы, одинаковый взгляд на конечный результат взаимодействия, взаимоуважение, коллегиальность, обмен знаниями, возможность исправления допущенных ошибок, неправильных действий при проведении практических занятий для педагогов. Наставляемые сами проявляют инициативу в вопросах, предлагают темы, проводят самостоятельно исследовательские работы.

В ДДЮТ «На Ленской» внедрение системы (целевой модели) наставничества не вызывает отрицания, скорее наоборот, вносит новые краски в палитру профессионального сотрудничества.

ПРОСВЕТИТЕЛЬСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В НАСТАВНИЧЕСТВЕ

*Столбова Наталья Павловна,
методист краеведения ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: kraeved23@mail.ru*

Просветительская деятельность имеет давнюю историю. Сегодня она становится важным социально-педагогическим явлением, получившим значительный общественный резонанс и внимание широкого круга лиц.

С 1 июня 2021 года вступили в силу поправки в закон «Об образовании в Российской Федерации». Документ ввел в законодательство понятие «просветительская деятельность» и определил общие требования к осуществлению такой деятельности.

Просветительская деятельность это «осуществляемая вне рамок образовательных программ деятельность, направленная на распространение знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта и компетенции в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов...».

Суть просветительской деятельности в нынешних условиях — накопление творческого и профессионального капитала, его постепенное превращение в капитал социальный, передача знаний в самых различных направлениях: от каждого — всем, и от всех — каждому.

Просветительство неразрывно связано с образованием взрослых, в том числе через наставничество.

1 июля 2022 года утверждены правила осуществления просветительской деятельности.

К направлению просветительской деятельности относятся:

- распространение духовно-нравственных ценностей народов России, исторических и национальных традиций;
- распространение знаний о гражданских правах, свободах и обязанностях человека;
- развитие способности творческого самовыражения и эстетической образованности;

- популяризация достижений современной науки и техники, образцов отечественной и мировой культуры;
- формирование экологической культуры, бережного отношения к природе;
- распространения знаний о здоровом образе жизни;
- распространение знаний о психологии человека, выборе жизненного пути, профессии, отвечающей индивидуальным способностям, склонностям и интересам человека.

Работая с наставляемым педагогом (молодым или опытным), наставник должен помнить и о возложенной на него просветительской функции: побуждая коллегу к знакомству с новыми образовательными технологиями, методами; обсуждая интересные статьи, события, подталкивая рассматривать явления с разных сторон, быть просветителем для детей.

Под целями просветительской деятельности необходимо понимать социально-значимые результаты, на достижение которых направлена деятельность наставника и наставляемого педагога.

Вместе с наставляемым педагогом наставник может использовать в своей работе различные формы осуществления просветительской деятельности:

- организация презентации, лектория для учащихся и родителей;
- проведение семинаров, мастер-классов, круглых столов, дискуссий по выбранной тематике для наставничества;
- организация размещения или распространения информационно-печатной продукции, в том числе в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет»;
- организация демонстрации или распространения видео-, аудиоматериалов;
- создание просветительских интернет-порталов;
- в иных формах, обеспечивающих достижение целей просветительской деятельности.

В ходе такой работы ожидаются социально-значимые результаты в деятельности наставляемого педагога и наставника: проявление себя в роли спикеров, авторов различных информационных ресурсов, печатных статей, участников различных профессиональных конкурсов, при подготовке к кото-

рым немалую роль играют широкий кругозор, активная жизненная позиция.

Поэтому просветительская деятельность, к которой привлекает наставник своего коллегу, способствует формированию общей культуры, основам его мировоззрения и комплекса интеллектуальных способностей к компетентному действию.

ОТ ШКОЛЫ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА К СЕТЕВОМУ НАСТАВНИЧЕСТВУ

*Максимова Агния Александровна,
заместитель директора по ОМР
ГБУ ДО ДДИУТ «На Ленской»
E-mail: agneshkamax@mail.ru*

Ни для кого не секрет, что система образования активно преобразуется, и, конечно, без вливания новых кадров никак не обойтись.

В национальном проекте «Образование» и входящих в него Федеральных проектах большое значение отводится работе с молодыми специалистами. Проблемы привлечения и сохранения контингента молодых специалистов чрезвычайно актуальны.

С 2020 года во Дворце творчества «На Ленской», в связи с приходом большого количества молодых специалистов, была создана школа молодых педагогов «Ритм успеха», целью которой являлась социальная адаптация, поддержка и обучение вновь принятых сотрудников.

Участниками школы стали молодые специалисты, общий педагогический стаж которых не превышал трех лет; стаж работы в данном учреждении не превышал одного года; возраст — 35 лет. При соблюдении хотя бы одного условия, педагог зачислялся в данную школу. За 2020 год участники «Ритма успеха» показали отличные результаты, наш проект был оценен на районном конкурсе молодежных проектов «ПРОдвижение». Критериями результативности выступали: сохранение контингента, личное участие молодых специалистов в проектах, конкурсах, выступления на различных площадках города, участие в сетевых проектах, мониторинг образовательного процесса. 100% молодых специалистов участвовали в мероприятиях школы «Ритм успеха». 75% были вовлечены в инновационную деятельность Дворца в рамках реализации экспериментальной площадки Санкт-Петербурга, многие из которых впоследствии стали наставниками творческих групп.

Если вспомнить, что конец 2020 года был связан с рядом санитарно-эпидемиологических ограничений, проект превзошел все ожидания.

Учитывая это, с января 2021 года проект из внутриворцового вырос в районное учебно-методическое объединение молодых педагогов дополнительного образования Красногвардейского района, и сейчас в его мероприятиях участвуют не только молодые специалисты района, но и города, посредством сетевого взаимодействия.

В Красногвардейском районе активно поддерживается работа с молодыми специалистами. На базе Информационно-методического центра уже давно действует система сопровождения молодых специалистов, вместе с тем, реализуемые программы рассчитаны, в первую очередь, на специалистов основного образования. Тем не менее, в школьных отделениях дополнительного образования детей работает более 200 молодых специалистов в возрасте до 35 лет. В 2022 году Информационно-методическим центром Красногвардейского района создана Ассоциация молодых специалистов района, частью которой и выступает школа «Ритм успеха».

Настоящий проект сейчас представляет собой форму поддержки, профессионального развития молодых специалистов дополнительного образования Красногвардейского района Санкт-Петербурга. Проект направлен на формирование устойчивой мотивации к выполнению профессиональных обязанностей и построению карьеры в сфере дополнительного образования Санкт-Петербурга.

Акценты сделаны на создание прочных социальных связей среди молодых специалистов дополнительного образования, профессиональной самореализации; совместной профессиональной деятельности; выявлении личных мотивов, включая материальную составляющую и на выстраивание личной персональной траектории развития.

В школе «Ритм успеха» мы выстраиваем персональные траектории развития сотрудников, помогаем при подготовке документов на присвоение квалификационной категории, готовим к выступлениям, реализуем совместные сетевые проекты и осуществляем поддержку в конкурсной деятельности. Находим личные мотивы для развития в рамках системы образования.

Отдельным блоком стоит повышение профессионального мастерства — участники школы проводят открытые занятия,

участвуют в роли наставников и экспертов в рамках районных мастер-классов и получают индивидуальные рекомендации по дальнейшему развитию.

Молодые специалисты активно участвуют и достойно представляют район на различных мероприятиях: таких, как, различные площадки ПМОФ, Всероссийский конкурс программно-методических разработок «Панорама методических кейсов», региональный фестиваль инновационных продуктов «Созвездие цифры», районные конкурсы педагогических достижений и многие другие. Ежегодно все участники школы представляют свой опыт в рамках районной конференции, по итогам которой выпускается сборник статей, к которому планомерно готовимся. И здесь стоит отметить отдельный блок, связанный с подготовкой кадров к публичному выступлению, который имеет очень важное значение.

Мы понимаем, что именно первые три года после окончания вуза становятся решающими для молодых специалистов. Именно в этот период необходимо поддержать и направить их энергию на саморазвитие в профессиональной области, чтобы весь энтузиазм, которым они полны, послужил на благо им и системе образования в целом.

Наша деятельность была бы невозможна без участия наших партнеров. Среди них — многоуважаемые спикеры, организаторы мероприятий для трансляции опыта, для обмена энергией и идеями, для инфообмена. Это администрация Красногвардейского района, ИМЦ Красногвардейского и Центрального районов, ПМЦ города, Централизованная библиотечная система, учреждения дополнительного образования города, вузы — такие, как РГПУ им. А. И. Герцена, ГУАП, СПб АППО, Центр прототипирования Воронежского государственного института искусств, ЦОПП Воронежской области и многие другие.

Результаты школы «Ритм успеха»:

- все участники проекта разработали персональную траекторию развития;
- 100% участников вовлечены в процесс изучения цифровых ресурсов с помощью дистанционного блока ИН-САЙТ (Инструменты дистанционного освоения педагогами цифровой реальности), разработанного во Дворце. Создана база электронных образовательных ресурсов;

- был запущен канал «Мастерская сотворчества», где учащиеся молодых педагогов выступали в роли мастеров, проводили мастер-классы для учащихся (разной степени подготовки);
- 95 % участников проекта привлекались к участию в профессиональных мероприятиях в качестве слушателей, 40 % в качестве спикеров;
- 60 % молодых специалистов приняли участие в профессиональных конкурсах и стали призерами.

Положительная динамика в работе молодых педагогов, а также качественные показатели говорят о положительном опыте внедрения школы «Ритм успеха» в систему профессионального роста сотрудников.

ПРАКТИКА ОРГАНИЗАЦИИ ЗДОРОВЬЕСОЗИДАЮЩИХ ВСТРЕЧ В РАМКАХ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УЧАСТНИКОВ ПРОГРАММЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

*Стеглянникова Наталья Александровна,
методист ГБУ ДО ДДИУТ «На Ленской»
E-mail: odod-ddut@mail.ru*

В рамках психолого-педагогического сопровождения наставников и наставляемых педагогов, помимо традиционных обучающих форм со специалистами и психологами, в учреждении разработана система занятий, позволяющая в течение учебного года поддерживать позитивное психоэмоциональное состояние педагогов. Это продиктовано тем, что педагоги вовлечены в дополнительную деятельность, требующую энергозатрат, время и дополнительных сил. Поэтому возникла необходимость психоэмоционального сопровождения педагогов, чтобы предоставить наставникам и наставляемым возможность такой поддержки в стенах своего учреждения. Возникла идея — «оздоровление» через творчество, предложен способ — здоровьесозидающие встречи. Это цикл занятий декоративно-прикладным искусством (рисование песком, лепка из глины), разнообразным художественным творчеством (пение, танцы, шумовой оркестр), интеллектуальным творчеством (освоение настольных игр) и др.

Все занятия нацелены на стабилизацию психоэмоционального состояния наставников и наставляемых педагогов, профилактику педагогического выгорания для молодых специалистов и поддержку педагога с большим стажем, возможно, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Педагоги хорошо откликаются и поддерживают такую практику. Встречи проходят ежемесячно по заранее составленному плану и проводятся сотрудниками Дворца. Такие занятия позволяют снимать напряжение от работы, поднять настроение, получить удовольствие от общения и самого процесса созидания.

После каждого занятия проводится анкетирование. Отзывы педагогов говорят сами за себя.

Фотоматериалы

После проведения мастер-классов «Волшебный песок» (педагог Медведева М. А.) в отзывах читаем: «Очень релаксивное занятие. Отличная разрядка эмоций»; «Получила огромное удовольствие. Спасибо!».

Музыкальные встречи, проводимые концертмейстером Власенко М. В. «Фермата» всегда привлекают много педагогов: «Превосходно. Я получила огромное количество положительных эмоций. С огромным удовольствием пела с коллегами...»; «Бодро, энергично, здорово! Получила заряд на весь день»; «Масса положительных эмоций. Нам песни строить и жить помогают».

«Настольные игры». Эти занятия проводит молодой педагог-организатор Назарко А. Р.: «Очень интересно, игра эмоциональная азартная, развивает память и внимание. Мне очень понравилось. Спасибо»; «Занятие в игре развивает и дарит положительные эмоции».

Занятия из серии арт-терапия «Все это глина»: поведаться Русакович А. В. И тоже положительные отзывы: «Очень понравилось, произошло переключение на другую деятельность. Тем самым немного отдохнула и перезагрузилась. Спасибо!»; «Интересное и разгружающее занятие».

Педагоги по характеру своей работы мало подвижны, поэтому с удовольствием приходят в хореографический класс на занятия к Федотову О. А. и Кадыковой И. В. «Давайте танцевать»: «Эмоционально, радостно, оздоравливающе»; «Замечательно, интересно, позитивно, получила заряд бодрости и хорошего настроения».

Опыт показывает, что все больше педагогических сотрудников откликаются на предлагаемые встречи. Большим плюсом является тот факт, что между коллегами устанавливаются новые связи, общение проходит в неформальной обстановке, что в целом влияет на психологический климат коллектива в учреждении в целом.

Хочется порекомендовать наставникам не только самому посещать такие занятия, но и направлять своих наставляемых. Такие здоровьесозидающие встречи играют положительную роль. Взаимодействие в паре (наставник — наставляемый) становится доброжелательным, более близким, открытым и доверительным.



Занятие «Давайте танцевать!»



Занятие «Волшебный песок»



Занятие «Фермата»



Занятие «Все это глина»



Занятие «Настольные игры»



Занятие «Шумовой оркестр»

КОУЧ-ТЕХНОЛОГИЯ (НАСТАВНИКУ НА ЗАМЕТКУ)

*Буянова Екатерина Игоревна,
методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: 79523882350@ya.ru*

*Сейчас мы можем сказать,
что учиться — это непрекращаемый процесс,
когда ты держишься рядом с изменениями.
И самое сложное — это научить людей учиться.*

Питер Друкер¹

К настоящему времени накоплен большой опыт успешного применения наставничества в разных организациях, учреждениях, заинтересованных в достижении своей цели на основе развития человеческого капитала.

Следует отметить, что в советское время наставничество было очень популярно в самых различных сферах. Оно базировалось на том, что работники, имеющие большой опыт, помогали менее опытным, давали советы, поддерживали и направляли их на развитие в профессии. На наставничество, как на процесс обучения, влияли многие области знания, включая педагогику, психологию, в том числе спортивную, клиническую, социальную и промышленную, теории лидерства и другие.

Прорыв в области высоких технологий открыл людям доступ к колоссальным объемам информации, автоматизировал рабочий процесс, дал простор творческой инициативе и возможность совершенно по-новому решать профессиональные проблемы.

Темп изменений в различных областях жизни постоянно возрастает. Это объективно ставит задачу *собственного совершенствования* более быстрыми темпами, что обуславливает необходимость непрерывного обучения наставников и настав-

ляемых в организации. Обучение, как путь длиною в жизнь — актуальное требование сегодняшнего времени.

Наставничество в современном контексте больше связывают с развитием определённых профессиональных навыков и поведения, принятого в конкретной организации для конкретных профессий, в нашем случае, в педагогике.

Задача администрации заключается в оказании помощи педагогическим сотрудникам становиться бóльшим ресурсом для себя и для организации, извлекать опыт разрешения проблем и применять его в жизни. Для ее решения в образовательных учреждениях внедряется наставничество.

Владение наставником коуч-технологией дает большой эффект в работе с наставляемым педагогом.

Коучинг происходит от англ. *coaching* — обучение, тренировки. В информационных источниках по-разному раскрывают понятие «коучинг».

Воспользуемся определением: *коучинг — это искусство создания с помощью беседы и поведения среды, которая облегчает движение человека к желаемым целям, так, чтобы оно приносило удовлетворение.*

Основная задача наставника — помогать наставляемым педагогам овладевать знаниями активно и сознательно, поддерживать их желание самостоятельно приобретать знания, способствовать тому, чтобы они могли максимально использовать свой потенциал, развивать навыки, лучше выполнять свои профессиональные обязанности и в результате — достигать поставленных целей.

Для выявления цели, личностного плана обучения наставнику рекомендуется провести с коллегой беседу и, может быть, не одну.

Эти беседы носят специфический характер: они направлены на конкретную цель, строго конфиденциальны, в идеале добровольны, четко структурированы и следуют процессу, который способствует обучению, позволяя повысить результативность и раскрыть потенциал наставляемого педагога. Иными словами, речь идет не только о ликвидации какого-либо дефицита (овладение базовыми функциями табличного редактора), речь идет о том, чтобы вызвать у наставляемого стремление постоянно повышать результативность, менять методы

¹ Питер Фердинанд Друкер (нем. *Peter Ferdinand Drucker*; по-немецки его имя звучит как Петер; 19 ноября 1909 года, Вена — 11 ноября 2005 года, Клермонт) — американский учёный австрийского происхождения; экономист, публицист, педагог, один из самых влиятельных теоретиков менеджмента XX века.

работы, а может быть, образ жизни, когда он сам для себя становится наставником.

Наставник должен помочь педагогу осознать, что цель жизни это развитие, что можно изменить свои мысли и чувства, вследствие чего изменится и его поведение. Такое преобразующее обучение призвано изменить парадигму человека, дать ему новое восприятие мира, трансформировать его мышление.

Целенаправленные беседы-диалоги с использованием набора логически связанных последовательных вопросов и советов призваны решать поставленные задачи.

Модель наставничества

Существуют разные модели наставничества. Любую модель или структуру наставничества нужно использовать с прагматизмом и здравым смыслом, руководствуясь потребностями наставляемого и его уникальным контекстом. Как все запускаемые процессы, модель требует полноценного завершения каждого этапа, иначе нечего надеяться на успех. Если пропускать этапы или бросать силу только на один этап в ущерб остальным, это заводит в тупик.

Рассмотрим модель, которая включает 4 этапа, все этапы находятся в постоянном движении и во многом пересекаются:

1 этап. Осознание потребности, стремления и себя самого.

2 этап. Планирование цели и формирование личной ответственности.

3 этап. Применение определенных техник.

4 этап. Оценка успеха и результатов обучения.

1 этап

Осознание потребности, стремления и себя самого

На этом этапе предлагается использовать такой инструмент коучинга как «Трансформационные сильные вопросы». Особенно это актуально для пары незнакомых друг с другом педагогов (ситуация, когда наставник назначается для работы с молодым педагогом или пришедшим на работу опытным педагогом). Беседа строится на открытых вопросах, которые не требуют односложного ответа «да, нет», а предполагают размышления и развернутые ответы. Например,

— Как Вы думаете, что изменится в вашей жизни, если Вы научитесь делать то, что хотите научиться делать?

— Представьте, что прошел год, и Вы замечаете результаты — опишите, что происходит?

2 этап

Планирование цели и формирование личной ответственности

Этап планирования это возможность для наставляемого проявить ответственность. Если пропустить этот этап, наставничество рискует стать без системы процессом, не направленным на реальные проблемы. На этом этапе оговаривается план обучения.

Успешный план в любом контексте должен отвечать на следующие ключевые вопросы.

— Какова основная цель?

— Как её достичь?

— Где будет проходить обучение?

— Когда оно начнётся и когда закончится?

— Как оно будет оцениваться?

— Кто будет участвовать в процессе обучения?

— С кем нужно согласовать цели?

Для максимальной эффективности план должен охватывать одну или две конкретные цели по развитию за относительно короткий временной период, например, ближайшие три месяца. Кроме этого, важно, чтобы любая развивающая цель плана соответствовало критериям Smart-цели: быть конкретной, измеримой, достижимой, актуальной и ограниченной во времени. Личностный план следует пересматривать минимум раз в месяц, так как он может стать неотъемлемой частью управления качеством работы.

Беседа может быть построена с помощью методики достижения целей GROW, которая впервые появилась в Великобритании в 1980 году и с тех пор активно развивается и используется в наставничестве. Смысл GROW заключается в том, чтобы с помощью простых вопросов направить беседу с наставляемым по 4 направлениям.

GROW — это аббревиатура от названий четырех этапов:

— Goal (цель);

— Reality (реальность);

— Options (варианты);

— Will (намерение).

Обговорив все четыре этапа, у наставника и наставляемого повышается осознанность и понимание предстоящей работы.

Первая группа вопросов направлена на осознание цели (Goal):

- Что Вы хотите?
- Какой результат будет для Вас наилучшим?
- Как Вы поймете, что это именно тот результат, к которому Вы шли?
- По каким критериям будете оценивать успешность достижения результата?
- Что важно для Вас в достижении этой цели?
- Как достижение цели повлияет на все сферы вашей жизни?
- Что произойдет, когда Вы достигнете результата?
- Что скажут Вам окружающие люди?
- Что Вы получите из того, чего у Вас нет сейчас?

Затем внимание беседующих педагогов переключается на текущую ситуацию и убеждения (Reality), в которой наставляемый работает:

- Что сейчас происходит?
- Что Вас больше всего волнует?
- По десятибалльной шкале, если 10 — это идеальная ситуация, на каком месте Вы находитесь сейчас?
- А где Вы хотели бы находиться?
- Что Вы чувствуете при этом?
- Как то, что сейчас происходит, влияет на другие сферы вашей жизни?
- Кто еще вовлечен в ситуацию?
- Что Вы уже успели сделать и делаете для решения этого вопроса?
- Какие ресурсы есть?
- Какие факторы повлияли на ваше решение?

После этого идут вопросы о вариантах, анализе своих возможностей и ресурсов (Options):

- Что можно сделать для изменения ситуации?
- Какие есть варианты?
- А какие есть альтернативы?
- А еще? А еще? А еще?

— А если бы что-то еще могло быть как вариант, что бы это было?

— А что, если бы у Вас были все ресурсы для решения вопроса, что бы Вы сделали?

— Кто мог бы помочь Вам в решении этого вопроса?

— Где бы Вы могли найти информацию?

— А что бы Вы посоветовали сделать другому на своем месте?

— Какие из выбранных вариантов Вам больше нравятся?

И, наконец, стремление и воля к действиям, которые хочет предпринять наставляемый для достижения личных и профессиональных целей (Will):

— Что Вы будете делать?

— Как Вы это будете делать?

— Каким будет Ваш первый шаг?

— Когда Вы это сделаете?

— Есть ли что-то, что необходимо учесть перед тем, как приступить к действию?

— Достигните ли Вы при этом своей цели?

— Какая поддержка Вам нужна?

— Какие возможны препятствия на пути?

— Как Вы оцените по шкале от 1 до 10 степень уверенности в том, что Вы это сделаете?

Метод GROW хорошо себя зарекомендовал. Подстраивая, придумывая вопросы в каждом конкретном случае, наставник вместе с наставляемым составляет Персонализированную программу, основной частью которой является индивидуальный (личностный) план обучения, при этом степень мотивации и целеустремленности наставляемого педагога много выше, чем в начале беседы.

3 этап

Применение определенных техник

Существует много техник коучинга, которые наставники могут использовать при работе с наставляемыми педагогами, основными среди них являются:

- сфокусированное слушание;
- коуч-позиция;
- создание доверия;
- трансформационные, сильные вопросы;

- SMART-правила формулировки цели;
- метод GROW;
- шкалирование.

Таким образом наставник-коуч старается разобраться в текущей ситуации, задает вопросы, активно слушает, задает провокационные вопросы, мотивируя наставляемого к выполнению действий по достижению поставленных целей, обучает, помогает в анализе возможностей и результата. Беседы-диалоги выстраиваются в систему работы с наставляемым педагогом.

4 этап

Оценка успеха и результатов обучения

Оценка — анализ эффективности реализации Персонализированной программы это комплексный процесс, в котором участвуют наставник, наставляемый и иногда другие заинтересованные стороны, например, руководитель организации.

Ключевые вопросы анализа.

- Какие шаги самые легкие (тяжелые) потребовались, чтобы прийти к результату?
- Узнали ли Вы что-то новое, чтобы изменить подходы к своей работе в настоящем и будущем?
- Как Вы оцените по шкале от 1 до 10 степень полученный от наставничества результат? Почему?
- Если необходимость в дальнейшем обучении, чтобы добиться ещё более высоких результатов? Каких?

Как вы понимаете, если на последний вопрос был получен утвердительный ответ, то весь процесс начинается заново. Это вполне вероятный сценарий, поскольку результативность работы нуждается в постоянном совершенствовании.

Работая с наставником в данном режиме, наставляемый не только ликвидирует свой профессиональный дефицит, но и постоянно отслеживает свое отношение к ситуации, анализирует свои внутренние и внешние препятствия, ищет возможности их преодоления, анализирует результат.

Подводя итог можно определить коучинг как педагогический стиль работы, в основе которого равноправное партнерство, способствующее раскрытию творческого потенциала, повышению ответственности наставляемого, мотивации к достижению цели, эффективности в целом.

Использованные ресурсы

1. Мультфейт Я., Кости М. Вдохновляющий лидер. Команда. Смыслы. Энергия; пер. с англ. М. Чомахидзе-Доронина: Манн, Иванов и Фербер, 2018.— 384 с. ISBN 978-5-00117-165-2.— сайт.— URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%9C%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BB%D1%8C_GROW (дата обращения: 2023).— Режим доступа: свободный.

2. Парслоу Э., Лидхем М. под ред. Дайан Ньюэлл. Коучинг и наставничество. Практические методы обучения и развития: пер. с англ.— Москва: Библос, 2021. с. Ил. 40. Табл. 8. ISBN 978-5-905641-75-6.

3. Скосырская И. А. Коучинг-технология — развитие мышления на уроках. Инфоурок.— сайт.— URL: <https://infourok.ru/kouching-tehnologiya-razvitie-myshleniya-na-urokah-5555630.html> (дата обращения: 2023).— Режим доступа: свободный.

ФОРМИРОВАНИЕ ЗАПРОСА К НАСТАВНИКУ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СРЕДЕ

*Аввакумова Екатерина Сергеевна,
методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: she-swan@rambler.ru*

Выступая в роли наставника, очень важно понимать суть деятельности наставничества. Зачастую происходит подмена понятий из-за схожих между собой видов деятельности. Так, области деятельности педагога, наставника, психолога очень близки по форме, но имеют существенные различия по содержанию. Педагог в ряде случаев может быть теоретиком и передавать знания, касающиеся конкретной предметной деятельности, психолог может быть вообще не просвещен в вопросах профессиональной деятельности своего клиента, его миссия — понять сильные стороны своего подопечного, найти мотивацию и направить к достижению собственных результатов путем мобилизации внутренних ресурсов клиента. Наставник же должен быть погружен в ту же среду, что



и его наставляемый, хорошо разбираться в ней, иначе говоря, он обучает тому, что хорошо знает и умеет сам. Пройдя определенный профессиональный путь самостоятельно и выработав некоторые стратегии в работе, наставник передает свой опыт, направляет коллегу к цели коротким путем.

Для того, чтобы передать конкретные знания (быстро и эффективно), нужен грамотно сформулированный запрос от наставляемого. Запрос должен содержать в себе четкое представление о том, какие практические знания и умения необходимы. Если на производственном предприятии все достаточно понятно: нужно освоить конкретную технологию или отточить навык работы за станком, то в педагогике дела обстоят значительно сложнее. Специалисты в области психологии считают, что от умения грамотно сформулировать запрос зависит 50% успешности всей деятельности. Но зачастую простой вопрос «Что вы хотите?» вызывает ступор у малоопытного специалиста.

Для того, чтобы облегчить взаимодействие между наставником и наставляемым, чтобы не возникало трудностей с формированием запроса, мы предлагаем два инструмента: техника закрытой двери и адаптированная анкета для начинающих педагогов.

Техника закрытой двери

Суть техники заключается в том, что наставляемому педагогу, находясь в спокойной и доброжелательной обстановке (глаза могут быть полуприкрыты или закрыты при желании совсем), необходимо себе представить следующую картину: «Процесс наставничества уже завершился. Вы и ваш наставник остались очень довольны проделанной работой и удовлетворены вашим сотрудничеством. Вы вышли из кабинета в приподнятом настроении. Ответьте, пожалуйста, на вопросы:

Что вас порадовало в вашем наставничестве?

Чем вы остались довольны?

Что нового вы узнали?».

Возможно, такой процесс визуализации поможет молодому педагогу услышать собственные потребности, понять ожидания от процесса наставничества, и он сможет сформулировать свой запрос.

Адаптированная анкета для начинающих педагогов

В открытом доступе в сети Интернет существует «Анкета для начинающего психолога», мы предлагаем адаптированный вариант для педагогов. Данная анкета используется наставниками для выявления затруднений у наставляемых педагогов, а также молодыми специалистами для определения областей затруднения в деятельности для дальнейшей их коррекции.

Сама анкета содержит 15 утверждений, на которые необходимо дать ответы: «Да», «Нет», «Не знаю». Для удобства утверждения занесены в таблицу (бланк для ответа), представленную ниже.

Цель анкетирования: выявить потребности в наставничестве, затруднения по направлениям деятельности.

Бланк ответов анкеты для начинающих педагогов

	Вопрос	Да	Нет	Не знаю
1.	Когда я прихожу на работу, я не знаю, с чего начать день			
2.	Я не знаю, какими методиками оценить результат моей деятельности, действую «по наитию»			
3.	На работе я постоянно занят, не успеваю выполнить задуманное			
4.	Я четко понимаю, что входит в мои непосредственные должностные обязанности			
5.	Я понимаю, из чего складывается стимулирующая часть зарплаты и как набрать дополнительные баллы			
6.	Я выполняю только те требования, предъявляемые ко мне со стороны участников образовательного процесса, которые прописаны в должностной инструкции			
7.	Мне страшно разговаривать с родителями учащихся			

	Вопрос	Да	Нет	Не знаю
8.	Я затрудняюсь оценить эффективность занятия (урока, консультации и т.п.)			
9.	При возникновении запросов от родителей я затрудняюсь отвечать			
10.	Я четко знаю структуру построения занятия (урока) с детьми			
11.	Все мои занятия построены с учётом возраста			
12.	Я вижу результат групповой работы с детьми			
13.	Я понимаю смысл каждого документа, необходимого в работе педагога			
14.	Большая часть документации заполняется в ходе реализации деятельности, а не по запросу руководителей			
15.	Запрос отчитаться о проделанной работе не вызывает у меня затруднений			

Обработка результатов. Посчитайте сумму баллов по каждой шкале:

Шкала 1 (Планирование)	В вопросах № 1, 2, 3	«Да» — 2б, «Нет» — 0б, «Не знаю» — 1б
Шкала 2 (Обязанности и зарплата)	В вопросах № 4, 5, 6	«Да» — 0б, «Нет» — 2б, «Не знаю» — 1б
Шкала 3 (Работа с родителями)	В вопросах № 7, 8, 9	«Да» — 2б, «Нет» — 0б, «Не знаю» — 1б
Шкала 4 (Работа с детьми)	В вопросах № 10, 11, 12	«Да» — 0б, «Нет» — 2б, «Не знаю» — 1б
Шкала 5 (Документация)	В вопросах № 13, 14, 15	«Да» — 0б, «Нет» — 2б, «Не знаю» — 1б

Интерпретация результатов: область, набравшая наибольшее количество баллов, вызывает затруднения и требует консультации наставника.

Шкала «Планирование» отвечает за планирование работы педагога, ясность для него целей работы и возможностей их осуществления.

Шкала «Обязанности и зарплата» отражает, понимает ли педагог, что является его непосредственной деятельностью, что дополнительной, а что не входит в его обязанности.

Шкала «Работа с родителями» показывает готовность педагога к проведению встреч, бесед, консультаций для родителей.

Шкала «Работа с детьми» отражает специфику работы педагога при групповом взаимодействии с детьми.

Шкала «Документация» показывает понимание молодым специалистом принципов ведения документации, назначения тех или иных документов.

Таким образом, анкетирование позволяет выявить сферу деятельности, которая вызывает наибольшее затруднение у наставляемого. Определившись с затруднениями, можно сформировать запрос и цель совместной деятельности. Стоит не забывать, что существуют требования к формулировке самого запроса. Возможно, приведенные ниже правила помогут педагогам:

1. Запрос должен быть конкретным (не отвлеченным, не абстрактным). Педагог должен понимать, к какой конкретной цели он желает прийти в результате общей деятельности.
2. Более продуктивными считаются формулировки поведенческого характера, т.е. направленные не на осознание некоторого процесса, а на то, как действовать в той или иной ситуации.
3. Запрос (конечная цель совместной деятельности) должен быть реальным, достижимым. Тут стоит разобраться, где действительные затруднения у наставляемого, а где лишь его представления или переживания.
4. Запрос должен касаться вопросов педагогики и быть в сфере компетенции наставника.

Наставник также должен уметь помочь скорректировать запрос, задавать уточняющие вопросы и понимать свою сферу компетенций.

Использованные ресурсы

1. Методические рекомендации для педагогов-психологов дошкольных образовательных организаций города Белгорода по организации наставничества молодых педагогов-психологов. — сайт. — URL: <https://www.beluo31.ru/wp-content/uploads/2022/07/organizacii-nastavnicheskogo-soprovozhdeniya-molodyh-pedagogov-psihologov-v-usloviyah-doo.pdf> (дата обращения: 2023). — Режим доступа: свободный.
2. Яхтанигова Ж.М., Чуприкова Е.В., Лагода К.С.; Дневник наставника: сборник методических рекомендаций ОГАОУ ДПО «БелИРО»; под ред. Е.Н. Мясичевой. — Белгород : ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020 — 164 с. — сайт. — URL: <https://beliro.ru/assets/resourcefile/168/sbornik-metod-rekom-dnevnik-nastavnika.pdf> (дата обращения: 2022). — Режим доступа: свободный.

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНТЕЛЛЕКТ-КАРТЫ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ИКТ-ГРАМОТНОСТИ (ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА)

*Савицкая Ксения Денисовна,
педагог дополнительного образования
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»,
E-mail: savitskaya.ksyu22@mail.ru*

*Вакуленко Любовь Михайловна,
Методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

Внедряя систему (целевую модель) наставничества, согласно нормативным документам [1], в ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» используются разные формы наставничества. Чаще всего форма «педагог — педагог» реализуется в парах/группах, где опытные педагоги наставляют либо молодых педагогов либо коллег примерно своего возраста.

Особенность данной практики заключается в том, что в качестве наставника выступает молодой педагог, а опытный коллега является наставляемым. Такое взаимодействие имеет свои сложности, которые, как кажется авторам, могут быть преодолены, если использовать сторонний дополнительный информационный ресурс, например, интеллект-карту для повышения ИКТ-грамотности наставляемого. В данном случае выполнялся запрос наставляемого педагога на детальное освоение базовых функций смартфона.

Актуальность

Информационные технологии активно входят в нашу жизнь как в личную, так и профессиональную. Как показывает практика, давно работающий педагог силен своим опытом, а молодой специалист привносит в профессию новые технологии и подходы. Для успешной работы необходим баланс между опытом и новым. С этих позиций, освоение ИКТ необходимо для опытных педагогов, чтобы быть «на волне» со временем.

В работе пары: молодой педагог/опытный наставляемый могут возникнуть проблемы, связанные с тем, что у наставляемого существуют страхи показать себя в невыгодном свете, боязнь «а вдруг не освою, не пойму». Педагог в большой степе-

ни тяготеет к стереотипам и воспринимает смартфон, прежде всего, как телефон.

Для молодых характерно непонимание «как это можно не знать столь очевидные вещи», ведь гаджеты — неотъемлемая часть их жизни. От этого они нетерпеливы в разговоре с более старшими коллегами.

Этот разрыв во владении информационными технологиями может вызывать конфликт у пары педагогов, работающих в рамках наставничества.

Найденный нами в ходе работы способ избежать конфликтов и достичь результатов наставничества нам кажется актуальным и может быть востребованным коллегами.

Из опыта реализации практики

На момент начала работы группы наставляемым (опытным педагогом) возможности смартфона использовались на 22%. Это показал тест, заполненный в сентябре.

Проблемы возникали, когда требовалось прочитать письмо, открыть прикрепленный файл в почте, при просмотре презентаций, PDF-файлов, чтения QR-кодов; при работе в сетях: «ВКонтакте», «Телеграмм», с онлайн-сервисами.

На начальном этапе обучение строилось на показе работы с функциями смартфона по принципу «делай, как я». Наставнику приходилось многократно показывать одно и то же действие. При этом от наставляемого ускользала логика работы со смартфоном, а наставнику становилось скучно.

И тогда родилась идея использовать в обучении интеллект-карту (ментальную карту). Большой плюс, заключался в том, что у обоих педагогов эта идея вызвала интерес. В процессе работы пришла убежденность в правильном выборе дополнительного информационного ресурса при работе группы.

Интеллект карты это метод организации идей, задач, концепций и любой другой информации. Ментальные карты помогают визуально структурировать, запоминать и объяснять сложные вещи. Метод используется давно, он известен, удобен и понятен, прост в использовании. При переходе на цифровые платформы появилась возможность работать в группе с одной и той же ментальной картой, вносить изменения в любой момент времени и с любого устройства.

Процесс обучения стал проходить так: на очной встрече наставник подробно рассказывает и показывает какую-либо функцию смартфона, наставляемый повторяет при необходимости несколько раз и запоминает.

Затем наставник дает домашнее задание: заполнить ментальную карту, отразив необходимые шаги для использования функции.

Если все легко получается, данная функция на карте закрашивается зеленым цветом, если в чем-то есть сомнение — желтым и если выполнение задания вызывает большие затруднения — красным. Подсказки наставника окрашиваются в синий цвет. Платформа позволяет использовать юмористические смайлики, отражающие состояние педагогов при работе с картой.

Готовясь к новой встрече с наставляемым наставник обращается к ментальной карте и видит, как его подопечный продвигается в изучении смартфона. И соответственно либо предлагает изучить новую функцию либо возвращается к тому, что не запомнилось и снова отрабатывает с наставляемым материал.

Для работы с ментальными картами есть множество ресурсов, нами был выбран «MindMeister» [2], который прост в оформлении и интуитивно понятен в использовании. Плюсы ресурса в том, что он позволяет добавлять аудио- и видеофайлы, текстовые и иные документы и прикреплять ссылки. Доступен совместный доступ, приложение устанавливается на смартфон.

Таким образом, постепенно продвигаясь по интеллект-карте, наставляемый педагог с помощью наставника раскрывает для себя все таинства работы смартфона.

Итоговое тестирование по результатам первых месяцев работы показало увеличение использования наставляемым возможности смартфона в 4 раза.

Период реализации практики

Практика «Использование интеллект-карты для повышения ИКТ-грамотности» может быть реализована в разные сроки: от полугода до 2-х лет в зависимости от задач, стоящих перед парой молодой педагог — опытный педагог и уровнем подготовки наставляемого педагога.

Целевая аудитория

Педагогические сотрудники: педагоги, методисты, концертмейстеры — могут быть участниками данной практики.

Цели и задачи

Цель: Расширение информационно-коммуникационных компетенций педагогов.

Задачи:

1. Поиск путей для комфортного взаимодействия молодого специалиста с опытным педагогом.
2. Удовлетворение запроса наставляемого педагога на изучение базовых функций смартфона.

Условия для реализации практики

К **организационным условиям** относятся:

- закрепление в приказе по учреждению пары молодой педагог — опытный педагог;
- выявление запроса у наставляемого;
- входное анкетирование наставляемого педагога;
- составление Персонализированной программы наставника;
- проведение обучающих встреч и работа с интеллект-картой;
- при необходимости корректировка плана работы пары молодой педагог — опытный педагог;
- анализ сделанной работы. Итоговое анкетирование.

Правовые условия

Работа группы регламентируется приказом руководителя Дворца и Персонализированной программой наставника.

Психолого-педагогические, методические условия

Для наставника (молодого специалиста) могут потребоваться методические рекомендации по выстраиванию взаимоотношений с более опытным педагогом, с которыми он может познакомиться на сайте Дворца на стр. «Наставничество».

При необходимости профессиональную помощь может оказывать педагог-психолог.

Кадровые

Нужен специалист, который может удовлетворить запрос наставляемого педагога в освоении тех или иных информационных технологий.

Материально-технические

Персональные компьютеры с выходом в интернет, смартфоны.

Финансовые

Финансирование — бюджетное.

Результативность практики

Приложение «MindMeister» легко устанавливается на смартфон. И в результате обучения на смартфоне у наставляемого появляется своеобразная шпаргалка — инструкция с алгоритмами действий. Эта инструкция понятна; наставляемый легко в ней ориентируется и может к ней обращаться в любой момент.

Сопутствующим эффектом работы пары педагогов является знакомство и использование дополнительного информационного ресурса, что позволяет полноценно погружаться в цифровое пространство. По окончании обучения ожидается, что у опытного педагога пропадает боязнь при работе со смартфоном, с приложениями, появляется уверенность присутствия в социальных сетях.

Заключение

При организации работы пары молодой педагог — опытный педагог обращение к дополнительному информационному ресурсу, будет ли это ментальная карта или какой-либо другой ресурс, является эффективным приемом, позволяющим обоим педагогам долгое время сохранять интерес к работе пары, потому что каждый из них изучает новое и стремится работать совместно.

Список используемых источников

1. Нормативные документы по реализации системы (целевой модели) наставничества. На Ленской. — сайт. — URL: <http://www.na-lenskoj.ru/home/nastavnichestvo/materials> (дата обращения: 10.09.2022). — Режим доступа: свободный.
2. Платформа по созданию ментальных карт. — сайт. — URL: <https://www.mindmeister.com/ru> (дата обращения: 15.09.2022). — Режим доступа: свободный.

Стендовый доклад

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ МЕНТАЛЬНЫХ КАРТ В ПРАКТИКЕ НАСТАВНИЧЕСТВА

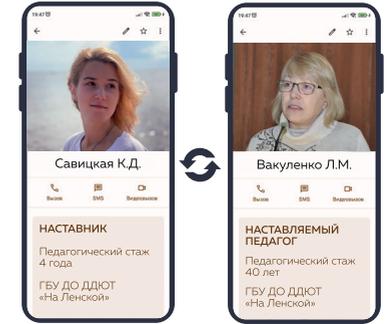
ЦЕЛЬ

Расширение информационно-коммуникационных компетенций педагогов.

ЗАДАЧИ

Поиск путей для комфортного взаимодействия молодого специалиста с опытным педагогом.

Удовлетворение запроса наставляемого педагога на изучение базовых функций смартфона.



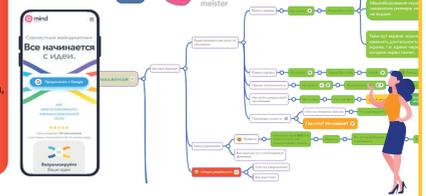
ПРОБЛЕМА:

В ходе работы выявлены затруднения межпоколенческого взаимодействия:
 - непонимание
 - нетерпимость
 - разрыв во владении информационными технологиями

РЕШЕНИЕ:

Использование дополнительного информационного ресурса (ментальной карты), интересного как для наставника, так и для наставляемого педагога в профессиональной деятельности и в жизни

РЕСУРСЫ:



ПРОМЕЖУТОЧНЫЙ РЕЗУЛЬТАТ

В ходе работы повысились навыки работы с ресурсом «MindMeister», как у наставляемого педагога, помимо овладения базовыми функциями смартфона, так и у педагога наставника.



ОБЩИЙ ВЫВОД

Взаимодействие между молодым и опытным педагогическими сотрудниками можно наладить, вызвав обоюдный интерес к изучению информационного ресурса, с применением которого уменьшаются проблемы межпоколенческого взаимодействия и может быть удовлетворен запрос наставляемого.

- УНИКАЛЬНЫЕ ЧЕРТЫ ПРАКТИКИ:**
- УНИВЕРСАЛЬНОСТЬ
 - МОБИЛЬНОСТЬ
 - НАГЛЯДНОСТЬ
 - КРЕАТИВНОСТЬ



ДИССЕМИНАЦИЯ ОПЫТА

НАСТАВНИЧЕСТВО. ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫЙ ПОДХОД К НАСТАВЛЯЕМЫМ ПЕДАГОГАМ В ГРУППЕ

*Галко Александра Васильевна,
педагог дополнительного образования,
методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: galkoa@mail.ru*

Во Дворце «На Ленской» два последних года я работаю в качестве наставника. Помогаю коллегам разобраться с функциями табличного редактора Excel. Мне и раньше приходилось отвечать на вопросы педагогов, связанные с заполнением таблиц, но в режиме наставничества эта помощь стала результативней.

Более 10 лет в нашем Дворце ведется мониторинг качества образования. Есть документы, шаблоны таблиц, которые позволяют зафиксировать и проанализировать качественные и количественные показатели образовательного процесса в творческих коллективах. Мониторингом я занимаюсь не только в роли педагога, но и как методист, обрабатывающий результаты по Дворцу в целом и мне часто приходится переделывать таблицы из-за ошибок коллег.

Предложив свою помощь по освоению табличного редактора, я предполагала, что будет отклик. Первыми отозвались коллеги, которые уже обращались раньше ко мне за помощью.

Для выявления и фиксации запроса от коллег, я запустила интернет-анкету (Yandex Form). Это удобный инструмент, позволяющий быстро получить обратную связь.

Пример входной анкеты для наставляемого педагога.

1. Есть ли у Вас опыт работы в таблицах Excel?
 - да, есть небольшой опыт;
 - да, имею большой опыт;
 - нет опыта.
2. Вы пользуетесь готовыми шаблонами таблиц?
 - да, использую готовые шаблоны таблиц;
 - использую шаблоны, но очень сильно их переделываю;
 - да, использую готовые шаблоны таблиц, модифицируя их по-своему;
 - не использую шаблоны, составляю самостоятельно.

3. Составляете ли Вы таблицы с нуля?
 - да, иногда делаю новые таблицы;
 - да, делаю это часто;
 - нет, не составляю новые таблицы.
4. Есть ли у вас потребность освоить работу с таблицами Excel на более высоком уровне?
 - да, есть необходимость повысить свою компетенцию в работе с Excel;
 - нет, мне достаточно имеющихся знаний;
 - есть конкретный вопрос по таблицам. Остальное знаю хорошо;
 - затрудняюсь ответить.
5. Чем в вашей педагогической практике являются таблицы?

На первой встрече с наставляемыми провожу тестовое задание.

По итогам анкетирования и тестирования можно выделить три условных уровня:

1. Наставляемый ориентируется в интерфейсе табличного редактора, выполняет задания быстро, изредка прибегая к помощи наставника.
2. Наставляемый ориентируется в интерфейсе табличного редактора, выполняет задания с помощью наставника.
3. Наставляемый не ориентируется в интерфейсе табличного редактора, выполняет задания репродуктивного характера.

Согласно полученным результатам составляется Персонализированная программа с учетом уровня владения таблицами Excel.

В группе занимаются коллеги из декоративно-прикладного, технического, методического отделов.

Понимая, что запрос наставляемого — это главная составляющая процесса, разрабатываю индивидуальные задания, предоставляя возможность педагогу выбрать вариант по специфике деятельности.

Готовлю для занятий карточки/схемы — в качестве «шпаргалок». Например: карточка «Горячие клавиши».

Карточка «Горячие клавиши»

Действие	Клавиши
Закройте книгу	CTRL+W
Откройте книгу	CTRL+O
Перейдите на вкладку «Главная»	ALT+H
Сохраните книгу	CTRL+S
Выбор копирования	CTRL+C
Вставьте выделенный фрагмент	CTRL+V
Отменить последнее действие	CTRL+Z
Удаление содержимого ячейки	Delete
Выберите цвет заливки	ALT+Я, P, 1
Вырезание выделения	CTRL+X
Перейдите на вкладку «Вставка»	ALT+N
Применение полужирного начертания	CTRL+B
Выравнивание содержимого ячеек по центру	Alt+Я, A, C
Перейдите на вкладку «Разметка страницы»	ALT+P
Перейдите на вкладку «Данные»	ALT+A
Перейдите на вкладку «Вид»	ALT+W
Открытие контекстного меню	SHIFT+F10 или Клавиша меню Windows
Добавление границ	ALT+Я, Г, Г
Удаление столбца	Alt+Я, D, C
Перейдите на вкладку «Формула»	ALT+M
Скрытие выделенных строк	CTRL+9
Скрытие выделенных столбцов	CTRL+0

Составляю задания «порционно», состоящие из нескольких частей. Педагог может выполнить одну часть, а можно сразу несколько. Также есть возможность сделать часть таблицы дома и на следующей встрече обсудить результат.

Считаю необходимым сохранять мотивацию к последовательности и научному подходу к процессу взаимодействия. Табличный редактор Excel — прикладная программа, сложная,

многоплановая, многофункциональная. Моя помощь может служить толчком для дальнейшего развития навыков владения этим редактором.

Анализируя свои действия, я отметила следующие этапы работы с наставляемыми педагогами.

1. Наблюдение, исследование особенностей наставляемых коллег (анкетирование, тестирование). Составление
2. плана взаимодействия с учетом особенностей наставляемых в Персонализированной программе.
3. Подготовка практических заданий (вариативных, многочастных).
4. Изложение учебного материала, выполнение практических заданий на встрече.
5. Текущий контроль за продвижением коллег в освоении табличного редактора (наблюдение, фиксация результата).
6. Корректировка практических заданий.
7. Подведение итогов.
8. Рефлексия, выявление зоны дальнейшего развития (анкетирование, беседа).

Работая два года наставником, могу сформулировать замеченные мною положительные моменты.

«Плюсы» наставничества:

- индивидуальный подход в работе с наставляемыми (учет уровня подготовленности, опыта работы, специфики деятельности...);
- удобный режим встреч, работы;
- значимая деятельность для участников процесса, направленность на практическую пользу в работе. Педагогам знание табличного редактора позволяет легко оформлять таблицы мониторинга, таблицы для аттестации, таблицы для выступлений на конференциях и др.;
- личное развитие наставника. Зачастую я начинаю углублять свои знания и навыки, чтобы эффективнее донести до наставляемого свой опыт;
- развитие связей между поколениями. Тесное общение в гибком, не заданном жестко формате, позволяет наладить межличностные связи, подружиться с молодым педагогом, опытным коллегой;

- возможность попробовать новую практику для понимания целесообразности ее применения в профессиональной деятельности;
- общение на равных в паре. Нет места отношениям, выстроенным «по вертикали». Сегодня я наставник, а завтра мои наставляемые помогут мне справиться с возникшими вопросами.

В динамических процессах наряду с плюсами, всегда можно обнаружить «минусы»:

- дополнительная нагрузка для обоих в паре/группе. Временные, физические, интеллектуальные затраты иногда очень ощутимы, особенно в конце учебного года;
- отсутствие справочного материала по работе наставника с таблицами, в моём случае. Думаю, многие в своей сфере сталкивались с такой проблемой;
- возможность «неуспеха» (наставляемый не выполнил намеченное в силу разных причин: болезни, не хватило времени и др.), что вносит негативную ноту в жизнь как наставника, так и наставляемого;
- риск из наставника превратиться в опекуна. Если наставляемый не проявляет активности, надеется, что наставник все сделает за него, результат будет не тот, которого ожидают оба педагога;
- риск формализации процесса.

Наставничество содержит элементы учебы, схожие с другими видами обучения, но процесс взаимодействия построен гибко.

Если сравнивать, чем отличается наставничество от процесса обучения, например, на курсах повышения квалификации, то я бы выделила следующие аспекты.

**Сравнительная таблица обучения педагогов
в рамках наставничества
и курсов повышения квалификации**

Критерий	Наставничество	Курсы
Цель	Ликвидация дефицита быстро и точно, удовлетворение конкретного запроса педагога	Дать общее представление по теме курсов

Критерий	Наставничество	Курсы
Программное обеспечение	Персонализированная программа	Безличная стандартная утвержденная для всех групп программа
Особенности преподавания	Помимо общих знаний передача апробированных личных практических приемов в работе с таблицей	Общие знания по изучаемому вопросу
Режим работы	Гибкий график встреч по договоренности	Регламентированный режим обучения
Результат	Индивидуальная удовлетворенность, приобретенные навыки эффективной работы с таблицами	Официальный документ о прохождении курсов и общее представление о предмете изучения

В заключение хочу отметить, что риски — вызовы времени — заставляют нас развиваться. Когда станет трудно, я знаю, что есть такие люди — наставники, которые могут мне помочь.

РАЗРАБОТКА ОНЛАЙН ИГРЫ-СТРАТЕГИИ «ВЕКТОР ВОСПИТАНИЯ» (ОПИСАНИЕ ПРАКТИКИ НАСТАВНИЧЕСТВА)

*Гельм-Розин Татьяна Юрьевна,
методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: gelm-rozin.ddut@yandex.ru*

Актуальность

Актуальность практики наставничества «Разработка онлайн игры-стратегии «Вектор воспитания» (далее «Вектор воспитания» или игра-стратегия) обусловлена стремительно изменяющимися тенденциями в современном образовании и уходящими в прошлое традициями. Правильное воспитание подрастающего поколения — важный и большой вопрос, ответ на который напрямую зависит от реалий сегодняшнего дня. Поэтому при работе наставников с наставляемыми педагогами необходимо наряду с изучением профессиональных компетенций, связанных с предметом преподавания, обсуждать вопросы воспитания современных подростков.

Для работы наставника с наставляемыми педагогами была взята разработанная автором игра-стратегия «Вектор воспитания», т.к. технология геймификации (игрофикации) сегодня себя зарекомендовала лучше, чем привычный формат тестирования/опроса по вопросам воспитания.

Для того чтобы сделать игру более персонифицированной, а значит и более эмоционально вовлекающей, создан виртуальный персонаж Маша — собирательный образ современных подростков, которые ежедневно сталкиваются с различными проблемами не только в стенах образовательного учреждения, но и дома, в кругу друзей, в общественных пространствах. Именно с решением этих проблем будет разбираться педагог в процессе прохождения игры-стратегии.

В основе игры-стратегии лежит кейсовая технология. Обсуждая общие вопросы воспитания, наставник и его наставляемый(е) педагог(и) разбирают конкретные ситуации, которые требуют разрешения.

В диалоге не только находится решение проблемных ситуаций, но и прорабатываются возможные варианты их решений, а также последствия предпринятых действий. Кейсы, позволяют систематизировать полученные знания и составляют основу онлайн игры-стратегии по вопросам воспитания, к которой в дальнейшем педагоги неоднократно могут обращаться в своей деятельности. Ссылка на игру-стратегию: <https://nalenskoj.wixsite.com/vektor-vospitaniya>

Целевая аудитория

Педагогические сотрудники: педагоги, как молодые, так и опытные, методисты, концертмейстеры, а также родители — могут быть участниками данной практики.

Цель и задачи

Цель: Актуализировать внимание педагогических сотрудников на вопросах воспитания.

Задачи:

- рассмотреть с педагогом(ами) возможные проблемы, с которыми сталкиваются современные подростки, и пути решения этих проблем;
- познакомить с технологией кейсов;
- познакомить с платформой Wix.com.

Период реализации практики

Практика наставничества «Разработка онлайн игры-стратегии «Вектор воспитания» может быть реализована в течение одного года.

Условия для реализации практики

К организационным условиям относятся:

- закрепление в приказе по учреждению пары педагог — педагог или педагог — группа педагогов;
- составление Персонализированной программы наставника;
- проведение обучающих встреч и работа с игрой-стратегией;
- при необходимости корректировка плана работы;
- анализ сделанной работы.

Правовые условия

Работа группы регламентируется приказом руководителя Дворца и Персонализированной программой наставника.

Психолого-педагогические, методические условия

Наставник должен знать возрастную психологию, владеть различными методиками воспитания и информационно-коммуникационными технологиями, в частности знать платформу Wix.com.

При необходимости профессиональную помощь может оказывать педагог-психолог.

Кадровые

Нужен специалист, который может удовлетворить запрос наставляемого(ых) педагога(ов) на освоение как педагогических приемов, так и информационных технологий.

Материально-технические

Персональные компьютеры с выходом в интернет.

Финансовые

Финансирование — бюджетное.

Из опыта реализации практики

Практика может быть реализована в два этапа:

На первом этапе наставник предлагает наставляемому(ым) педагогу(ам) самостоятельно пройти уже разработанный вариант онлайн игры «Вектор воспитания».

Педагог(и) получают заранее сформированную ссылку на сайт (единую для всех) и в своём темпе проходит(ят) игру. Онлайн игра не требует регистрации участников.

«Вектор воспитания» не предполагает ограничение времени прохождения.

На втором этапе на очных встречах наставляемым педагогам предлагается из собственного опыта вспомнить несколько проблемных ситуаций. Вместе с наставником разбираются три варианта выхода из этих ситуаций: в сторону улучшения, в сторону ухудшения ситуации, либо нейтральная позиция.

Результаты обсуждения записываются в новый кейс. Сформировав несколько кейсов наставляемый с наставником приступает к созданию своего варианта игры-стратегии на платформе Wix.com, закрепляя тем самым полученные знания.

Побочным эффектом этой работы является получение наставляемыми педагогами навыков работы с новым инфор-

мационным ресурсом (платформой Wix.com), который в дальнейшем может быть ими использован на разном содержании в работе с подростками.

Приложение

КЕЙСЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ В ОНЛАЙН ИГРЕ-СТРАТЕГИИ «ВЕКТОР ВОСПИТАНИЯ»

1. **«Суфлер».** У Маши хорошая память, и она может легко запоминать любые тексты, песни, информацию. Во время проведения праздников она не только выполняет отведённую ей роль, но и суфлирует роли остальных детей. Этим она мешает остальным проявить себя, нарушается весь ход праздника. Вы видите разочарование остальных детей, но Маша этого не понимает. Что Вы скажете Маше?
2. **«Спортсмен или художник?»** С раннего детства Маша проявляет склонность к театральной игре, чтению, она хорошо фантазирует. Вы, как педагог, предложили родителям отдать Машу в театральную секцию. Однако родители хотят видеть своего ребенка именно в спортивной секции. Но тут у Маши мало друзей, нередко возникают конфликтные ситуации со сверстниками. Если же кто-то изъявляет желание общаться с ней, то Маша не идет на контакт. Что Вы можете сделать, как педагог, в данной ситуации?
3. **«У меня ничего не получается».** Маша разочарована учебными успехами, сомневается в своих способностях и в том, что ей когда-либо удастся как следует понять и усвоить материал. Она говорит Вам: «Как вы думаете, удастся ли мне когда-нибудь учиться на отлично и не отставать от остальных ребят?» — Что должен ответить педагог?
4. **«Материальные ценности».** На перемене Маша и её друг громко спорят о чём-то. Вы как педагог подходите к ним и узнаете, что Петя разбил новый плеер Маши. Мальчик уверяет, что это вышло случайно. А Маша требует деньги за разбитую вещь или же новый плеер. Кто прав в данной ситуации? На чью сторону встанете Вы?
5. **«Внезапные перемены».** Однажды поведение Маши стало меняться. Она стала общаться с «плохой компанией», ярко одеваться, демонстративно себя вести, что очень не нравит-

*Вакуленко Любовь Михайловна,
методист ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской»
E-mail: vlm-ddut32@mail.ru*

*Тихова Мария Александровна,
заместитель директора
ГБУ ДО ДДЮТ «На Ленской» по ОЭР
E-mail: tikhova_1980@mail.ru*

- ся маме. На Машу со всех сторон стали сыпаться замечания. Это очень её раздражает. Вот Маша и решила пожаловаться на судьбу-злодейку именно Вам. Что Вы предпримете?
6. **«Нет».** На днях к вам пришла Машина мама. Она просит у Вас совета. Её отношения с дочерью не улучшились. Чтобы она не предлагала подростку, девочка отвечает: «Нет!». Что Вы посоветуете маме?
 7. **«Как с подружкой».** Маша приходит к Вам и, не переставая, жалуется на отношения с родителями, друзьями, даже переходит на «ты». Постоянные жалобы начинают Вам надоедать и опускают Ваши разговоры до уровня сплетен. Что Вы сделаете?
 8. **«Профессиональное самоопределение».** Один из педагогов отметил Машины успехи в гуманитарных науках и посоветовал перевестись в специализированный гуманитарный класс. Маша обговорила это с мамой, и они последовали совету. Однако Маша не видит своей будущей профессии, а мама, ссылаясь на её способности, уговаривает получить профессию, связанную с театром. Маша не довольна тем, что её видят актрисой в будущем, но родители уже построили все планы. Она продолжает учёбу без всякого интереса, хоть и ходит на все нужные дополнительные занятия. Вы, зная о такой ситуации, чтобы посоветовали?
 9. **«Внеклассная работа».** Войдя в переполненный троллейбус, Вы видите: Маша сидит, делая вид, что дремлет, а рядом с ней стоит бабушка. Хотя раньше за Машей такого поведения не замечалось. Каковы Ваши действия?
 10. **«Кража».** Недавно Маша оказалась в центре нескольких скандалов, друзья стали подозревать её в воровстве. Несколько раз у ребят пропадали стильные канцелярские аксессуары. У Маши была возможность их взять, но она говорит, что не брала. Однажды у нее обнаружили похожую на пропавшую дорожную ручку. Однако, девочка говорит, что это её письменная принадлежность. И вот у Вас после урока исчезла дизайнерская, вместительная флешка. Но главное, на ней были, все ваши интерактивные презентации и видеозаписи, созданные на следующие полгода и сохранившиеся только на флешке. Вы подозреваете Машу, но это мог быть и любой другой ученик этого класса. Как вы поступите?

В формате наставничества «педагог — педагог», где наставником выступает опытный, а наставляемым — молодой специалист, важно передать практический опыт использования всевозможных педагогических приемов и методов воспитания детей.

В каждом конкретном случае программа наставничества будет выстроена индивидуально. Однако и наставнику и наставляемому педагогу необходимо помнить, что педагогом не становятся в одночасье. Пройдет время, может быть, несколько лет, прежде чем коллеги отметят, что у молодого педагога стало получаться.

А что, собственно, должно получаться? О чем, прежде всего, нужно говорить с начинающим педагогом? О планах и отчетах, пугая подчас их противоречивостью и объемом?

Наверное, нет.

Разговор должен идти, на мой взгляд, вокруг профессиональной позиции педагога, его устремлениях, надеждах и, конечно, о педагогических техниках.

Как войти в кабинет, познакомиться с учащимися, как привлечь к себе внимание и удерживать его? Как относиться к детским поступкам и т.д. Каждый раз, подчеркивая, что воспитание это многогранный процесс, состоящий из цепочки продуманных педагогом воздействий на эмоциональную сферу ребенка.

В педагогике и методике прописано огромное количество педагогических приемов, практически «на все случаи жизни». Какой отобрать? Метод проб позволит начинающему педагогу понять, будет он использовать данный прием в своей работе или нет.

Перед тем, как попробовать прием на детях, наставник с наставляемым педагогом обсуждают выбранный прием.

Наставник описывает ситуацию: первая встреча с группой учащихся.

Педагог: Добрый день, ребята. Хотелось бы обратиться, дорогие друзья, но я с вами пока даже не знакома.

Предлагаю познакомиться. Пусть каждый назовет себя и класс, а также номер школы, в которой учится, но перед этим повторит имена всех, кто сидит слева и уже успеет себя называть.

Начнем с меня. Я —, ваш педагог и работаю здесь.

*Ребята называют себя и имена сверстников,
сидящих слева от них.*

Когда заканчивается круг, педагог снова повторяет свое имя.

Педагог: Меня зовут: Добрый день, дорогие друзья!

Далее наставник с молодым коллегой разбирают, какие задачи ставил перед собой педагог, какое воздействие на детей оказывал, используя прием «Вертушка», в нашем случае «Вертушка знакомства»?

Конечно, познакомиться с ребятами и, чтобы ребята в игре познакомились друг с другом. Но вариантов применения приема может быть много. Зачем нужно повторять имена всех себя называющих ребят? Для того, чтобы лучше друг друга запомнить. Значит, одновременно у ребят развивается внимание и память.

Обговаривая, как будет проходить знакомство и наблюдая за выполнением инструкции, приучаем детей следовать принятым правилам.

В случае затруднения предполагаем, что учащийся будет оборачиваться к своему соседу, ждать подсказки и получать ее, т.е. идет процесс коммуникации, и ребята учатся общаться. Здесь наставник напоминает, как должен вести себя педагог: ни в коем случае никого не торопить, побуждать к оказанию помощи, подсказывать, хвалить и т.д. иными словами всячески поддерживать ребят в игре.

Получается, что один прием решает сразу несколько задач, учит следовать правилам, развивает мышление, формирует умение общаться и др.

Наставник напоминает, что по ходу знакомства педагог на-

блюдает за детьми. Какие изменения он может отметить? Наверное увидит, что дети оживятся, начнут улыбаться, может быть смеяться, уйдет напряженность первой встречи с незнакомыми людьми.

Использование в начале занятия обращения «Добрый день, ребята!», а в конце «Добрый день, друзья!» тоже неслучайно. Если в начале обращение более официальное, то слово «друзья» должно расположить к более душевным, близким отношениям, и произнося его, педагог подчеркнет свою готовность к более близкому знакомству с ребятами. Создается атмосфера доброжелательности и комфортности.

Разобрав прием с молодым педагогом, наставник просит попробовать и пронаблюдать, что получится.

На следующей встрече молодой коллега рассказывает о своих наблюдениях.

Наставник, уточняет, были ли в группе учащиеся, которые оставались «закрытыми», стеснялись.

И если таковые были, предлагает внести небольшое изменение в прием, а именно на следующем занятии дать в руки ребятам веселую мягкую игрушку. И снова обговаривается, зачем и какую игрушку предложить ребятам? Если мы хотим более раскрепостить детей, подбираем милую, вызывающую желание ее погладить, помять.

В начале занятия педагог предлагает каждому ребенку друг за другом со всеми поздороваться и рассказать, о чем-то хорошем, например, о том, что сегодня интересного было увидено или услышано. И снова наблюдает за детьми: как меняется их настроение, глаза, как строятся фразы, насколько они оживляются, радуются друг другу и т.д.

И опять предлагаем молодому педагогу отрефлексировать: «сработал прием» или нет. И если прием дал нужный результат, то наставник предлагает его запомнить и обращаться к нему время от времени.

Среди множества умений, которыми должен овладеть молодой педагогов, большое значение имеет навык моделировать игровые воспитывающие ситуации.

Наставник с наставляемым педагогом разбирают описанные в педагогической литературе примеры и моделируют свои ситуации.

Пример 1

Педагог: Познакомьтесь, это Ляля (кукла, вырезанная из бумаги). А это её сердечко. Сегодня я разрешу вам делать то, чего никогда не разрешала. Сейчас мы Лялю будем обижать. Вспомните, как вы обижаете друг друга на перемене, когда злитесь и ссоритесь, скажите Ляле что-то обидное.

*Ученики называют обидные слова,
воспитатель загибает края бумажного сердечка.*

Педагог: Посмотрите на сердечко, изменилась оно? Таким ли оно была в начале? Что в нём изменилось?

Дети отвечают.

Педагог: Тем самым мы очень травмировали куклу. Обижая друг друга, даже словом, мы причиняем боль.

Можем ли мы что-то изменить? Как нам исправить положение?

*Ребята предлагают пожалеть куклу, попросить прощения,
сказать что-то приятное*

Педагог: Давайте попробуем сказать ей что-нибудь хорошее, сами тем временем будем разглаживать те шрамы на сердечке, которые мы оставили.

Дети по очереди говорят.

Педагог: Ребята, а сейчас посмотрите на сердечко Ляли. Ей уже лучше, но стала ли она такой, какая была в начале разговора? Почему?

Дети отвечают.

Педагог: Попытаемся сделать вывод: боль остаётся в душе ещё очень долго, и никакие комплименты не могут её разгладить. Русский учёный Павлов сказал: «Словом можно убить, словом можно воскресить». Слово имеет очень важное значение в жизни человека.

Пример 2

Педагог: Автобус стоял на конечной остановке, когда в него вошёл молодой человек, очевидно, очень уставший после работы. Он тяжело опустился на сидение и даже задремал. Потом, когда в салоне автобуса не осталось уже свободных мест, вошла пожилая женщина. Бабушка молча встала около молодого человека и вздохнула.

— Куда тебе ехать, бабушка? — спросил её парень.

— А до Вокзальной, сынок, до Вокзальной.

— Садись уж, раз едешь.

— Спасибо, милоч.

— И чего вам, пенсионерам, дома не сидится? А?

И он продолжил свой путь, стоя, встав над старушкой, как живой укор совести.

Педагог: Какой поступок совершил молодой человек?

*Учащиеся отвечают, что хороший.
Он уступил место пожилому человеку*

Педагог: А почему он это сделал?

*Учащиеся отвечают: «Он знает, что пожилым людям
тяжело стоять, когда движется автобус;
потому что надо место уступить».*

Педагог: А как он это сделал?

Учащиеся отвечают: «Плохо, обидел пожилого человека».

Педагог: Вы совершенно правы, ребята. Сделал он это некрасиво, грубо, и ценность его поступка стала ничтожной. Какой вывод можно сделать из данной ситуации?

Вывод: Мало быть добрым. Надо так проявлять доброту, чтобы она была приятна и понятна другим людям. Оказывать помощь надо тактично, не подчёркивая, что ты совершаешь хороший поступок. Один философ сказал: «Недостаточно делать добро; надо делать его правильно».

Пример 3

В качестве основного способа предъявления мира выступает социо-культурологическая интерпретация объектов, жизненных обстоятельств, явлений. Для этого средствами воспитывающей деятельности организуется взаимодействие школьников с объектами окружающего мира в интересах формирования определенных социально-ценностных отношений. В качестве основного средства воспитательного воздействия предлагается использовать все вещные элементы, окружающие ребенка. Одним из возможных путей формирования отношений к объектам окружающего мира является его «воспитательная презентация», т.е. предъявление детям некоторого объекта в его духовно-ценностном измерении.

Например, обычная чайная чашка с блюдцем. Можно предложить детям задуматься над такими вопросами: Зачем она человеку? Кого бы ты пригласил на чашку чая? Почему?

Что бы ты ему сказал? А затем организовать реальное чаепитие. И тогда, передавая из рук в руки этот продукт человеческой деятельности, дружески беседуя за столом, ребята смогут более глубоко понять сущностное предназначение данной вещи.

Педагогу необходимо уметь предъявлять любой предмет через призму духовно-ценностного назначения, акцентируя внимание учеников на этой стороне вещей.

Разбирая с коллегой разные воспитательные ситуации, наставник учит коллегу различным методам и приемам, что позволяет накапливать большой воспитательный материал для работы с детьми.

Так наставник вместе с молодым педагогом идет путем познания, проб и находок, так формируется банк педагогических техник, которые становятся неотъемлемой частью педагогической деятельности.

Использованные ресурсы:

1. Бархаев Б.П. Педагогическая психология.— сайт. — URL: <https://topuch.com/uchebnoe-posobie-1-g-is-he-b-p-barhaev-pedagogicheskaya-psihol/index24.html> (дата обращения: 2023). — Режим доступа: свободный.
2. Красненко Н.Л. Сущность метода воспитывающих ситуаций (из опыта работы). — сайт. — URL: <https://urok.1sept.ru/articles/677477> (дата обращения: 2023). — Режим доступа: свободный.
3. Щуркова Н.Е. Прикладная педагогика воспитания.— сайт.— URL: <http://lib.mgppu.ru/OpacUnicode/app/webroot/index.php?url=/notices/index/IdNotice:59296/Source:default> (дата обращения: 2023). — Режим доступа: свободный.

Метод воспитывающих ситуаций

Воспитывающая ситуация — это такая проблемная ситуация, созданная преднамеренно или возникающая стихийно, при разрешении которой ребенок своим поведением выявляет уровень развития своих личностных качеств: способность к сотрудничеству с другими воспитанниками, организаторские способности, нравственные качества и т. д.

Воспитательная ситуация — это всегда наличие выбора, это конфликт, борьба внутренних побуждений с нормами поведения, принятыми в обществе. Правильно подобранные педагогические ситуации могут быть одним из необходимых и мощных стимулов развития и воспитания ребенка.

Выделяют большое число воспитывающих ситуаций по их содержанию, например:

- воспитывающая ситуация выбора,
- ситуации сопереживания,
- воспитывающая ситуация персональной исключительности.

Воспитывающая ситуация выбора. В такой ситуации ребенок ставится перед необходимостью выбрать определенное решение из двух или нескольких возможных вариантов: воспользоваться привилегиями самому, уступить место другому, промолчать, сказать правду, сказать: «Не знаю». В поисках выхода из созданной педагогом ситуации ребенок пересматривает свое поведение, приводит его в соответствие с новыми требованиями. Подобную ситуацию воспитатель может и не готовить специально, но его мастерство проявится в том, что он не упустит момента стечения обстоятельств, правильно оценит эти обстоятельства и сумеет использовать их в воспитательных целях.

Для того чтобы дети не были равнодушными свидетелями тех или иных явлений и поступков, требующих нравственной оценки, можно создать *ситуации сопереживания*. В их основе лежит эффект «эмоционального заряжения», под воздействием которого интенсивнее развиваются нравственные чувства детей, формируется их нравственный опыт. Совместные переживания значимых явлений намного увеличивают силу

эмоциональных реакций у каждого члена детской группы. Вместе дети переживают события не только ярче, но и глубже. Ситуации сопереживания возникают при чтении художественной литературы, при просмотре фильмов и спектаклей. Они встречаются в повседневной жизни детей. Важно не упустить возможности включить их в такие ситуации на эмоциональном уровне: обратить внимание детей на драматические или радостные события.

Воспитывающая ситуация персональной исключительности (формирование успешной личности). Ее форма такова: «Только ты сможешь это сделать... Никто, кроме тебя... Именно ты способен это сделать...» Если ребенок знает, что только он может выполнить необходимую работу, он и берется за нее, полностью проявляя свои способности. Эта работа уже не является для него чем-то посторонним, он и дело сливаются воедино: ребенок уже стремится выполнить это дело, преодолев все трудности. Это и становится залогом успеха. Персональная исключительность в качестве стимулирующего приема снимает неуверенность в себе, застенчивость, помогает преодолеть робость, инертность, неуверенность в себе, лень.

Разрабатывая содержание воспитывающих ситуаций, педагогу необходимо придерживаться следующего алгоритма:

- цель создания ситуации;
- индивидуальные проявления, связанные с особенностями ребенка, требующие создания воспитывающих ситуаций;
- характерные для данного ребенка положительные особенности, которые были положены в основу содержания ситуации;
- описание ситуации.

Приемы для введения воспитательных ситуаций во взаимодействие:

- начать общение с описания ситуации, которая произошла недавно с педагогом-наставником;
- рассказать историю, которая произошла с известным человеком, выяснить отношение к ней коллеги;
- выделить отдельное время, объяснить, что эта тема очень значима в педагогической практике;
- смоделировать (подстроить) ситуацию.

Типичные ошибки при использовании метода воспитательных ситуаций:

- нотация;
- наставник делает выводы за молодого педагога;
- педагог вступает в противоборство;
- недостаточная обратная связь;
- ситуация не актуальная для молодого педагога.

Когда в ситуации возникает проблема для ребенка, и существуют условия для самостоятельного ее решения, создается возможность социальной пробы (испытания) как метода самовоспитания. Социальные пробы охватывают все сферы жизни человека и большинство его социальных связей. В процессе включения в эти ситуации у детей формируется определенная социальная позиция и социальная ответственность, которые и являются основой для их дальнейшего вхождения в социальную среду.

В жизни детского коллектива часто возникают нестандартные, непредвиденные ситуации, которые могут давать как положительный, так и отрицательный воспитательный результат. Педагогу очень важно уметь использовать их, не только корректируя сложившиеся отношения, но и сознательно формируя их, накапливая и обогащая положительный опыт гуманных отношений.

Учитель создавая ситуацию, преследует конкретную цель, но поскольку эта ситуация органично и естественно включается в жизнь школьников, ребенок не чувствует себя объектом воспитания, сущность педагогической позиции скрыта от него. Поэтому метод воспитывающих ситуаций является методом косвенного воспитательного воздействия. Создание той или иной ситуации позволяет педагогу избежать назидательности, морализирования в процессе общения с детьми и предоставляет возможность самому ребенку занять субъективную позицию, получить многогранный социальный опыт. Включая учащихся в разнообразные по своему характеру ситуации, учитель может увидеть каждого из них с разных сторон, более глубоко изучить их, понять сложившиеся между детьми отношения, а значит, осмысленно, целенаправленно влиять на процесс их формирования и корректировки.

Помимо преднамеренных ситуаций, т. е. искусственно созданных педагогом, существуют *ситуации, которые возникают стихийно*. Такие воспитывающие ситуации могут случаться с детьми в повседневной жизни, как правило, в общественных местах, где им приходится контактировать с другими людьми. К ним также относятся ситуации, не предвиденные педагогом, к которым можно отнести случаи, например, когда воспитанники ссорятся между собой. Здесь педагогу приходится действовать интуитивно и, главное, тактично.

Во-первых, необходимо выявить причины, почему ребята ведут себя таким образом в присутствии взрослых и одноклассников.

Во-вторых, нужно выдвинуть задачи для решения этого конфликта. В данном случае — это необходимость научить ребят держать свои эмоции под контролем в общении с другими людьми, научиться их уважать и т.п.

В-третьих, необходимо создать новую ситуацию. Например, провести классный час и объяснить ребятам, как можно сдерживать свои эмоции и почему это так важно.

В-четвертых, предложить ребятам варианты решений, из которых они должны выбрать правильные.

В-пятых, проанализировать результаты воспитывающей ситуации. Произвела ли она на воспитанников нужный эффект или нет? Здесь очень важна обратная связь, т. е. ученики должны не просто понять, они должны это показать своим поведением, например, проявить интерес к психологии общения, обращаться к педагогу за советом и т.п.

Таким образом, воспитывающая ситуация имеет огромное значение в формировании личностных качеств детей (гуманности), их «нравственного стержня», позволяют правильно скорректировать их поведение.

Чтобы создаваемая ситуация была воспитывающей, она должна быть значимой для того, ради кого создается, т. е. соответствовать его мотивационно-потребностной и эмоциональной сфере. Ситуация может быть создана как для отдельного ученика, так и для группы ребят или коллектива в целом. Воспитывающую ситуацию составляют не сами по себе обстоятельства, а лишь те, которые включены в конкретные дела (праздники, конкурсы, уроки и т.д.). При этом в процессе под-

готовки и проведения одного коллективного дела может быть создано много разнообразных ситуаций для различных категорий учащихся.

Далее представим несколько воспитывающих ситуаций.

Воспитывающая ситуация творчества предполагает создание таких условий, в которых актуализируются выдумка, воображение, фантазия детей, их способность к импровизации, умение выйти из нестандартной ситуации, предложить новое решение известного вопроса, проявив при этом смекалку и находчивость. Такие ситуации очень увлекают детей, эмоционально обогащают их жизнь, развивают творческую инициативу в разнообразных видах деятельности.

Ситуация: «суфлер». Ребенок имеет очень хорошую память и может легко запоминать любые тексты, песни, информацию. Во время проведения праздников он не только выполняет отведенную ему роль, но и проговаривает вслух роли остальных детей. Поэтому мешает остальным проявить себя, нарушает весь ход праздника. Эта педагогическая ситуация может быть решена следующим образом: ребенку предлагается роль суфлера. Его задачей станет следить за тем, чтобы остальные дети не сбивались во время выступления, забывая слова. Если кто-то не помнит свою речь, то необходимо помочь ему подсказкой. Можно провести беседу до мероприятия на тему «Как должен вести себя настоящий артист».

Представим еще одну ситуацию: на урок приглашают человека, например, директора детского дома, который начинает с чувством рассказывать о детях, лишенных родительской заботы и любви, об их мечтах, об элементарной потребности в чьем-то участии. Ученики сопереживают сиротам, у них рождается желание помочь этим детям. Таким образом, мы можем судить о сформированности у них таких качеств, как доброта, сопереживание, желание помочь более слабым и т.п. Однако не все положительные намерения могут воплотиться в благие действия. Здесь огромную роль играет мотив выбора. Кому-то тяжело поспушить своим личным временем, кому-то нелегко переступить через лень. Так или иначе, воспитанник встает перед выбором и не всегда, к сожалению, этот выбор решается в пользу реализации благих намерений. Происходит отсев, и только часть ребят воплощает свои на-

мерения в поступки: собирает игрушки для детей-сирот, организует концертное выступление и т. д. Так воспитываются и закрепляются моральные убеждения.

Главные правила создания педагогических ситуаций:

- не навредите учащемуся, не провоцируйте проявление негативных качеств личности, отношений;
- создавайте позитивные, стимулирующие воспитательные отношения с ориентацией на учащегося;
- не проектируйте жестко каждый шаг, мысли, чувства учащихся и оставляйте «закрытые зоны», предоставляя учащемуся самому решать часть проблем, оставляя за ним право на самостоятельность.