

## МОДЕЛЬ КООРДИНАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ШКОЛЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА КАК ИНТЕГРАНТА ЭФФЕКТИВНЫХ ФОРМАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В СИСТЕМЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЗРОСЛЫХ

Сулим Наталья Владимировна

**Аннотация.** В статье представлена модель координации деятельности Школы молодого педагога как интегранта эффективных форматов профессионального развития, актуальность ее создания, структура и результативность применения в системе дополнительного образования взрослых. Приведены наиболее эффективные методы работы по повышению квалификации молодых педагогов.

Трансформация современного общества требует обновления профессиональных качеств педагога. Профессиональный стандарт называет такие качества, как «готовность к переменам, мобильность, способность к нестандартным трудовым действиям, ответственность и самостоятельность в принятии решений» [7, с. 2], и все эти характеристики деятельности успешного профессионала в полной мере относятся и к педагогу. Успех учителя во многом зависит от его личностных качеств и профессиональных компетенций: умений и навыков организовывать процесс обучения и воспитания, создавать развивающую образовательную среду, осуществлять социальное взаимодействие в образовательных целях, обеспечивать нормативное и учебно-методическое сопровождение образовательного процесса, осуществлять исследовательскую и инновационную деятельность, осуществлять личностно-профессиональное саморазвитие [2].

Педагога-профессионала характеризуют высокий уровень образования, постоянная работа над повышением профессиональных компетенций; тесное социальное взаимодействие с обучающимися, администрацией, законными представителями. При этом преемственность и разумный баланс между традицией и новаторством, гуманность, научность – основополагающие принципы педагогической деятельности.

Актуальность создания модели координации деятельности Школы молодого педагога как интегранта эффективных форматов профессионального развития обусловлена несколькими существенными противоречиями, во-первых, между потребностью общества и государства в высокопрофессиональных работниках, умеющих эффективно использовать свои профессиональные компетенции в быстроизменяющихся условиях, и уровнем этих компетенций, который дает университетское образование; во-вторых, между требованиями, предъявляемыми профессиональным сообществом к молодому учителю, и нечетко очерченным пространством применения компетенций, отсутствием времени на саморазвитие; в-третьих, между невысокой мотивацией молодого педагога

обсуждать проблемы, возникающие в его профессиональной деятельности, и возможностью непрерывно усваивать и перерабатывать опыт наставника, создавая пространство своего личностно ценностного опыта на основе преемственности.

Вопросы наставничества в педагогической науке активно обсуждались и исследовались в советскую эпоху. К учебно-методическому комплексу по предмету в дополнение разрабатывались пособия «Начинающему учителю». По мнению А.Р. Масалимовой, в 90-е гг. XX в., после распада СССР, «наставническое движение из-за недостаточных возможностей финансирования приходит в полный упадок» [4].

Сейчас появилось много теоретических статей, осмысливающих опыт наставничества, его актуальную ценностно-смысловую, структурную и деятельностную составляющую. Так, например, И.В. Круглова отмечает, что жизненно важной необходимостью является поддержка молодого специалиста со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность. При организации андрагогического наставничества остро проявляется необходимость в методическом управлении [3].

Современный образовательный процесс для молодых педагогов тесно связан с ресурсами для получения качественной, профессионально ориентированной информации. Это могут быть образовательные блоги, содержащие статьи и материалы по актуальным темам, отвечающие на вопросы педагогов и делящиеся практическим опытом; сайты правительственных и общественных организаций, занимающихся развитием образования, предоставляющих официальную и проверенную информацию; каналы и группы в социальных сетях, посвященные образованию, педагогике, школьной жизни; онлайн-курсы и вебинары.

Однако, для того чтобы избежать избыточности информации, потери времени, молодым педагогам стоит выделять конкретные темы, которые их интересуют, и отслеживать только необходимую, достаточную

информацию. Также можно подписаться на рассылки, которые будут присылать новости и материалы только по интересующим темам.

*Цель создания модели* – доказать результативность координации деятельности Школы молодого педагога (ШМП), выступающей интегрантом эффективных форматов профессионального развития. В числе задач отметим такие, как изучение профессиональных запросов и определение состава участников школы молодого педагога; систематизация форм и методов координации посредством создания модели координации ШМП; обеспечение организационно- и учебно-методического сопровождения деятельности Школы на этапах реализации модели; определение критериев и оценка эффективности деятельности ШМП по объективным данным о профессиональном, в том числе карьерном росте ее участников.

Ведущая идея создания модели заключается в том, что многоаспектность работы Школы молодых педагогов по повышению профессиональных компетенций, предполагающая интеграцию эффективных форматов профессионального развития, требует системной и адресной координации взаимодействия начинающих учителей в условиях единого регионального информационно-методического пространства дополнительного образования взрослых.

Учитель XXI века – это модератор учебной деятельности, организатор, лидер, стратег в мире образования, провайдер образовательных трендов информационного пространства. Но проблема состоит в том, что в процессе развития компетенций XXI века необходимо формировать и совершенствовать классические педагогические компетенции – знание предметной области, дидактические и психологиче-

ские основы профессии. Это эффективное соразвитие возможно при создании оптимальных условий посредством координации.

Процесс координации складывается из трех составляющих: организация, управление и популяризация. (Рисунок 1).

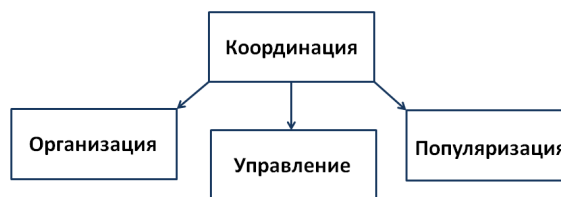


Рисунок 1. – Составляющие процесса координации

Адаптация молодого специалиста к реалиям учреждения образования и развитие профессиональных компетенций – начальные ступени на пути к профессиональному росту. Однако зачастую возникает актуальная проблема, так как «адаптация педагога – это процесс активного приспособления личности к новым условиям труда, вхождения его в систему многосторонней деятельности, общения и установление взаимоотношений с педагогическим, родительским, ученическим коллективами» [6, с. 1]. В начале трудового пути молодой специалист часто сталкивается с тем, что научных знаний, полученных в учреждении высшего образования, достаточно, но недостает практического опыта в решении ежедневных задач и проблем, преодолении возникающих трудностей психолого-педагогического и организационно-методического характера.

С целью повышения эффективности адаптации связана идея создания Школы молодого педагога. На первом этапе организационной деятельности по



Рисунок 2. – Состав профессиональных затруднений, 2020 г.

<sup>1</sup>В 2019/2020 уч. г. количество молодых педагогов в учреждениях дошкольного и общего среднего образования Витебской области составило 1131 человек.

результатам изучения опыта коллег и анализа собственного опыта была определена целевая аудитория ШМП – молодые учителя со стажем работы до трех лет.

На втором этапе организационной деятельности были выявлены основные виды профессиональных затруднений педагогов Витебской области<sup>1</sup>. Этому способствовал опрос, проведенный в 2020 г. в Витебском областном институте развития образования. Результаты опроса показали, что 32% молодых педагогов полностью удовлетворены уровнем своей профессиональной подготовки, а 68% опрошенных удовлетворены частично. Анкетирование выявило: в педагогической деятельности молодые педагоги испытывают затруднения по следующим направлениям: 42% – составление календарно-тематического планирования, 22% – проведение внеклассных мероприятий, 19% – общение с учащимися и их законными представителями, 13% – проведение уроков, 4% – общение с коллегами, администрацией. Результаты анкетирования представлены на диаграмме профессиональных затруднений. (Рисунок 2).

Результаты опроса и их анализ определили основные направления и формы сопровождения молодых педагогов: повышение уровня профессиональной компетентности, развитие коммуникативных навыков взаимодействия во взрослом и детском коллективах, стимулирование к самообразованию.

В процессе работы формируется единое региональное информационно-методическое пространство дополнительного образования по обеспечению

доступности и внедрения в практику имеющихся информационных ресурсов, осуществляется консультативно-методическая помощь, проводятся обучающие методические мероприятия, транслируется инновационный опыт, распространяются современные модели наставнической деятельности, развиваются новые практики методического взаимодействия.

Для эффективной координации была разработана управленческая модель, отражающая сопровождение молодого педагога на региональном уровне. (Рисунок 3).

Квалифицированную помощь и поддержку в преодолении затруднений, развитии профессиональных компетенций, активизации профессионального роста молодой учитель может получить на уровне учреждения образования (наставничество), районного учебно-методического кабинета, областного института развития образования как субъектов педагогического взаимодействия на региональном уровне.

Оказание поддержки молодому педагогу – приоритетная задача администрации учреждения образования, в котором он работает. Руководству школы необходимо организовывать и сопровождать непрерывное образование молодых специалистов, помогать в преодолении различных затруднений, содействовать внедрению в практику их работы современных образовательных технологий, оказывать психологическую поддержку во время адаптации начинающих педагогов к школьным реалиям, создавать условия, необходимые для формирования индивидуального стиля творческой деятельности, для закреп-

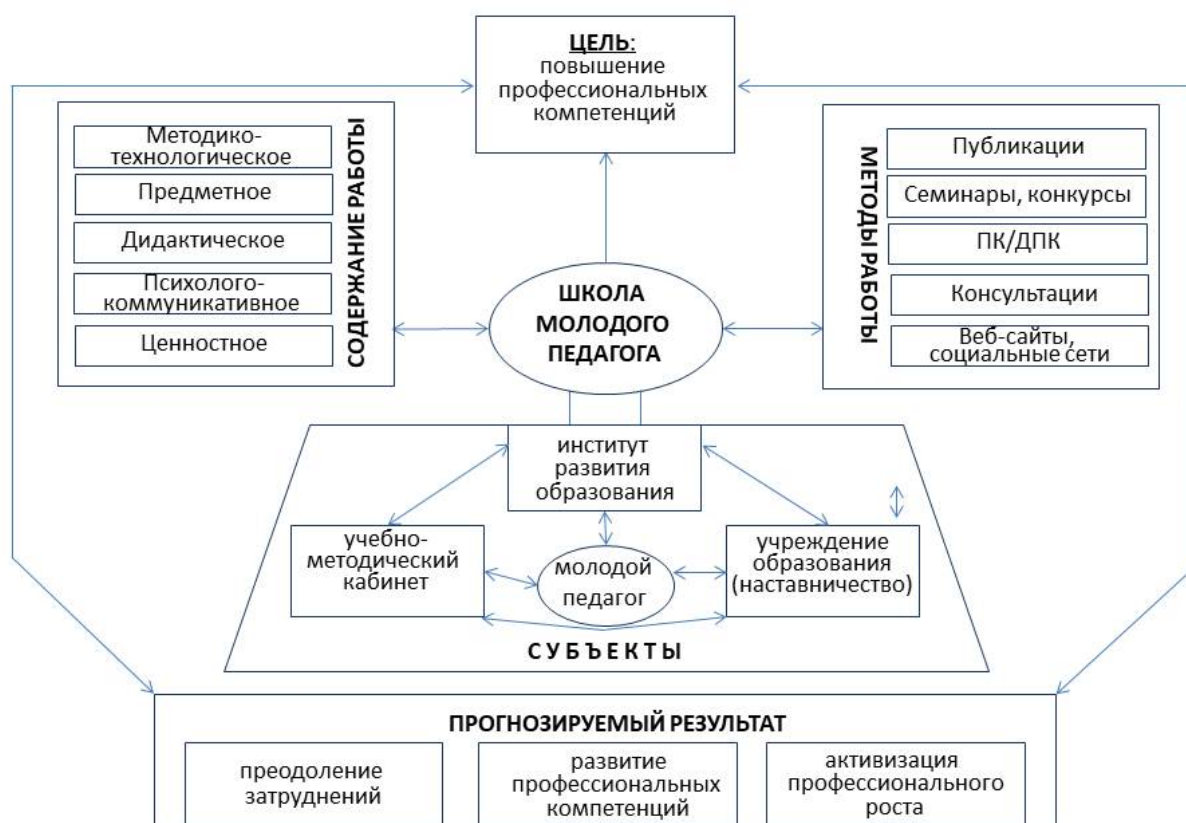


Рисунок 3. – Схема управленческой модели на региональном уровне

пления молодых специалистов на рабочих местах [1].

Оптимизировать процесс погружения молодого учителя в профессиональную деятельность, формировать у него мотивацию к профессиональному самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации способен опытный педагог-наставник, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики обучения и воспитания. Наставником, или тьютором, может быть даже педагог другой предметной направленности, чем сам молодой специалист. Наставник осуществляет контроль и оказывает помощь в вопросах знакомства с содержанием учебных программ, изучения нормативных правовых и учебно-методических документов, на личном примере демонстрирует порядок проектирования и проведения уроков (занятий), дает практические советы по выбору приоритетной методической темы для самообразования и др.

Наставничество дает возможность выпускнику быстро адаптироваться, избежать момента неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию со всеми участниками педагогического процесса, формировать готовность к приятию и генерированию педагогических новаций.

Работа с молодыми педагогами является одной из самых важных составляющих деятельности методической службы на уровне района. Овладение основами педагогического мастерства осуществляется благодаря активному участию начинающих учителей в заседаниях районных учебно-методических объединений, семинарах-практикумах, круглых столах, конференциях, мастер-классах. Необходимо постоянное отслеживание методистами учебно-методических кабинетов результатов работы молодых специалистов.

Работа с молодыми педагогами – одно из приоритетных направлений в деятельности Витебского областного института развития образования. Школа молодого педагога – интегрант эффективных форматов профессионального развития, создатель среды направленной профессиональной коммуникации. Организация работы с молодыми педагогами – это важнейший цикл образовательного менеджмента, система, создающая условия для профессионального и личностного роста молодого учителя со стажем работы до трех лет. Необходимо обеспечить постепенное вовлечение молодого учителя во все сферы профессиональной деятельности, способствовать становлению профессиональной деятельности педагога [4].

Эффективность деятельности ШМП определяется основными содержательными и методическими аспектами ее работы. Так, в содержании были выделены такие элементы, как предметный, дидактический, методико-технологический, психолого-коммуникативный и ценностный.

Предметное направление отражает связь содержания с конечным результатом и актуализацию предметной составляющей. Дидактическое направление – роль и содержание педагогических теорий и концепций для педагогической практики. Методико-технологическое направление раскрывается че-

рез анализ эффективности педагогических практик, влияние их на развитие личности как ученика, так и учителя. Психолого-коммуникативное направление отражает выбор основных форм коммуникации, определение мотивов и уровня притязаний молодого учителя, разъяснение должностного поведения, анализ эффективности взаимодействия и удовлетворенность результатами. Ценностное направление характеризуется единством ценностных смыслов: необходимостью для обеих сторон передачи профессионального опыта.

В связи с этим ШМП реализует серию образовательных мероприятий, целью которых является формирование и воспитание у молодых специалистов потребности в непрерывном самообразовании; оказание психолого-педагогической, методической помощи учителю; создание условий для профессиональной адаптации молодого педагога в коллективе; содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности; вооружение начинающего педагога конкретными знаниями и практическими умениями.

В соответствии с планом работы Школы молодого педагога организационно-методическое сопровождение педагогов со стажем работы до трех лет осуществляется через комплекс образовательных-мотивационных мероприятий. Развитие психолого-педагогических и предметно-методических компетенций, повышение уровня медиаграмотности и медиакультуры, устойчивой мотивации к педагогической деятельности, построение приемлемых моделей коммуникации молодых специалистов в ученическом и педагогическом коллективах – ключевые направления ее деятельности, реализуемые в таких формах, как тематические семинары, обучающие курсы, тренинги, мастер-классы опытных педагогов-практиков, конкурсы.

В рамках деятельности Школы молодого педагога начинающий учитель получает знания и умения по применению в образовательном процессе рекомендаций актуальных нормативных правовых и научно-методических документов, а также получает необходимую психологическую помощь для успешной адаптации в профессии

Сопровождение начинающих педагогов заключается в оказании им методической помощи, направленной на оперативное, грамотное, соответствующее требованиям образовательных стандартов и учебных программ проектирование всех этапов урока (занятия), их технологическое обеспечение с учетом поставленных целей и задач, качественное наполнение учебного материала, умение системного анализа и самоанализа урока и др.

Нередко в своей практике молодые специалисты испытывают проблемы в обеспечении и поддержании концентрации внимания, заинтересованности учащихся теми видами деятельности по освоению учебного предмета, которые предлагаются учителем. Один из эффективных способов справиться с затруднениями подобного рода – повышение уровня ме-



тодической компетентности начинающих педагогов через освоение современных техник и средств визуализации учебной информации, в том числе и средств сетевых сервисов.

Цифровизация образования требует от педагога достаточно сформированной ИКТ-компетентности. В связи с этим актуальным направлением работы Школы является передача начинающим педагогам эффективного опыта использования информационно-коммуникационных технологий на различных этапах урока и во внеурочной деятельности.

Стимулом к повышению престижности профессии педагога и активному использованию мультимедийных технологий в современном образовательном процессе служит открытый областной конкурс медиауроков (занятий) «#молодые\_педагоги#new\_generation». С 2020 г. по 2022 г. более четырехсот молодых педагогов приняло участие в конкурсе, разработав авторский медиапродукт. Лучшие уроки и занятия размещены на сайте Витебского областного института развития образования.

Особенно ярким, эмоциональным, динамичным мероприятием для молодых педагогов является традиционная мотивационная встреча – MeetUp #Выше! Креативность и разноформатность визитных карточек, соревновательный характер и увлекательность интеллектуальных игр, содержательность и продуктивность мастер-классов, энергия единения флешмоба делают митап значимым и запоминающимся событием в профессиональной жизни молодых специалистов.

В 2022 г. была разработана и утверждена программа повышения квалификации «Развитие профессиональных компетенций молодого педагога», предназначенная для молодых педагогов со стажем работы до трех лет, а в 2023 г. по данной программе впервые было проведено повышение квалификации для 30 молодых педагогов Витебской области различной предметной направленности.

Одним из актуальных направлений деятельности Школы молодого педагога является поиск смелых, талантливых, инициативных молодых специалистов, готовых делиться своими педагогическими наработ-

ками с коллегами, размещение их методических публикаций в научно-практическом журнале «Вестник ВОИРО», республиканских средствах массовой информации. Для начинающего учителя это становится стимулом к профессиональному росту.

Одной из составляющих процесса координации деятельности ШМП является популяризация ее деятельности. Веб-сайты и социальные сети – эффективные средства в продвижении педагогических идей и замыслов. Они дают возможность молодым педагогам быть в курсе последних событий, происходящих в системе образования. Актуальные новости, предметно-методическая информация, анонсирование предстоящих и освещение прошедших мероприятий, размещение фото- или видеотчетов являются составляющими медиаконтента сателлита *Студиум молодого педагога* официального сайта Витебского областного института развития образования и Инстаграм-аккаунта *molodye\_pedagogi\_voiro*. (Рисунки 4, 5).

Таким образом, качественно скоординированная работа при реализации описанной модели на внутреннем контуре, представленная в различных форматах и использующая комбинированные подходы по оказанию психолого-педагогической, организационно-методической, информационной помощи, обеспечивает постепенную трансформацию молодого педагога в профессионала. Педиктором и условием этой трансформации выступает Школа молодого педагога.

Оценка результативности и эффективности реализации модели является неотъемлемой частью обеспечения ее жизнеспособности. В качестве критериев результативности опыта педагогической деятельности определены 1 – повышение профессионального уровня участников ШМП; 2 – уровень удовлетворенности участников Школы совместной работой.

В качестве показателей результативности определены 1 – участие в мероприятиях, организованных ШМП; 2 – сетевое взаимодействие участников; 3 – создание методической копилки; 4 – уровень затруднений в образовательном процессе; 5 – уровень удовлетворенности участников совместной деятель-

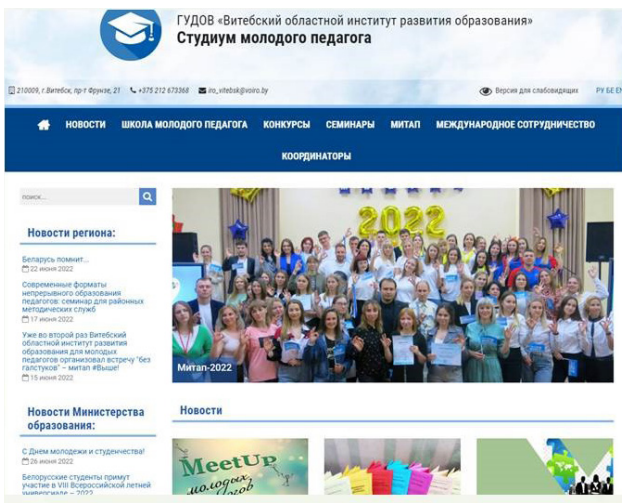


Рисунок 4. – Скриншот главной страницы сателлита сайта



Рисунок 5. – Скриншот главной страницы Инстаграм-аккаунта

ностью; 6 – разработка и реализация инновационного проекта.

О качестве координации деятельности Школы молодого педагога свидетельствует динамика роста участия молодых педагогов в мероприятиях межкурсового периода Витебского областного института развития образования (2020 г. – 640 участников, 2021 г. – 790 участников, 2022 г. – 930 участников). Уровень удовлетворенности участников итогами участия в проведенных мероприятиях составляет 95%. Следует отметить, что в мероприятиях, организованных Школой, ежегодно принимают участие более 60% начинающих педагогических работников – учителей и воспитателей. Ярким показателем эффективности работы ШМП является активное сетевое взаимодействие ее участников: ведение предметных аккаунтов, блогов, участие в онлайн-семинарах, создание обучающего контента.

Участие в мероприятиях ШМП при взаимодействии с более опытными коллегами дает возможность пополнить свою методическую копилку актуальными для образовательной практики приемами, методами и технологиями.

Эффективность координации Школы была доказана при проведении республиканского фестиваля «Педагогический дебют». Финалисты республиканского этапа И.В. Кузнецов, учитель истории и обществоведения ГУО «Средняя школа №12 г. Витебска имени Л.Н. Филипенко»; О.С. Соболевская, воспитатель дошкольного образования ГУО «Коптянский детский сад»; П.Г. Ястремский, директор ГУО «Средняя школа №1 г. Полоцка», являлись участниками Школы.

По результатам реализации модели был проведен

повторный опрос молодых учителей по затруднениям, возникающим в процессе профессиональной деятельности. Результаты анкетирования свидетельствуют о динамике и существенном уменьшении состава профессиональных затруднений участников Школы. (Рисунок 6).

Результатом координации ШМП в 2023 г. стала разработка инновационного проекта, целью которого является обеспечение условий для реализации модели развития «Наставничество: сотрудничество, диалог поколений, профессиональная компетентность» как ресурса консолидации педагогической общественности посредством структурирования просветительской деятельности и организации управления при взаимодействии субъектов наставничества.

Таким образом, 1 – координация деятельности участников является необходимым условием качественной и результативной работы Школы молодого педагога как интегранта эффективных форматов профессионального развития; 2 – эффективность координации определяется успешностью сочетания в ней организационных, управленческих и популяризационных направлений.

Систематизация форм и методов работы с начинающими учителями позволила создать модель координации Школы молодого педагога. Реализация данной модели обеспечила поэтапное организационно- и учебно-методическое сопровождение деятельности Школы. Определенные критерии и показатели позволили оценить эффективность ее работы на основе данных о профессиональном росте членов ее участников.



Рисунок 6. – Состав профессиональных затруднений, 2023 г.

## Список литературы

1. Бугай, О.А. Школа молодого педагога как интегрант эффективных форматов профессионального развития / О.А. Бугай, Н.В. Сулим // Вестник ВОИРО. – 2022. – №3(4). – С. 57–60.
2. Кодекс Республики Беларусь об образовании [Электронный ресурс]: 13 января 2011 г., №243-З : принят Палатой представителей 2 декабря 2010 г. : одобр. Советом Респ. 22 декабря 2010 г.: в ред. Закона Респ. Беларусь от 14 января 2022 г. // ЭТАЛОН. Законодательство Республики Беларусь / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2023.
3. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: автореф. дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / И.В. Круглова; Моск. гор. пед. ун-т. – М., 2007. – 27 с.
4. Масалимова, А.Р. Корпоративная подготовка специалистов технического профиля к осуществлению наставнической деятельности в условиях современного производства: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.08 / А.Р. Масалимова; Ин-т педагогики и психо-

логии проф. образования. – Уфа, 2014. – 40 с.

5. Мильман, А.М. Педагогическая общественность как важнейший субъект профессионального взаимодействия и ядро формирования пространства гражданского просвещения // Вестник ВОИРО №2(7). – С.114–118.

6. Постановова, И.В. Профессиональная адаптация начинающего педагога к преподавательской деятельности в СПО / И.В. Постановова, В.А. Ситникова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://scienceforum.ru/2022/article/2018030439>. – Дата доступа: 01.11.2023.

7. Профессиональный стандарт педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.academy.edu.by/files/prof\\_standart\\_pedagoga.pdf](http://www.academy.edu.by/files/prof_standart_pedagoga.pdf). – Дата доступа: 01.11.2023.

8. Типовое положение о наставничестве [Электронный ресурс]: утв. постановлением Президиума Совета Федерации профсоюзов Беларуси, 27.01.2011, № 2. – Режим доступа: <https://fpb.1prof.by>. – Дата доступа: 11.10.2023.

*Дата поступления в редакцию: 01.11.2023*

## ОРГАНИЗАЦИЯ МОНИТОРИНГА БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ЖИЗНЕДЕЯТЕЛЬНОСТИ ВОСПИТАННИКОВ В УЧРЕЖДЕНИИ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

*Крупич Татьяна Александровна*

**Аннотация.** *Статья посвящена вопросу организации и содержания мониторинга безопасных условий жизнедеятельности воспитанников в учреждении дошкольного образования. Раскрыта структура мониторинга, его компоненты. Представлены организационно-управленческие механизмы создания безопасных условий жизнедеятельности детей дошкольного возраста, пути координации деятельности педагогических работников в создании безопасных условий жизнедеятельности детей.*

Приоритетным направлением развития и совершенствования системы дошкольного образования в Республике Беларусь является «создание здоровьесберегающей системы и безопасных условий жизнедеятельности детей в учреждения дошкольного образования» [1, с. 5].

Современная жизнь доказала необходимость обеспечения безопасной жизнедеятельности воспитанников, обучения всех участников образовательного процесса безопасному поведению в сложных условиях социального, техногенного, природного и экологического неблагополучия. Такая ситуация поставила учреждение дошкольного образования перед необходимостью систематизации работы по трем направлениям: предвидеть, научить, уберечь.

При использовании управленческих технологий в организации безопасных условий жизнедеятельности воспитанников наибольшие трудности возникают в информационном обеспечении системы управления деятельностью учреждения дошкольного образова-

ния. Важно помнить, что эффективное управление организацией безопасных условий воспитанников возможно только на основе непрерывного потока информации о состоянии объектов учреждения, о тех процессах, которые обеспечивают безопасность условий или угрожают его нарушить, о результатах деятельности на каждом этапе управленческой деятельности руководителя учреждения образования.

Из разнообразия процедур оценки качества безопасных условий жизнедеятельности воспитанников выделяется категория «мониторинг». По определению А.Н. Майорова, мониторинг в образовании – это «система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных её элементах, позволяющей судить о состоянии объекта в любой момент времени и дающей прогноз его развития» [2, с. 12].

На современном этапе невозможно ограничиваться фиксированными критериями контроля для установления соответствия между целями и результатами