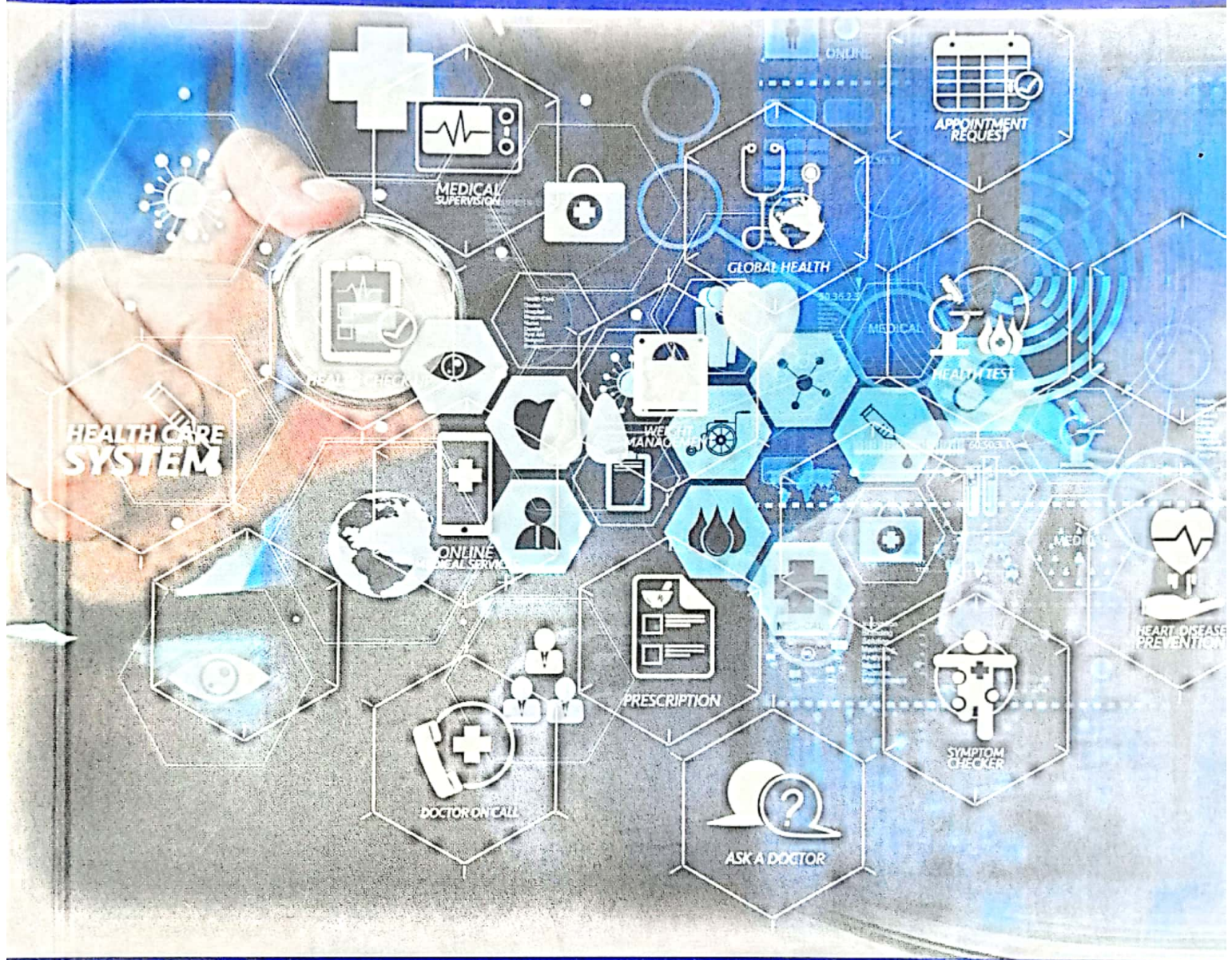




ПИОНЕР



ТРАЕКТОРИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ: СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ

УДК 37
ББК 74я43
П32

Под редакцией И.В. Гришиной, Г.И. Осипенко

**П32 Пионер. Траектория профессионального развития:
современные аспекты . – М.: Издательство «Перо», 2023. –
105 с.**

Материалы сборника содержат информацию о лучших практиках Невского района по разработке и внедрению эффективных механизмов совершенствования качества образования.

УДК 37
ББК 74я43

ISBN 978-5-6048881-6-2

©Авторы, 2023

*Сделать как можно больше пользы моему отечеству – вот единственная цель моей жизни, и к ней-то я должен направлять все свои способности.
(Из юношеского дневника К.Д. Ушинского)*

2023 год Указом Президента России Владимира Путина объявлен Годом педагога и наставника. Миссия Года – признание особого статуса педагогических работников, в том числе выполняющих наставническую деятельность.

Год педагога и наставника – это не только повод поблагодарить всех педагогов за самоотверженный труд, но и время новых, стартовых, возможностей: профессионального самопознания, развития компетенций, расширения круга интересов, знакомства с интересными современными методиками в преподавании и опытом коллег из других районов, городов, регионов.

Для авторов нашего журнала важен совместный поиск путей решения актуальных вопросов по внедрению в образовательные организации инновационных технологий, методов и приемов работы.

В этом выпуске журнала мы познакомим читателя с эффективными практиками в различных образовательных областях: инновации, персонализации и индивидуализации, наставничество.

С уважением, редакция

<i>Любовь Чалганская. Образовательный ландшафт Невского района: практики, слагающие настоящее и будущее образования</i>	8
ИССЛЕДОВАНИЯ И ИННОВАЦИИ	
<i>Елена Курцева, Галина Осипенко. Основные подходы к разработке критериев и показателей для оценки и измерения инноваций в образовании</i>	12
<i>Алексей Кравцов. Проектирование полипараметрической модели измерения инноваций в образовании</i>	17
<i>Ирина Молчанова, Юлия Мокшина, Галина Ермакова, Елена Харчилава. Школа гуманитарно-технологического образования: инновационный шаг в будущее</i>	24
<i>Анна Кочетова. Инновационные подходы в обучении детей с тяжелыми множественными нарушениями в развитии</i>	27
<i>Георгий Кузьмин, Людмила Флоренкова. Человекоцентрированный подход в образовании и актуальные тенденции педагогического творчества</i>	31
ПРОЦИФРОВИЗАЦИЮ	
<i>Татьяна Дорофеева. Использование проектных офисов в управлении образовательной организацией</i>	35
<i>Виктория Соловьева, Дарья Терешкова. Мобильное приложение «690.PRO» как управленческий проект</i>	37
<i>Александра Романова, Надежда Островская. Комплексная программа дистанционного сопровождения родителей</i>	44
<i>Кермен Жемчуева. Эра новой образовательной среды: фиджитал концепт в мультипрофильной школе</i>	46
КАЧЕСТВО ОБРАЗОВАНИЯ	
<i>Любовь Большакова, Валентина Поликарпова. Повышение качества образования в условиях инновационной образовательной среды: новые горизонты и точки риска</i>	50
<i>Екатерина Французжан, Наталья Макарова, Дарья Рамзайцева. Модель формирования функциональной грамотности у слабовидящих обучающихся</i>	54
<i>Марина Волкова. Экосистема чтения образовательной организации: от проектирования к реализации</i>	60

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ

<i>Мария Залукаева, Татьяна Александрова.</i> Психолого-педагогическое сопровождение наставничества в ДОУ: наставник в фокусе	63
<i>Анастасия Береговая.</i> Наставничество в парадигме здоровьесбережения	66
<i>Лилия Чаплинская.</i> «Лига наставничества» – вектор социальной и профессиональной активности педагога	68

ПРОФПРОБЫ

<i>Валерий Волков, Ирина Карпицкая.</i> «Педагогический класс» как дискурс обновления системы профориентации школьников	70
<i>Татьяна Сергеева, Оксана Жданова.</i> Моделирование индивидуализированной профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ и инвалидов в условиях Опорного центра поддержки инклюзивного образования	75
<i>Юлия Левкович, Наталья Коломеец.</i> «Этажи в профессии»: новый подход к системе вариативной профориентации	80

ПРОСТРАНСТВО РАЗВИТИЯ

<i>Майя Шелюховская, Наталья Юганова.</i> Национальная технологическая олимпиада школьников как инструмент воспитания технологических лидеров нового поколения	83
<i>Наталья Нагайченко.</i> Школа для реальной жизни: новые форматы организации образовательного процесса	88
<i>Светлана Назарова.</i> Современные тенденции физического воспитания школьников	93
<i>Ольга Козловская, Людмила Иванова.</i> Экокоманда ДОУ – пример успешного социального партнерства	95
<i>Ирина Гороховец.</i> Музей «шаговой доступности» в детском саду: от практик ГБДОУ к развитию системы образования района	97
<i>Ольга Подобаева.</i> Погружение в движение или чемпионами не рождаются	100

тивных иллюстраций и QR-кодов к актуальным информационным ресурсам в пространстве школьной библиотеки или в рамках различных экологических мероприятий, осуществляемых, в том числе, силами эко-волонтеров (<https://574.spb.ru/nashi-proekty-2/216-zelenyj-kalendar-prodvizhenie-chteniya-cherez-sotsialnye-media.html>). Система интерактивных экологических мероприятий рассчитана на учебный год и ориентирована на разные возрасты. Информация, полученная при помощи QR-кодов, обрабатывается в группе, и на ее основе группой же создается новый продукт – от рекламной листовки до экологической акции, от стихотворения до научно-популярного текста. Особенно важным оказалось для нас то, что придуманная интерактивная игра вышла за рамки конкретного мероприятия. Теперь мы воспринимаем это как интерактивный метод, использовать который возможно неограниченно широко, меняя темы, направления, учебные предметы, профессии и т.д.

Подводя итог, хочется отметить, что экосистема чтения стала для нас примером зоны современной и безопасной цифровой образовательной среды, центром развития, обеспечивающим формирование ключевых компетенций человека XXI века и основывающемся на признании особой роли чтения для воспитания и образования подрастающего поколения, для формирования общекультурного потенциала страны, для повышения качества жизни человека. Среди каналов коммуникации чтение является самым значимым фактором сохранения ядра национальной культуры, поддержания и приумножения богатств родного языка. Поэтому, мы уверены, продолжает существовать форум «Волонтеры чтения», который в 2023 году уже стал всероссийским. Сегодня мы находимся в ситуации непрерывного творческого поиска, доставляющего радость и нам, и нашим ученикам. И приглашаем вас присоединиться к нашей экосистеме чтения!

Психолого-педагогическое сопровождение наставничества в ДОУ: Наставник в фокусе

Мария Залукаева, старший воспитатель
ГБДОУ № 35 Невского района Санкт-Петербурга
Татьяна Александрова, к. пс. н.,
педагог-психолог ГБДОУ № 35
Невского района Санкт-Петербурга

Системно-комплексный, логически оправданный подход к реализации любой деятельности всегда дает положительный результат. Деятельность в сфере наставничества в нашей организации осуществляется второй год и носит планомерный характер, позволяющий изучить

этот вопрос всесторонне: во-первых, с точки зрения теоретических аспектов, во-вторых, подробно обсудить их с коллективом, в-третьих, принять активное и практическое участие в деятельности района и города. С самого начала мы выделили три ключевых направления деятельности:

- управление и контроль, подразумевающий создание базы общей и специальной информации по организации наставничества, нормативно-правовых документов, локальных актов, диагностических материалов;

- развитие профессиональных компетенций, включая подбор материалов по внутриорганизационному (внутрифирменному) обучению, а также материалов, содержащих успешный опыт наших педагогов и информацию для повышения квалификации, аттестации педагогов;

- социальная поддержка, в том числе сведения по вопросу на уровне государства, региона и профессионального объединения работников образования.

В современном мире наставничество – это не только профессиональные, но и социально-личностные отношения двух и более (в групповом наставничестве) людей, когда опытный или более сведущий в конкретной области профессионал помогает менее опытным освоить те или иные знания, навыки, компетенции. Поэтому соответствующий раздел наставничества на сайте (<http://35.dou.spb.ru/informatsiya/pastavnichestvo>) четко организован, постоянно обновляется и отображает актуальную информацию, причем, как по нашему учреждению, так и районные, региональные и федеральные ресурсы.

Базовая часть работы – это персонализированные программы, и значимую роль при их составлении приобретают навыки применения технологий критического и аналитического мышления. Модель трех стадий организации «проблема – осмысление – размышление» позволяет осуществить планирование, прогнозирование, самооценку, саморегуляцию действий наставника и наставляемого, что в свою очередь, способствует созданию продуктивной и реалистичной персонализированной программы, отражающей конкретные цели, задачи, мероприятия и результаты.

Проблема наставничества в ДОУ привлекает к себе всё больше внимания в связи с необхо-

димостью быстрого и гибкого реагирования на меняющиеся запросы общества к образованию детей в условиях детского сада, а также к самому педагогу. Современный педагог должен отвечать требованиям не только высокого уровня психолого-педагогической компетентности в своей работе с субъектами семейной системы, но и обладать определенными показателями личностной и эмоциональной зрелости.

Зачастую при рассмотрении диады «наставник – молодой специалист» мы видим исследования, разработки и рекомендации, больше относящиеся именно к поддержке молодого специалиста, в то время как трудности, с которыми сталкивается наставник во взаимодействии с педагогом, остаются без должного внимания. В связи с этим в работе ДОУ № 35 одним из ключевых направлений мы выделяем именно поддержку наставника. Хотим обратить внимание на то, что наставничество мы рассматриваем не только в диаде «наставник – молодой специалист», но и в паре или более широкой группе «наставник – специалист/специалисты».

Обращая внимание на продуктивность межличностного общения, мы исходим из необходимости так подобрать пары «наставник – педагог», чтобы сократить время на адаптацию между людьми, а также повысить эффективность взаимодействия. Здесь опорой для нас служат исследования, посвященные проблеме психологической совместимости. В широком поле видов совместимости мы делаем акцент на совместимости темпераментов, а также на учете ведущего канала восприятия (репрезентативной системы).

В ряде психологических исследований (А. Г. Ковалёв, А. И. Ильина, О. В. Ломтатидзе и др.) указывается на то, что наиболее активное межличностное взаимодействие наблюдается между холериками и сангвиниками, холериками и

меланхоликами. Сангвиников лучше не ставить в пару с меланхоликами. При этом страх отвержения может наблюдаться у сангвиников при выстраивании отношений с флегматиками и холериками.

Если идет закрепление наставника за молодым специалистом, то важно оказывать помощь в этом длительном сопровождении. Так, следует учитывать, что наставник холерик может являться инициатором в формировании как положительных, так и отрицательных межличностных отношений.

Экстраверты поддерживают уровень симпатий на среднем уровне. У интровертов взаимная симпатия проявляется на низком уровне.

Наиболее стабильные симпатии выявлены в парах: «сангвиник-меланхолик», «сангвиник-флегматик», «меланхолик-меланхолик», наибольшая нестабильность в симпатиях проявляется в парах: «холерик-холерик», «флегматик-меланхолик».

В целом замечено, что флегматику легче работать с сангвиником, сангвинику - с меланхоликом, а меланхолику - с флегматиком.

Подбор пар осуществляется в саду или педагогом-психологом, или ответственным за систему наставничества в ДОУ. Диагностика на совместимость проводится с применением бланковых, а также компьютерных психологических методик.

В ряде случаев имеет место несовпадение пар «наставник – молодой специалист». Такое бывает, если наставник обладает необходимым знанием для молодого специалиста, но не имеет высоких показателей психологической совместимости. В данном случае оказывается консультативная поддержка наставника в направлении учета собственных особенностей, а также характеристик наставляемого.

Наставник-сангвиник характеризуется быстрой установления социальных контактов,

является инициатором общения, легко вступает в компанию, способен занимать лидирующее положение. Учитывая подвижность и импульсивность холерика, важно наблюдать за тем, чтобы он не потерял интерес к молодому специалисту со временем. Поддержка наставника-холерика будет заключаться в создании постоянного фронта работы для него, новых интересных целей во взаимодействии с молодым специалистом.

Наставник-флегматик социальные контакты устанавливает медленно, свои чувства проявляет мало. Вместе с тем, установив контакты, он будет устойчив и постоянен в своем отношении к человеку. Сопровождение наставника-флегматика в большей степени заключается в помощи именно на первых этапах установления межличностного взаимодействия с наставляемым.

Меланхолики отличаются робостью, осторожностью в контактах, повышенным интуитивным восприятием отношения к себе окружающих людей. Чрезмерная чувствительность вызывает у них постоянную потребность в сопереживании. Учитывая именно эту способность к сопереживанию, наставник может помогать молодому специалисту более комфортно в эмоциональном плане адаптироваться к работе, к коллективу.

Еще одно направление поддержки наставника связано с учетом доминирующего канала восприятия информации/репрезентативной системы: визуального, аудиального, кинестетического, дигитического. Предупредить трудности в общении, больше даже в понимании собеседника возможно за счет учета доминирующей репрезентативной системы у себя и собеседника.

Консультирование наставника и обучение конструктивным тактикам взаимодействия с наставляемым проводится по специфике учета репрезентативной системы собеседника с наставляемым.

Для успешного налаживания контакта с визуалом при общении с ним необходимо давать именно визуальную оценку чему-либо, слушать не перебивая, задавать вопросы, стимулирующие визуальную модальность, всю новую информацию стараться не просто объяснять на словах, а демонстрировать наглядно.

При общении с аудиалом важно говорить богато, интонируя голос, давать ему возможность выговориться, излагать свои мысли четко и точно, чтобы стимулировать собеседника на необходимую деятельность и получить желаемый результат.

Для эффективного построения и поддержа-

ния отношений с кинестетиком в беседе с ним следует открыто говорить о чувствах и эмоциях, давать ему ощутить заинтересованность в обсуждаемом вопросе, периодически задавать вопросы о его делах, самочувствии, желаниях и отношении к тому или иному вопросу, делу.

Работа по психологической поддержке наставников в ДОУ № 35 только набирает обороты, но мы уже видим первые результаты повышения эффективности наставничества и положительные изменения общего характера взаимодействия специалистов детского сада.

Наставничество в парадигме здоровьесбережения

Анастасия Береговая, педагог-психолог
ГБДОУ № 116 Невского района Санкт-Петербурга

Девять десятых нашего счастья зависит от здоровья.

А. Шопенгауэр

Как часто мы желаем друг другу: «Будь здоров», прежде всего, имея в виду – не болей! Но ведь здоровье – это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических недостатков. Это утверждение, на наш взгляд, должно стать убеждением для наставляемых, основой для их благополучной деятельности сейчас и в будущем.

А наставникам, планируя работу с молодыми специалистами, важно учитывать два аспекта:

- наставляемые еще имеют ресурсы психического и физического здоровья;
- но чтобы сохранить его, мы долж-

ны сформировать у них навык преодоления жизненных и профессиональных кризисов, научить рефлексировать, поддерживать их активную жизненную позицию, адаптировать к квалифицированному исполнению должностных обязанностей.

В процессе планирования работы по наставничеству мы выделяем время и силы на развитие здоровьесбережения и учитываем специфику возраста наставляемых. Это поколение молодых, ярких, веселых, смелых людей, поэтому именно такими должны быть и здоровьесберегающие мероприятия с ними. Они должны попадать в зону интересов наставляемых, отличаться наличием элемента игры, активности и легкости.

Важно научить молодежь объективно оценивать свои слабые и сильные стороны, подготовиться к получению нового опыта и навыков.

Служба сопровождения в данном случае формирует алгоритм поддержки (концептуально-методологический статус):

1. Регулярные беседы с психологом.
2. Индивидуальная работа в рамках арт-терапевтических сессий по решению конкретных проблем.
3. Встречи - тренинги для молодых педагогов (формулируем цели планируемых мероприятий раз в месяц, исходя из актуальных проблем).
3. Занятия в театральной студии ДОУ (работа над уверенностью в себе, развитие творчества, развитие умения импровизировать, умения владеть собой, развитие эмпатии, работа над речью и голосом и т.д.).
4. Освоение дыхательных практик, мышечной релаксации. Занятия в оздоровительной секции ДОУ.
5. Организация неформальных оздоровительных мероприятий.
6. Использование интернет-ресурсов для знакомства с оздоровительными мировыми практиками, для онлайн-работы в малых группах.
7. Самопроектирование в контексте здоровьесбережения (выход на индивидуальную траекторию сохранения здоровья и возможность трансляции опыта коллегам на публичных мероприятиях).

Безусловно, процессу обучения молодых педагогов здоровьесберегающим технологиям предшествует диагностический этап. Одной из тем мониторинга является вопрос: «Что для вас значит здоровый образ жизни, ведете ли вы его?» Анализ данных позволяет сделать выводы и начать работу в направлении здоровьесбережения молодого педагога.

В статье мы представляем несколько практик, которые получили больше всего положительных откликов от наших наставляемых. Наибольший интерес вызвали арт-терапевтические практики. Например, упражнения: «Каракули», «Автопортрет», «Упражнение с цветом», «Чернильные пятна и бабочки», «Коллажи», «Ассоциации с

цветом», «Иллюстрации» позволили снимать ситуативный стресс, возникающий в процессе работы и гармонизировать психологическое состояние через развитие самовыражения и самопознание. Театро-терапия помогла молодым педагогам побороть страх публичных выступлений, научила искусству импровизации, важному навыку в работе с детьми. Любимыми упражнениями молодежи в театральной студии стали: «Импровизация», «Упражнения на развитие артикуляции и ораторского искусства» и «Этюды». Библиотерапевтические упражнения «Читаем книги» стали прекрасными помощниками. Упражнения «Изучаем фольклор», «Мотивирующие цитаты» помогли и помогают повысить свой профессиональный статус и расширить кругозор. Очень востребованным направлением стали релаксационные упражнения: «Нервно-мышечная релаксация по Джекубсону», «Медитация дыхания и тела», «Трехминутная медитация - передышка», «Дыхание по квадрату», «Лимон», «Мороженое».

У каждого нашего молодого специалиста на рабочем месте есть памятка, в которой сформулированы действенные приемы, помогающие сохранять здоровье и бороться со стрессом:

- После стресса на работе пройдите пешком 20 минут. Постарайтесь переключить свои мысли на другие сферы жизни, если стресс связан с работой. Оглянитесь вокруг и внимательно осмотритесь. Обращайте внимание на мельчайшие детали, этот прием называется «Заземление».

- Используйте принцип позитивности во всем с установками: «главное в жизни не это», «не стоит относиться к случившемуся, как к катастрофе», «нечего себя накручивать», «хватит драматизировать», «кто волнуется раньше, чем положено, тот волнуется больше, чем положено».

- Стресс является очень сильным источником энергии. Разрядиться можно самым простым способом: наведите порядок дома или на рабочем месте, устройте прогулку или быструю ходьбу, пробегитесь, побейте мяч или подушку.

- Творите. Любая творческая работа может исцелять от переживаний (рисуйте, танцуйте, пойте, лепите, шейте, конструируйте).

- Поговорите с кем-нибудь, делая акцент на свои чувства («Я расстроен», «Меня это обидело...»). Напишите письмо человеку, который вас когда-то обидел, но по каким-то причи-

нам вы не сказали ему о своих чувствах.

- Используйте метод рефрейминга (слово «рефрейминг» происходит от английского слова «фрейм» (рамка), смена точки зрения, отношения к чему-либо, без изменения самой ситуации).

Надеемся, что советы, которые мы представили в этой статье, стали полезны не только для наших наставляемых, но и для вас, уважаемые читатели.

«Лига наставничества» – вектор социальной и профессиональной активности педагога

Лилия Чаплинская, заведующий ГБДОУ № 22 Невского района Санкт-Петербурга

Эффективным инструментом профессионального роста педагогических работников является развитие наставничества педагогических кадров. Развитие наставничества в образовательной организации неизменно связано с определенным уровнем профессионального мастерства педагогов, уровнем образовательной культуры коллектива, его социальной активности.

В нашем детском саду совсем недавно прошла реорганизация. Три учреждения, три сложившихся системы образования, три педагогических коллектива объединились в одно целое. Сформировался единый педагогический коллектив с общими идеями. Объединение коллектива – это новый стимул развития направления наставничества в детском саду.

Изменения в структуре работы детского сада показали, что сегодня и молодые педагоги, и педагоги с опытом работы одинаково нуждаются

в методическом сопровождении. Возникла необходимость введения новой модели наставничества с разными формами поддержки педагогического коллектива. Свою систему (модель) наставничества мы назвали «Лига наставничества». Почему такое название? «Лига» от латинского «связывать», это объединение, что так необходимо нашему вновь сложившемуся большому коллективу. Объединение в сфере наставничества позволяет педагогам построить неформальное профессиональное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Традиционная форма наставничества организована как взаимодействие «Опытный педагог – молодой педагог/специалист». Это классический вариант поддержки молодого педагога с целью приобретения молодым педагогом необходимых профессиональных навыков. Профессиональная помощь старшего коллеги, его педагогические находки в организации и проведении режимных моментов, приемы сплочения детского коллектива всегда помогали и помогают молодому

педагогу приобрести уверенность в профессии и сформироваться как специалисту, найти свои профессиональные интересы и развивать их.

Помимо традиционных форм наставничества, когда опытные педагоги передают новому поколению педагогических работников социально значимый профессиональный и личностный опыт, мы выделили еще ряд интересных и востребованных направлений наставничества.

С самого начала работы детского сада в новом формате стала актуальной такая форма наставничества, как «Руководитель – старший воспитатель», которая позволила руководителю делиться со старшим воспитателем уникальным опытом инновационной педагогической деятельности, опытом работы в условиях многозадачности современного образования. Старший воспитатель, в свою очередь, получил неоценимую помощь в решении его методических задач, определении вектора профессионального развития и социальной активности.

В процессе знакомства педагогического коллектива с новыми формами наставничества практически всеми педагогами отмечена такая форма наставничества, как «Социальный партнер – педагог ДОУ». В рамках этой формы работы детским садом были заключены договоры с разными сетевыми партнерами: научными учреждениями, общественными организациями, библиотекой, Центром психолого-медико-педагогической помощи Невского района Санкт-Петербурга, учреждениями дополнительного образования. Сетевое взаимодействие с социальными партнерами позволило запланировать цикл обучающих встреч для педагогического коллектива. Наставниками в этом учебном году стали: И. Н. Лебедева, к. п. н., доцент кафедры логопедии РГПУ им. А.И. Герцена, («Практическая подготовка при реализации практики»); М.В. Вечер, к. п. н., («Работа с детьми, имею-

щими тяжелые множественные нарушения в развитии», «Новации и инновации в дошкольном образовании»); Л. В. Селиванова, учитель-дефектолог СПб ГБУ «Центра содействия семейному воспитанию» Кировского района Санкт-Петербурга, («Развитие мелкой моторики и речи через игры с природным материалом»); Г. С. Кузьмин, заместитель директора по УВР, методист опорного центра ГБОУ СОШ № 323 Невского района Санкт-Петербурга, («Развитие коммуникативной компетентности педагогов как способ предотвращения конфликтных ситуаций»); Д. Малиновский, настоятель, иерей Храма Апостола Петра, («Духовно-нравственные ценности современности») и другие. Крайне важными эти встречи стали для педагогов, которые продолжают свою профессиональную деятельность в новом формате в условиях смены педагогического коллектива – объединения маленьких коллективов в большой.

С 2022 года в детском саду начали работать две группы компенсирующей направленности для детей со сложным дефектом. Педагоги групп столкнулись с необходимостью повышать свою профессиональную компетентность, учиться новым формам взаимодействия с детьми и родителями и применять их на практике.

Помимо цикла встреч с интересными людьми, опытные педагоги организовали такую форму наставничества, как «Педагог – родитель», ориентированную на потребности семей детей с ОВЗ. Новым видом взаимодействия педагогов с семьями воспитанников со сложным дефектом стала «Школа помощи для родителей «Лада». В «Школе помощи» педагоги выступают в роли наставников, оказывая профессиональную поддержку родителям. На каждой встрече специалисты ДОУ (дефектолог, психолог, логопед) готовят разные игры, упражнения для родителей, проводят мини-мастер-классы по обучению ро-

дителей навыкам эффективного взаимодействия с ребенком, предотвращения ошибок в воспитании, дают рекомендации по развивающей среде для ребенка дома. В совместные встречи включаются воспитатели, которые совсем недавно начали работать с детьми с ТМНР.

Необходимо отметить новую для нас форму наставничества – «Педагог-педагог». В такой форме опытные педагоги делятся друг с другом своими профессиональными наработками, новинками педагогической литературы, разбирают трудные случаи взаимодействия с обучающимися, совместно ищут способы решения проблем.

Одной из современных и актуальных для детского сада форм наставничества стало наставничество «Педагог-ребенок», которое напрямую связано с ранней профориентацией обучающихся. В этой форме педагог выступает как учитель-профессионал в определенной сфере деятельности, учитель-мастер. Направления такой формы наставничества разнообразны: знакомство с растениями, с тканью, с робототехникой, с картонным делом. Через сотрудничество с педагогом-наставником у ребенка развивается спектр профессиональных интересов, появляется возможность найти свое любимое занятие уже в дошкольном детстве, формируется при-

вычка трудиться, проявляется удовлетворение от процесса труда и его результата, чувство гордости за свое дело.

Все формы наставничества в ДОУ реализуются посредством разнообразных видов деятельности – это и наставничество в группе, ситуационное наставничество (быстрое реагирование на определенную ситуацию), скоростное консультационное наставничество (однократная встреча наставника с наставником более высокого уровня (профессионалом/компетентным лицом).

Ожидаемыми результатами внедрения новой модели наставничества являются:

- повышение профессиональной компетентности и мастерства педагогов ДОУ, личностное развитие и самореализация педагогических работников;

- устранение проблем психолого-педагогической адаптации у педагогов;

- снижение проблемы «текучести кадров» ДОУ;

- формирование методического сопровождения системы наставничества в ДОУ;

- обмен опытом в сфере практик наставничества с педагогическим сообществом, построение сетевого взаимодействия.

«Педагогический класс» как дискурс обновления системы профориентации школьников

Ирина Карницкая, директор ГБОУ № 691
Невского района Санкт-Петербурга

Валерий Волков, к.п.н., заместитель директора
ГБНОУ «Академия цифровых технологий»

В последние годы вопрос о создании в российских школах «педагогических классов» вновь

стал значимой темой научно-педагогической дискуссии. Чаще всего в научной среде данная тема рассматривается в контексте решения более масштабной и концептуальной задачи по модернизации педагогического образования. Работа в данном направлении в настоящее время координируется в рамках Федерального учебно-методического объединения в системе

Г.И. Осипенко
(главный редактор)
А.В. Бердышева
(технический редактор)

Редакционная коллегия:

Л.В. Грекова
А.А. Захарова
Т.Ю. Комарова
В.В. Рожкова
Н.В. Любавская

Адрес для корреспонденции:
193171, Санкт-Петербург, ул. Бабушкина, д. 42, корп. 4
тел.: (812) 568-16-09
Факс: (812) 568-16-25
e-mail: smi-pioner@yandex.ru
www.smipioner.ru



ISBN 978-5-6048881-6-2



9 785604 888162