



КРАСНОЯРСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ИМ. В. П. АСТАФЬЕВА

В.А. Адольф  
Т.А. Кондратюк  
Н.Ф. Яковлева

**ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ  
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЧЕРЕЗ ВОВЛЕЧЕНИЕ УЧИТЕЛЕЙ-ПРАКТИКОВ**

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева»

**В.А. Адольф, Т.А. Кондратюк, Н.Ф. Яковлева**

**ПОДГОТОВКА  
БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ  
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЧЕРЕЗ ВОВЛЕЧЕНИЕ  
УЧИТЕЛЕЙ-ПРАКТИКОВ**

Учебно-методическое пособие

КРАСНОЯРСК  
2022

ББК 74  
А 317

**Рецензенты:**

Доктор педагогических наук, профессор  
*Е.Н. Белова*  
Кандидат педагогических наук,  
директор средней школы № 82 г. Красноярска  
*Г.М. Ахметзянова*

**Адольф В.А., Кондратюк Т.А., Яковлева Н.Ф.**

А 317 Подготовка будущих педагогов к профессиональной деятельности через вовлечение учителей-практиков: учебно-методическое пособие / Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. – Красноярск, 2022. – 236 с.

ISBN 978-5-00102-618-1

Рассматриваются проблемы подготовки будущих педагогов к профессиональной деятельности через вовлечение учителей-практиков в условиях трансформации образования. В пособии представлены материалы научно-методологического и практического сопровождения вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов на основе субъектно-ориентированного, профессионально-личностного подхода. Описываются конкретные пути реализации данных подходов. Целью вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов является создание и реализация условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации школьников в педагогических специальностях, профессионального становления, адаптации будущих учителей. Будет полезна научным сотрудникам, преподавателям колледжей и вузов, учителям-практикам, докторантам и аспирантам, руководителям образовательных организаций.

*Исследование выполнено по проекту «Научно-методологическое и методическое сопровождение вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов», который реализуется при финансовой поддержке Министерства просвещения РФ в рамках государственного задания № 073-00090-22-02.*

ББК 74

ISBN 978-5-00102-618-1

© Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2022  
© Адольф В.А., Кондратюк Т.А., Яковлева Н.Ф., 2022

## Содержание

Введение .....	4
<b>Глава 1. Теоретико-методологические основы подготовки будущего педагога к профессиональной деятельности через взаимодействие с работодателем</b>	
1.1. Концептуальное обоснование и актуальность подготовки будущего педагога к профессиональной деятельности в условиях внедрения «ядра педагогического образования».....	8
1.2. Описание этапов профессионального становления педагогического университета.....	19
1.3. Вовлечение учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки будущих педагогов .....	63
<b>Глава 2. Организационно-методическое сопровождение вовлечения учителей общеобразовательных организаций в подготовку будущих педагогов через профессионально-образовательные площадки</b>	
2.1. Программа организационно-методического сопровождения вовлечения учителей общеобразовательных организаций в подготовку будущих педагогов посредством профессионально-образовательных площадок .....	80
2.2. Подготовка координаторов профессиональных-образовательных площадок .....	87
2.3. Программа наставничества для профессионального становления будущего педагога .....	109
<b>Глава 3. Опытно-экспериментальная работа по вовлечению учителей-практиков общеобразовательных организаций в подготовку будущих педагогов через профессионально-образовательные площадки</b>	
3.1. Организация профессионально-образовательной площадки на базе общеобразовательной организации.....	123
3.2. Организация практической работы по проектированию и реализации программ обучения координаторов и сопровождения учителей на профессионально-образовательных площадках .....	132
3.3. Критерии и показатели качества подготовки будущих педагогов при вовлечении учителей-практиков в образовательный процесс.....	155
Библиографический список .....	160
Приложение .....	164

## Введение

Изменения, происходящие в подготовке будущих учителей, ориентируют образовательный процесс не только на обеспечение сформированности компетенций педагога, но и на их готовность к решению профессиональных задач. Качественная подготовка в условиях цифровизации и внедрения «ядра педагогического образования» возможна лишь при наличии фундаментальной, науко-ориентированной теоретической составляющей в сочетании с практической подготовкой. Организация сотрудничества педагогов высшей школы, ученых-исследователей и учителей-практиков на профессиональных образовательных площадках позволяет готовить будущего учителя новой формации. Ориентированность на научные исследования и вовлечение учителей-практиков в профессиональную деятельность способствуют погружению будущих педагогов в реальный мир педагогической культуры, раскрывающий практические основы профессионального мастерства, профессиональных компетентностей [4].

Таким образом, в современной практике образования возникает потребность в вовлечении учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов. Учебное пособие подготовлено по материалам исследования, выполненного по проекту «Научно-методологическое и методическое сопровождение вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов», который реализуется при финансовой поддержке Министерства просвещения Российской Федерации, в рамках государственного задания № 073-00090-22-02, на базе федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Красноярский государственный педагогический университет имени В.П. Астафьева» и муниципальных образовательных учреждений г. Красноярска.

Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов через профессионально-образовательную площадку подразумевает:

- взаимодействие университета с общеобразовательными организациями для решения актуальных проблем образования;
- направленность образовательного процесса на подготовку выпускников к решению профессиональных задач через реализацию практического обучения.

Современная подготовка будущих учителей разработана с учетом федеральных проектов «Современная школа», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности профессионального образования)», «Концепция подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года» и «Успех каждого ребенка» национального проекта «Образование» для общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности.

Целью вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов являются создание и реализация условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации школьников в педагогических специальностях, профессионального становления, адаптации будущих учителей.

Задачи:

- вовлечение учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки будущих педагогов;
- формирование профессионального педагогического сообщества, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения;
- создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации школьников в педагогических специальностях;
- создание профессионально-образовательных площадок для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности.

В пособии рассматривается практико-ориентированный подход к созданию профессионально-образовательной площадки как части методического сопровождения, которая представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих ее внедрение в образовательных организациях и достижение ожидаемых результатов. Описаны этапы реализации программ подготовки координаторов для работы на профессионально-образовательных площадках, содержится программа организационно-методического сопровождения процесса вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и результаты экспериментальной работы в данном направлении.

При этом следует учитывать, что воздействие педагога на личность и судьбу другого человека не завершается с окончанием последним школы или университета, а продолжается всю жизнь. Эту мысль обосновал выдающийся советский педагог В.А. Сухомлинский в книге «Сто советов учителю»: «Конечный результат педагогического труда можно увидеть не сегодня, не завтра, а через продолжительное время. То, что вы сделали, сказали, сумели внушить ребенку, иногда сказывается через пять, десять лет» [5, с. 423].

Важнейшей особенностью педагогической деятельности является то, что она с начала и до конца – процесс взаимодействия людей. Человек и предмет педагогической деятельности, и во многом ее орудие, и средство, и продукт.

Следовательно, цели, задачи и методы обучения и воспитания в педагогической деятельности, определяемые в конечном итоге социальными факторами, осуществляются в форме межличностных отношений. Это диктует особые требования к человеку, избравшему профессию учителя, требует сформированности его профессионального мастерства.

В первой главе пособия представлены материалы по теоретическому обоснованию подготовки будущего педагога к профессиональной деятельности с вовлечением учителей-практиков, раскрыто содержание этапов профессионального становления будущего педагога и описан механизм вовлечения учителей-практиков через профессионально-образовательную площадку.

Во второй главе представлено организационно-методическое сопровождение вовлечения учителей общеобразовательных организаций в подготовку будущих педагогов через профессионально-образовательные площадки в виде разработанных программ.

В третьей главе представлены результаты опытно-экспериментальной работы по вовлечению учителей-практиков общеобразовательных организаций в подготовку будущих педагогов через профессионально-образовательные площадки.

В Приложении находятся методические материалы, которые могут быть использованы образовательными организациями, осуществляющими подготовку будущих педагогов с привлечением учителей-практиков.

Пособие предназначено для руководителей образовательных и других государственных, коммерческих и некоммерческих организаций, занимающихся подготовкой будущих педагогов или планирующих ее организовать.

В работе содержатся ответы на актуальные вопросы вовлечения учителей-практиков в наставничество через профессионально-образовательные площадки.

---

## **КОНЦЕПЦИЯ ПОДГОТОВКИ БУДУЩЕГО ПЕДАГОГА К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ЧЕРЕЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ С РАБОТОДАТЕЛЕМ**

---

### **1.1. Концептуальное обоснование и актуальность подготовки будущего педагога к профессиональной деятельности в условиях внедрения «ядра педагогического образования»**

В эпоху перемен, которой является настоящее время, социум непрерывно изменяется. Фундамент для профессиональной деятельности педагогического работника закладывается при освоении программ высшего образования, то есть в процессе его профессиональной подготовки. Для этого необходима работа на опережение, предполагающая поиск адекватных времени социокультурных образцов – композиций ценностей, ориентиров, установок, требований, с которыми человек соизмеряет свои действия, поступки, мысли, переживания. Сценарии будущей профессиональной деятельности должны быть освоены в процессе подготовки. Освоение данных профессиональных сценариев позволит будущему педагогу выработать умения и виды будущей деятельности, которые кладутся в основу вырабатываемой позиции в осуществлении профессиональной деятельности. Такой поиск связывается с фокусировкой внимания на сценарии выстраивания альтернативных картин будущего, представленных в результатах различных исследований, позволяющих усматривать отдаленную перспективу. И уже с учетом долгосрочных, пусть и вероятностных, прогнозов возможно осуществлять обновление педагогического образования

в высшей школе, обеспечивая запросы качества на ближайшую перспективу. В этой связи возникает вопрос, почему мы говорим о профессиональном становлении, а не о профессиональной подготовке и не о профессиональном развитии учителя. Хотя, конечно, в смысловом понимании, каждая деятельность взаимно дополняет друг друга. **Процесс профессионального** становления можно разделить на несколько этапов: довузовский – допрофессиональный. На данном этапе актуализируется психолого-педагогическая и предметная подготовка, характеризующаяся определением профессиональных намерений, выбором пути профессиональной подготовки, учебно-профессиональным самоопределением; **вузовский – профессиональная подготовка**, обеспечивающая профессиональную подготовленность, профессиональную адаптацию, профессиональное самоопределение, подготовленность к труду. Происходит первичная профессионализация, т. е. вхождение (знакомство с профессией) в профессию; послевузовский – вторичная профессионализация, в ходе которой формируется профессиональный менталитет, происходит идентификация с профессиональным сообществом, появляются профессиональная мобильность, корпоративность, вырабатывается гибкий стиль деятельности, деятельность становится высококвалифицированной, происходит процесс удержания в профессии; **самообразование** – является профессиональное мастерство, характеризующееся творческой профессиональной деятельностью, подвижными интегративными психологическими новообразованиями, проектированием своей и своих учеников деятельности и карьеры, достижением вершин профессионального совершенствования. Причем профессиональное становление может происходить как в процессе подготовки, так и в процессе повышения квалификации, дополнительного образования и самообразования (Приложение 1).

Каждый этап процесса профессионального становления характеризуется определенными профессиональными задачами, основным или ведущим типом деятельности, новообразованиями. Будущему учителю требуется освоить различные позиции, т. е. форматы (стадии, этапы) профессионализации. Это позволит нам дополнительно обсуждать обустройство путей профессионального становления будущего учителя в процессе его профессиональной подготовки.

Обозначенная выше постановка вопроса об обеспечении качества педагогического образования требует адекватной расстановки приоритетов. Усложнение профессионального мира, его неопределенность отодвигают потребность в массовизации и однообразии подготовки педагогических кадров на второй план. На первый план выходит индивидуализация профессионально-образовательной траектории человека, способствующая его самоопределению, саморазвитию, конкурентоспособности. Выведение на передние позиции роли и значения человеческого фактора, важности человеческого капитала, морально-нравственная ответственность перед будущим требуют поиска вариантов реализации личностно-развивающего образования.

Решение поставленного выше вопроса связывается в исследовании с подчинением организации образовательного процесса в высшей школе внутренней логике процесса развития (процесса возникновения новообразований). Системообразующей целью педагогического образования в высшей школе нами определяется становление конкурентоспособности обучающегося как проявление его субъектности. При этом смена этапов профессионального становления будущего учителя – это, прежде всего, смена онтологических рамок. В рамках каждого этапа строится вполне определенный образ (модель) деятельности учителя. Для описания этапов профессионального становления базовыми,

на наш взгляд, являются категории профессиональных возрастов (этапов – стадий становления профессионала), ведущих видов деятельности, мотивов, ведущих психологических новообразований, форматов профессионализации. Сочетание этих компонентов позволит, по нашему мнению, задать множественность вариантов индивидуальных маршрутов профессионального становления будущего учителя.

Более подробно остановимся на этапе профессиональной подготовки, которому присуща специфическая направленность познавательной и коммуникативной активности на решение конкретных учебно-профессиональных, профессионально ориентированных задач и различных педагогических ситуаций. Будущий учитель осваивает систему ценностных представлений, характеризующих профессию, овладевает знаниями, умениями и навыками, важными для будущей профессиональной деятельности. В этот период происходит становление профессиональной позиции личности. Ведущей деятельностью педагога становится учебно-профессиональная, в частности квазипрофессиональная. Для учебно-профессиональной деятельности характерно наличие двух типов мотивов – мотив достижения и познавательный мотив, для квазипрофессиональной – самовыражение.

Введение временных стажерских статусов для будущих учителей, сопровождающееся их адаптацией, в этот период очень важно. Примером может быть статус «стажер-исследователь». Стажер-исследователь проводит исследование в соответствии с техническим заданием, разработанным преподавателем – руководителем стажера в базовых образовательных организациях. Стажеры-исследователи при этом осваивают исследовательский протокол. Освоенные в образовательной деятельности знания, умения, навыки выступают уже не в качестве предмета учебной деятельности,

а в качестве средства профессиональной деятельности. Особое место в подготовке занимает педагогическая практика, являющаяся элементом базовой подготовки учителя. Благодаря организации практики в технологии проектной деятельности практикант осваивает проектирование как способ, учиться организовывать проектные работы в той или иной профессиональной позиции (например, организатор проектной деятельности, модератор, проектировщик образовательных сред и т. п.). Кроме того, педагогическая практика может проходить в виде интернатуры. Педагогическая интернатура, реализуемая параллельно с обучением в вузе, имеет несколько разновидностей. Результатом этапа профессиональной подготовки является формирование профессиональных умений, развитие индивидуальных способностей будущих учителей, наращивание их личностно-профессионального потенциала с опорой на полученные фундаментальные знания, знакомство с будущей профессиональной деятельностью через вхождение в профессию. При реализации этапа профессиональной подготовки происходит адаптация будущего учителя к будущей профессиональной деятельности, который можно назвать вхождением в профессию. Да, конечно, проявляются сложности вхождения в реальную профессиональную группу в конкретной образовательной организации, происходит встраивание учителя в профессиональную деятельность и в систему профессиональных отношений, осуществляется освоение базовых технологий в профессиональной деятельности. В этот период очень сильно проявляется разрыв между ожиданиями, представлениями будущего учителя о профессиональной деятельности и реальной практикой начала трудовой деятельности. Собственного опыта решения проблем реальной практики еще нет, требования к профессиональной деятельности от всех субъектов образовательных отношений высоки, молодой педагог попадает в коммуникативную сре-

ду, где разные позиционеры оформляют заказ на профессиональную деятельность учителя и обозначают свои ожидания.

Основные формы профессионализации на данном этапе профессионального становления учителя – наставничество, профессиональные клубы и сообщества молодых учителей.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогатяющее общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставничество содействует тому, чтобы в школе работали сотрудники, в максимальной степени приближенные к портрету идеального учителя. Вышесказанное обуславливает актуальность вовлечения учителей в наставничество уже на этапе профессиональной подготовки.

Организовать эффективное взаимодействие с опытным коллегой позволяет будущему педагогу приобрести первый профессиональный опыт, что обеспечивает введение в профессию на рабочем месте учителя-практика. Формирование единого молодежного профессионального педагогического сообщества, разработка и реализация молодыми педагогами образовательных проектов, подготовка и проведение тренинговых практических семинаров, погружений позволяют будущим педагогам выходить за рамки своего класса, включаться в решение задачи изменения образовательного пространства школы, муниципалитета для решения тех или иных актуальных задач. При этом у будущего педагога появляется возможность осуществлять горизонтальное профессиональное движение (равный к равному) за счет занятия нового статуса, например, тренера-технолога. В этой связи можно осуществить субъектно-ориентированное обновление педагогического образования в высшей школе, который нами связывается с переходом на познавательно-развивающий тип образования (табл. 1).

**Характеристика  
познавательного-развивающего типа образования**

Параметр	Характерологические особенности
Образовательный идеал	«Преобразователь» – «человек знающий, способный, деятельный, культуросотворяющий»
Образовательные ориентиры	Самоорганизующаяся (самопознающая, самоопределяющаяся и самореализующаяся) личность
Построение содержания	Отражение специфики развертывания сущностных сил человека
Основной тип коммуникации	«Субъект-субъектный»
Используемые технологии	Направлены на совместное создание организационных и интеллектуальных условий для развития творческих способностей и эвристической деятельности, связанной с самостоятельным поиском способов решения учебно-познавательных, учебно-профессиональных, профессиональных задач

При этом выход на новый образовательный уровень предполагает повышение степени конкурентоспособности за счет расширения круга решаемых профессиональных задач, повышения самостоятельности и ответственности при выработывании собственной позиции для осуществления профессионально-трудовой деятельности в сфере образования.

В рамках обозначенной цели определяются следующие результаты:

- выработанная позиция (М) или выбранная социально-профессиональная роль (Б) как результат самоопределения в профессионально-трудовой деятельности;

- подготовленность к решению круга проблем (М) и задач (Б) профессиональной деятельности как результат освоения образовательной программы.

Для достижения заявленных результатов образовательная программа реализуется как проект вхождения и удержа-

ния в профессии, продуктом которого становится портфель работ и достижений будущего учителя, содержащего подтверждающие артефакты. Проектное (**проектно-сценарное**) управление позволяет выделять шаги и осуществлять педагогический мониторинг их результативности, искать и находить необходимые ресурсы, прогнозировать и минимизировать возможные риски, препятствующие движению к цели.

Достижение заявленных результатов связывается с выстраиванием продуктивного взаимодействия будущего педагога и педагога-практика, в котором предусматривается собственная деятельность каждой из сторон как субъектов образовательного процесса. Взаимодействие нацеливается на осуществление учебно-профессиональной деятельности, в ходе которой происходят обнаружение и согласование ее целей и собственных смыслов, поиск и выработка способов освоения содержания, осмысление субъективного опыта, достижений и перспектив.

Согласование целей учебно-профессиональной деятельности и собственных смыслов осуществляется в момент постановки учебно-профессиональных задач, которые формулируются исходя из профессиональных задач, определенных требованиями ФГОС ВО. Для этого организуется общение, позволяющее преломить постановку задачи через одно или несколько направлений самоопределения в профессиональной деятельности:

- формирование представлений о внешних нормах и требованиях профессиональной деятельности;
- уточнение актуального образа Я;
- организация проб в профессиональной деятельности;
- оформление нормативного (идеального) образа деятеля;
- представление себя как носителя актуальных смыслов, мотивов, установок, перспектив в профессиональной деятельности.

Поиск и выработка способов освоения содержания связывается с овладением умениями информационно-познавательного структурирования учебного материала в соответствии с потребностями формирования теоретико-методологической, социокультурной, предметной, психолого-педагогической, технологической готовности к продуктивной профессиональной деятельности. Осмысление субъективного опыта, достижений и перспектив обеспечивается реализацией рефлексивно-аналитических и познавательно-проектировочных действий, порождающих непроизвольный обмен ценностями пространств реализованного и нереализованного потенциала обучающегося.

Особое значение придается реализации стратегии содействия самоопределению будущего педагога в профессиональной деятельности. Тактиками содействия при этом выступают используемые дискурсивные методы, кейс-метод, средства развития способности к рефлексии, проективные и диагностические методики, тренинговые упражнения, индивидуальные и групповые тьюторинги, образовательные события, психолого-педагогически сопровождаемые пробы, разрабатываемые программы индивидуального развития.

Педагогический мониторинг осуществляется как в ходе разворачиваемой учебно-профессиональной деятельности, так и на основе изучения ее продуктов. В ходе разворачивания учебно-профессиональной деятельности проводится текущее наблюдение, используются метод тестовых ситуаций, опросы, тестирование. Анализ продуктов учебно-профессиональной деятельности позволяет объективировать оценку результативности предпринимаемых шагов реализации образовательной программы как проекта посредством экспертной оценки нескольких субъектов.

Оценивание степени достижимости результатов связывается:

- с качественным контент-анализом заключительных продуктов самоанализа и рефлексии, на основании которых готовится резюме;

- в обмене обучающимися рекомендациями о последующих действиях по окончании освоения образовательной программы;

- публичной защитой портфеля работ и достижений, ВКР перед Государственной аттестационной комиссией, включающей представителей работодателей.

На основании полученной оценки, взаимооценивания и самооценивания принимается решение об одном из возможных вариантов развития профессионально-трудовой ситуации:

- поиск места последующего трудоустройства с понятным набором характеристик в соответствии с полученным образованием;

- осмысленное поступление на образовательную программу следующего уровня;

- продолжение профессиональных проб в соответствии с полученным образованием;

- поиск другого направления профессиональной деятельности, смежной с полученным образованием.

Резюмируя сказанное, можно предложить следующую периодизацию становления человека как субъекта труда: 1) **стадия адаптанта** – вхождение человека в профессию после завершения профессионального обучения (продолжительность от нескольких месяцев до 2–3 лет); 2) **стадия интернала** – вхождение в профессию в качестве «полноправного коллеги», способного стабильно работать на нормальном уровне («свой среди своих»); 3) **стадия мастерства**, когда о специалисте можно сказать, что он лучший среди обычных и хороших работников; 4) **стадия авторитета**,

когда работник становится лучшим среди мастеров; 5) стадия **наставника** – высший уровень в работе специалиста, который не только сам добивается выдающихся успехов, но и способен передать свой лучший опыт ученикам.

Так, в процессе профессиональной подготовки будущий педагог проходит первые две стадии, а педагог-практик может пройти остальные три стадии. Подтверждается тезис о выживаемости знания: «Повышение готовности будущего педагога к профессиональной деятельности влечет повышение профессиональной компетентности педагога-практика, и наоборот. В этой связи возникает потребность подготовки педагога, владеющего новыми способами общения и взаимодействия, готового самостоятельно принимать решения. Овладение будущим педагогом тринитарной методологией педагогической деятельности позволит ему более объективно оценивать возникающую ситуацию и принимать взвешенное решение. При этом осуществляются не поиск и извлечение из памяти готового рецепта, а поиск и извлечение из сознания своеобразной матрицы – обобщенного, единого целого замысла действия, его концепта.

Отметим несколько принципиальных позиций по обсуждаемой проблеме.

1. Профессиональное становление педагога осуществляется в развивающей парадигме от предъявления перспектив профессиональной деятельности, оценки текущего состояния профессионального становления его с позиции Будущего. Это требует формирования повестки прогностических исследований, связанных с вовлечением педагогов-практиков в процесс подготовки будущего педагога.

2. Выстраивание профессионального становления в новой парадигме требует от учителя-педагога субъектной позиции и особой самоорганизации им своего личного образовательно-развивающего пространства.

3. Для решения задачи собственного профессионального становления учитель-педагог вынужден постоянно вступать в различные кооперации с другими. Индивидуализация и кооперация являются дихотомическими признаками профессионального становления учителя.

4. Профессиональное становление учителя-педагога – непрерывный процесс и его стадии могут повторяться неоднократно на новом витке при освоении новых профессиональных позиций или специализаций.

5. Для того чтобы управлять процессом профессионального становления учителя-педагога, необходимо рассмотреть данный процесс с позиций комплексного (экосистемный + компетентностный) подхода.

#### *Учебно-профессиональные задания*

1. Охарактеризуйте собственное понимание познавательно-развивающего типа образования.
2. Выделите особенности современного педагогического образования.
3. Согласуйте цели собственной учебно-профессиональной деятельности и собственных смыслов в педагогической деятельности.
4. Обоснуйте концепцию комплексного подхода к подготовке будущего педагога.
5. Сформулируйте личное понимание приоритетов профессиональной деятельности педагога.

### **1.2. Описание этапов профессионального становления будущего педагога в профессиональной подготовке педагогического университета**

Об определяющей роли учителя в образовании и воспитании говорят многочисленные примеры образовательной практики. Есть высказывания о ней многих выдающихся

педагогов прошлого и современности. Так, Я.А. Коменский утверждал в «Великой дидактике»: «Учителями пусть будут самые лучшие из людей, выдающиеся своей нравственностью, – вот наиболее действенное замечательное средство к тому, чтобы побудить учеников к самой честной жизни». Известный математик М.В. Остроградский писал: «Хороший учитель рождает хороших учеников».

**Вузовский** – один из этапов профессионального становления. В нем реализуется профессиональная подготовка, обеспечивающая подготовленность к труду, адаптацию, самоопределение. Происходит вхождение в профессию. Современное становление будущего педагога имеет ряд особенностей, связанных с цифровой трансформацией образования и внедрения «ядра педагогического образования»:

- переход от обучения и воспитания всех к обучению и воспитанию каждого, изменив организацию и методы образовательной работы. В этой связи при определении предмета профессионально-образовательной площадки для нас были определены проблемы воспитательной деятельности как приоритетные. При этом в основе воспитания лежит процесс формирования ценностей;

- изменение (обновление) целей и содержания образовательной работы, поэтому вопросы формирования ценностей будущих учителей и учителей-практиков в процессе подготовки стали предметом исследования;

- пересмотрены используемые наборы учебно-методических и организационных решений, информационных материалов и сервисов.

При этом следует учесть, что при реализации компетентностного подхода организация подготовки включала в себя следующие виды педагогической деятельности: организация учебного процесса; преподавание; воспитание, внеучебная деятельность; методическая деятельность; научно-исследовательская деятельность (в том числе со-

провождение студентов в этом вопросе); самообразование и повышение квалификации [1; 2].

Обеспечение практико-ориентированного характера подготовки будущих педагогов требует активного вовлечения учителей-практиков: будущим педагогам требуются опытные учителя-наставники; опытный учитель имеет склонность к передаче и распространению накопленного практического знания, которым он стремится поделиться. Крайне важно создавать условия, когда встреча будущего педагога и учителя-практика состоится вовремя, когда они могут быть полезны друг другу. Необходимо создавать пространство для подобных встреч – профессионально-образовательные площадки, способствующие их продуктивному взаимодействию, что требует согласованных действий педагогических вузов и региональной системы образования.

Что же представляет собой деятельность учителя как сложный педагогический феномен? Б.Т. Лихачев определяет ее следующим образом: «Это особый вид общественно полезной деятельности взрослых людей, сознательно направленной на подготовку подрастающего поколения к жизни в соответствии с экономическими, политическими, нравственными, эстетическими целями» [2, с. 57]. Образовательная деятельность на вузовском этапе профессионального становления складывается из обучения и воспитания. **Для организации учебного процесса** необходимо учитывать современные условия подготовки педагогических кадров, которые обусловлены необходимостью обеспечения соответствия содержания и структуры профессионального образования требованиям федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата), в котором изложены обязательные требования реализации основных профессиональных образовательных программ высшего образования (далее – стандарт ВО).

Стандарт ВО определяет основные виды деятельности, к которым готовятся выпускники: педагогическая, проектная, исследовательская, культурно-просветительская [1].

В профессиональном стандарте педагога (педагогическая деятельность в основном общем, среднем общем образовании) изложены общепедагогические функции учителя, среди которых выделены: обучение, воспитательная и развивающая деятельность, проектирование и реализация основных образовательных программ основного и среднего образования (далее – Профессиональный стандарт) [2].

Содержание подготовки будущего педагога определяют и профессиональные задачи, которые он призван решать в согласовании с работодателями:

- 1) видеть ученика в образовательном процессе;
- 2) строить образовательный процесс;
- 3) устанавливать взаимодействие с другими субъектами образовательного процесса;
- 4) создавать образовательную среду школы и использовать ее возможности;
- 5) проектировать и осуществлять профессиональное самообразование;
- 6) работать с информацией;
- 7) управлять образовательным процессом и профессиональной деятельностью [3].

Анализ профессиональных задач, согласованных с работодателями, образовательного стандарта высшего образования третьего поколения и Профессионального стандарта педагога позволил выявить как единые требования к результатам обучения выпускников, которые отражены в виде сформированных компетенций, так и недостаточное качество формируемых компетенций из-за несоответствия содержания, формам и методам подготовки будущих учителей. Например, «Современная позиция в обучении ставит перед университетами задачу обеспечить преподавание дисциплин практикую-

щими исследователями не только на старших, но и на младших курсах. Это необходимое, но недостаточное условие формирования исследовательской, проектной деятельности будущего педагога, поскольку практикующий исследователь может преподавать предмет, не передавая студентам исследовательского отношения к знаниям, в догматической (некритической) манере. Педагогический аспект проблемы заключается в том, что необходимо научиться использовать результаты научных исследований в качестве методик обучения [3].

Кроме того, профессиональные задачи, определенные совместно с работодателями, позволили нам выявить современные специфические виды деятельности учителя физической культуры, например, организация деятельности физкультурно-спортивных клубов в школе, организация секций по оздоровительной гимнастике, разработка и реализация программ адаптивной и лечебной физической культуры, которые не учтены ни образовательным, ни профессиональным стандартом, но востребованы современным рынком труда.

Кроме того, работодатели требуют, чтобы у современного учителя были сформированы метапредметные компетенции, например, способность к построению индивидуальной образовательной траектории, умение определять личные цели, самообразование и соблюдение правовых и этических норм. Формирование этих компетенций подразумевает межпредметную интеграцию содержания образования и изменение структуры образовательного процесса в части его индивидуализации и увеличения практических занятий.

Для разрешения указанных вызовов мы сопоставили профессиональные компетенции из стандарта ВО и виды деятельности из профессионального стандарта, требования работодателей. Результаты работы представлены в табл. 2, которые послужили основой разработки модульного учебного плана для подготовки будущих педагогов в части определения целевых ориентиров, результатов подготовки.

Таблица 2

**Сопоставление трудовых функций,  
профессиональных компетенций и трудовых действий педагога**

Трудовая функция педагога	Профессиональные компетенции педагога (ФГОС ВО)	Трудовые действия (профстандарт) педагога
1	2	3
Обучение	Готовность к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся (ОПК-6). Готовность к взаимодействию с участниками образовательного процесса (ПК-6)	Участие в разработке и реализации программы развития образовательной организации в целях создания безопасной и комфортной образовательной среды
	Готовность реализовывать образовательные программы по предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов (ПК-1)	Планирование и проведение учебных занятий. Формирование универсальных учебных действий
Воспитание	Готовность к решению задач воспитания и духовно-нравственного развития воспитанников и обучающихся в учебной и внеучебной деятельности (ПК-3)	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.)
Развитие	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка	Разработка (совместно с другими специалистами) и реализация совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка

1	2	3
Педагогическая деятельность по проектированию и реализации основных общеобразовательных программ (по профилям)	Готовность к использованию современных методов и технологий обучения и диагностики (ПК-7)	Определение совместно с обучающимся (родителями)... зоны ближайшего развития, разработка индивидуального маршрута
Соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики	Владение основами речевой культуры, профессиональной этики и коммуникации (ОПК-5). Способность использовать базовые правовые знания в различных сферах деятельности (ОК-7)	Другие характеристики: соблюдение правовых, нравственных и этических норм, требований профессиональной этики
Самообразование и профессиональное саморазвитие	Способность к самоорганизации и самообразованию (ОК-6). Способность проектировать траектории своего профессионального роста и личностного развития (ПК-10)	

Выявленные несоответствия послужили поводом для разработки модульной основной образовательной программы по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) профиль «Физическая культура», которая позволяла бы актуализировать содержание, алгоритм и организационную структуру подготовки в соответствии с современными требованиями.

## Вызовы

- Противоречие между образовательными результатами ФГОС 3++ (УК; ОПК; рекомендуемые ПК) , а в школе УУД (базовые знания+ рефлексивное мышление). **Важна готовность к профессиональной деятельности – решению профессиональных задач**
- Диплом не отражает реальные результаты подготовки в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог» и профессиональными задачами

*Рис. 1. Вызовы к разработке модульно-компетентностного плана*

Необходимость формирования метапредметных компетенций выпускников (которые, как показала практика, были сформированы у большинства выпускников лишь на нормативном уровне) определила то, что модульно-компетентностный подход стал основным в проектировании учебного плана как части основной образовательной программы.

Модульно-компетентностный подход представляет собой модель организации учебного процесса, в которой в качестве цели обучения выступает совокупность профессиональных компетенций обучающегося, а в качестве средства ее достижения – модульное построение содержания и структуры профессионального обучения [4].

Модульный принцип проектирования учебного плана позволяет определить междисциплинарную структуру подготовки через интеграцию теоретического и практического обучения, интеграцию содержания дисциплин в рамках модуля. Это позволит придать процессу формирования профессиональных компетенций модульный характер, увеличить количество практических занятий.

При проектировании модульного учебного плана мы учитывали базовые принципы и подходы к разработке, представленные на рисунке.



*Рис. 2. Базовые принципы и подходы к разработке модульного плана*

Модульно-компетентностный подход в проектировании учебного плана позволит определить структуру формирования как общекультурных, общепрофессиональных и профессиональных, так и метапредметных компетенций, которые являются результатом подготовки выпускника, готового к основным видам профессиональной деятельности учителя. «Повышение уровня профессиональной готовности (расширение границ) обеспечивает развитие профессиональной компетентности, а развитие профессиональной компетентности (расширение горизонтов) обеспечивает готовность специалиста осуществлять профессиональную деятельность в реальной практике» [5; 6].

Таким образом, модульно-компетентностный подход позволяет разрешить противоречие между предметным содержанием учебного плана в образовательной сфере и системным характером явлений или процессов в практической профессиональной сфере. Кроме того, он позволяет индивидуализировать образовательный процесс, так как базовые модули дополнены дисциплинами по выбору студента (рис. 3).



Рис. 3. Решение проблемы подготовки будущего педагога (модульно-компетентностный план)

При проектировании учебного плана как части основной образовательной программы, определяющей структуру подготовки учителя, мы основывались на следующих принципах.

1. Соответствие содержания обучения основным требованиям образовательного стандарта ВО, профессионального стандарта «педагог», запроса работодателей.
2. Организация учебного материала в целостную систему интегрированных знаний, ориентированных на фор-

мирование компетенций для формирования готовности к основным видам деятельности.

3. Возможность удовлетворения познавательных интересов обучающихся с целью формирования индивидуальных образовательных маршрутов через дисциплины по выбору.

Проектируя учебный план, мы выделили модули, ориентированные на формирование компетенций и позволяющие формировать готовность выпускников к основным видам деятельности: педагогическая, исследовательская, культурно-просветительская, увеличив число зачетных единиц, отведенных на практические занятия:

– общекультурные основы профессиональной деятельности. Цель модуля – формирование фундаментальных основ профессиональной деятельности современного учителя, ориентированных на профиль подготовки «Физическая культура». Общая трудоемкость модуля составляет 38 зачетных единиц. Модуль направлен на формирование общекультурных компетенций и реализуется с 1 по 4 семестр. Модуль интегрирует содержание дисциплин: история, философия, иностранный язык, русский язык и культура речи, информационная культура и технологии в образовании, социология, основы права, политология, культурология, естественно-научная картина мира, экономика образования, физическая культура;

– основы медицинских знаний и здорового образа жизни. Модуль направлен на формирование готовности к участию в разработке и реализации программы развития образовательной организации с целью создания безопасной и комфортной образовательной среды; В результате его усвоения у студентов формируются компетенции, позволяющие осуществлять педагогическую деятельность. Общая трудоемкость модуля составляет 7 зачетных единиц. Реализация модуля осуществляется методом погру-

жения первокурсников в течение 3-х недель 1 семестра. Студенты изучают основы здорового образа жизни и гигиены, анатомии и возрастной физиологии, безопасности жизнедеятельности через лекционные курсы и практические занятия, самостоятельную работу. По окончании изучения модуля студентами сдается междисциплинарный экзамен, в котором наряду с теоретическими вопросами предусмотрены выполнение практических заданий, например, по оказанию доврачебной помощи, решение практико-ориентированных задач. Ключевыми компетенциями модуля являются: ОПК-6 Готовность к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся; ОК-9 Способность использовать приемы оказания первой помощи, методы защиты в условиях чрезвычайных ситуаций;

– теоретические основы профессиональной деятельности. Модуль направлен на формирование готовности выпускника к педагогической и культурно-просветительской деятельности и закладывает основы проектно-исследовательской работы. Цель – формирование систематизированных знаний о законах, закономерностях, принципах и содержании образовательного процесса, требованиях к его организации в различных образовательных организациях, представлений о сущности педагогической деятельности, особенностях педагогической профессии и современных требованиях к педагогу. Общая трудоемкость модуля составляет 21 зачетная единица. Изучение модуля начинается с изучения педагогики со 2 по 7 семестр. Основными разделами педагогики являются: введение в педагогическую деятельность; общие основы педагогики; нормативно-правовое обеспечение образования; теория обучения; педагогические технологии; теория и методика воспитания; социальная педагогика; психолого-педагогический практикум; история образования и педагогической мысли.

С 4 семестра студенты начинают изучать психологию. Цель – содействовать формированию психолого-педагогической компетентности будущих педагогов как неотъемлемой части их профессионализма; активное включение обучающихся в процесс осознанного усвоения закономерностей процессов воспитания и обучения; формирование психологической культуры. В рамках модуля изучаются основные разделы: основы общей психологии; возрастная психология; социальная психология; педагогическая психология. Ключевыми в модуле являются компетенции: ОПК-3 Готовность к психолого-педагогическому сопровождению учебно-воспитательного процесса; ПК-5 Способность осуществлять педагогическое сопровождение социализации и профессионального самоопределения обучающихся; ПК-7 Способность организовывать сотрудничество обучающихся, поддерживать активность и инициативность, самостоятельность обучающихся, развивать их творческие способности;

– научные основы профессиональной деятельности. Цель – совершенствование процесса профессиональной подготовки студентов на основе соединения учебного процесса с научной и методической деятельностью. Общая трудоемкость модуля составляет 6 зачетных единиц. Модуль интегрирует дисциплины: основы учебной и научной деятельности, основы математической обработки информации. Для индивидуализации обучения модуль дополнен дисциплиной по выбору «Научно-исследовательская деятельность учителя физической культуры». Ключевыми компетенциями модуля являются ПК-11 – готовность использовать систематизированные теоретические и практические знания для постановки и решения исследовательских задач в области образования и ПК-12 – способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся;

– теория и практика инклюзивного образования. Модуль направлен на готовность к разработке (совместно с другими специалистами) и реализацию совместно с родителями (законными представителями) программ индивидуального развития ребенка. Общая трудоемкость модуля составляет 6 зачетных единиц. Модуль предусматривает изучение психологических особенностей детей с ОВЗ, современные технологии инклюзивного образования, проектирование индивидуальных образовательных маршрутов детей с ОВЗ. Ключевыми компетенциями модуля являются ОПК-2 – способность осуществлять обучение, воспитание и развитие с учетом социальных, возрастных, психофизических и индивидуальных особенностей, в том числе особых образовательных потребностей обучающихся;

– профильная подготовка учителя физической культуры. Модуль формирует компетенции, позволяющие осуществлять педагогическую, проектную, исследовательскую и культурно-просветительскую деятельность, направлен на формирование мотивации к педагогической деятельности будущего учителя физической культуры. Модуль интегрирует содержание по истории, теории и методике, гигиене, педагогическому проектированию, проектно-исследовательской деятельности в области физической культуры и спорта. Общая трудоемкость модуля составляет 17 зачетных единиц. Модуль предусматривает выполнение курсовой работы по теории и методике физического воспитания. Тематика курсовых работ согласовывается с базовыми общеобразовательными школами, в которых студенты проходят педагогическую практику по типу интернатуры. Ключевыми компетенциями модуля являются ПК-1 – готовность реализовывать образовательные программы по учебному предмету в соответствии с требованиями образовательных стандартов и ПК-2 – способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики;

– анатомо-физиологические основы физической культуры, спорта и здоровья. Цель модуля – сформировать у студентов достаточный объем анатомо-физиологических знаний, исследовательских умений и практических навыков, являющихся естественно-научной основой для изучения общепрофессиональных и специальных учебных дисциплин, составляющих фундамент профессиональной подготовки педагога по физической культуре. Общая трудоемкость модуля составляет 17 зачетных единиц. В модуль входят дисциплины: анатомия и биомеханика человека, физиология и биохимия физической культуры и спорта, основы спортивной медицины. ОПК-6 – готовность к обеспечению охраны жизни и здоровья обучающихся; ПК-4 – способность использовать возможности образовательной среды для достижения личностных, метапредметных и предметных результатов обучения и обеспечения качества учебно-воспитательного процесса средствами преподаваемого учебного предмета;

– теория и методика обучения базовым видам спорта. Цель модуля – сформировать: знания по теории и методике обучения по базовым видам спорта; двигательные навыки по базовым видам спорта. Ключевыми в модуле являются компетенция ОК 8 – готовность поддерживать уровень физической подготовки, обеспечивающий полноценную деятельность; ПК-2 – способность использовать современные методы и технологии обучения и диагностики. В структуру модуля входят дисциплины: гимнастика, легкая атлетика, плавание, туризм, спортивные игры, лыжная подготовка, подвижные игры. Общая трудоемкость модуля составляет 39 зачетных единиц. Объем подготовки по видам спорта был соотнесен с примерной программой школы по физической культуре, утвержденной Министерством образования и науки Российской Федерации. По модулю предусмотрена курсовая работа. Тематика курсовых работ

связана с теорией и методикой одного из базовых видов спорта и согласуется со спортивными школами, в которых студенты проходят учебную практику;

– исследовательская и культурно-просветительская деятельность учителя физической культуры. Цель модуля – сформировать готовность осуществлять исследовательскую и культурно-просветительскую деятельность учителя физической культуры. Модуль направлен на формирование ключевых компетенций ПК-13 Способность выявлять и формировать культурные потребности различных социальных групп; ПК-14 Способность разрабатывать и реализовывать культурно-просветительские программы; ПК-12 Способность руководить учебно-исследовательской деятельностью обучающихся.

Модуль включает изучение содержания дисциплин: спортивная метрология и мониторинг физического развития; научно-исследовательская деятельность учителя физической культуры, теория и практика культурно-просветительской деятельности учителя физической культуры. Общая трудоемкость модуля 7 зачетных единиц.

Учебный план подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) профиль «Физическая культура» предусматривает модули, в которые входят дисциплины по выбору, согласованные с работодателями, дополняющие и расширяющие базовый блок подготовки и позволяющие студенту выстраивать индивидуальный образовательный маршрут:

– профессиональное развитие и карьера / организация и деятельность физкультурно-спортивных клубов (6 зачетных единиц);

– психолого-педагогическое сопровождение физкультурно-спортивной деятельности учителя физической культуры / информационные образовательные технологии в физической культуре и спорте (7 зачетных единиц);

- педагогическое физкультурно-спортивное совершенствование по базовым и новым видам (13 зачетных единиц);
- теория и методика обучения по зимним и летним базовым видам спорта (6 зачетных единиц);
- организация и деятельность спортивных секций по игровым видам / оздоровительной гимнастике (6 зачетных единиц);
- адаптивная физическая культура с методикой преподавания физической культуры в специальных медицинских группах / физиологические механизмы формирования двигательных навыков и развития физических качеств (2 зачетных единицы);
- реализация субъектно-ориентированного образования учителем физической культуры / реализация междисциплинарного подхода в культурно-просветительской деятельности (2 зачетных единицы).

Практике в учебном плане отведено особое место. Так, учебная практика, производственная практика предусмотрена в 4, 5, 6, 7 семестрах в объеме 24 зачетных единицы. Студенты получают на учебную практику план-задание, а на производственную его формируют работодатель и научный руководитель интерна. Специфика практики состоит в том, что она организована по особой модели интернатуры. Учебная практика проводится на базе летних спортивных площадок, спортивных школ, в которых созданы базовые кафедры теории и методики гимнастики, борьбы. Реализуется учебная практика кафедрами теории и методики спортивных дисциплин и кафедрой теории и методики гимнастики. Практика сопровождается руководителем по физической культуре, который и определяет содержание практики. В учебную практику включены задания, направленные на формирование первичных умений и навыков научно-исследовательской деятельности.

Педагогическая и преддипломная практика сопровождается руководителем-методистом по физической культуре, психологом, научным руководителем интерна. Прохождение практики осуществляется в основных общеобразовательных школах, с которыми заключены договоры о сотрудничестве. Каждый студент закреплен за педагогом-наставником из школы, сопровождается руководителем выпускной квалификационной работы (руководитель интерна) и методистами по физической культуре и психологии. Программа практики обязательно согласуется и разрабатывается на основе требований работодателей (школы). Во время практики студенты выполняют исследования по заказу работодателей, поэтому многие имеют акты о внедрении.

Учебный план по завершении обучения предусматривает Государственную итоговую аттестацию (8 зачетных единиц) в форме Государственного экзамена и защиты выпускной квалификационной работы.

Таким образом, модульно-компетентностный подход к проектированию учебного плана по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование (уровень бакалавриата) профиль «Физическая культура» позволяет интегрировать структуру и основное содержание профессиональной подготовки в соответствии с требованиями современной экономики в части подготовки педагогических кадров с учетом видов деятельности профессионального стандарта «Педагог», образовательного стандарта ВО третьего поколения и задач подготовки, согласованных с работодателями. Содержание подготовки учителей физической культуры ориентировано на формирование готовности к основным видам деятельности, при этом появляется возможность прорабатывать индивидуальные образовательные маршруты, учитывать требования работодателей.

## **Организация воспитательной деятельности в вузовском этапе профессионального становления будущего педагога**

Необходимость воспитания будущего педагога определяется социальным заказом общества образованию и отражено в Национальной доктрине образования Российской Федерации до 2025 года, Законе «Об образовании», Концепции подготовки педагогических кадров. Духовно-нравственная деградация разрушает личность, создает угрозу национальной безопасности и делает бессмысленными все социально-экономические преобразования.

Воспитание занимает важное место в педагогическом процессе педагогического университета. Согласно Е.В. Бондаревской, воспитание – это духовная деятельность, назначение которой состоит в духовном наполнении содержания жизни воспитуемых. Поэтому воспитание всегда есть диалог с сознанием человека, внутренним миром его чувств, образов, мыслей, идей, с его духовно-нравственным опытом, совестью, ответственностью, коллизиями душевной жизни, духовным потенциалом. Чтобы организовать этот диалог, необходимо учитывать специфику контингента, знать возрастные и личностные характеристики будущего педагога.

Для этого мы провели исследование на базе института физической культуры, спорта и здоровья имени И.С. Ярыгина (99 человек) Красноярского государственного педагогического университета имени В.П. Астафьева. Респондентам предлагалось оценить личностные характеристики:

1. Российская гражданская идентичность, патриотизм, уважение к своему народу, готовность к служению Отечеству, его защите.
2. Сформированность основ саморазвития и самовоспитания.

3. Ценность труда, уважительное отношение к трудовой деятельности; способность к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности.

4. Ответственное отношение к созданию семьи на основе осознанного принятия ценностей семейной жизни.

5. Принятие и реализация ценностей здорового и безопасного образа жизни, потребность в физическом самосовершенствовании и коммуникативных УУД.

Математическая обработка данных включала описательную статистику (определение средних значений) и корреляционный анализ с использованием коэффициента Спирмена. В исследовании приняли участие 99 обучающихся I курса в возрасте от 18 до 20 лет.

Результаты, полученные в ходе опроса, соответствуют законам нормального распределения Гауса. Коэффициент вариации данных находится в пределах от 10 до 30 %. Мера риска – в пределах нормы, что свидетельствует о достоверности полученных результатов, которые могут использоваться в других научных исследованиях.

Респонденты (92,31 %) принимают ценности семейной жизни, ответственно относятся к вопросам создания семьи, 79,82 % стремятся реализовывать ценности здорового и безопасного образа жизни, испытывают потребность в физическом самосовершенствовании.

Ценность труда как основа самореализации личности будущими учителями недооценена. 58,32 % опрошенных имеют уважительное отношение к трудовой деятельности; способны к самостоятельной, творческой и ответственной деятельности. Одной из причин такого отношения к труду может быть пропаганда установки «успешные люди – это не те, кто много трудится, а те, кто много отдыхает, стремление к развлечениям, недостаточность опыта радости от созидательного труда».

Диагностика позволила выявить дефициты в ценностно-смысловых установках будущих учителей в части гражданской идентичности, уважения к Родине. Лишь 26,91 % опрошенных считают себя патриотами, готовы к служению и защите Родины.

Недостаточность сформированности основ саморазвития и самовоспитания, по мнению респондентов, связана с проблемами целеполагания и принятия самостоятельных решений. На актуальность самовоспитания указывают лишь 34,32 % опрошенных. Выявленные дефициты (патриотизм, трудовая деятельность, саморазвитие и самовоспитание) необходимо учитывать для проектирования и реализации мотивационно-смыслового компонента рабочей программы воспитания основной образовательной программы бакалавров педагогического направления подготовки в университете. Например, вовлекать студентов в профессиональные сообщества учителей, ученых на профессионально-образовательных площадках, деятельность которых направлена на ознакомление с лучшими педагогическими практиками, исследованиями, принятие и профессиональные пробы в научно-педагогической деятельности будущими учителями.

В педагогических исследованиях проблема духовно-нравственного воспитания подрастающего поколения отражена в исследованиях Г.С. Абрамова, Ю.В. Азарова, Н.Н. Баркова, В.А. Беляевой, Е.В. Бондаревской, В.С. Безрукова, М.Г. Гинзбурга, В.И. Додонова, А.Г. Здравомыслова, Н.В. Мацуй, Н.В. Мартишиной, Т.В. Певчевой, В.А. Сластенина, А.П. Черных. Особую актуальность приобретает проблема формирования духовно-нравственных ценностей за годы обучения в университете, так как в этот период формируется самосознание, «выкристаллизовывается» личность. Таким образом, перед профессорско-преподавательским составом стоит задача наполнения внутреннего

мира ценностным содержанием. Ш.А. Амонашвили и В.И. Загвязинский считают, что необходимо «по-настоящему видеть, ценить и сохранять вечные человеческие ценности в качестве стратегических ориентиров образования».

В воспитательной деятельности будущих педагогов формирование духовно-нравственных ценностей осуществляется последовательно: от этапа усвоения к этапу предпочтения и далее к этапу личной самореализации. Этап усвоения предполагает восприятие студентами духовно-нравственных ценностей, понимание их сущности. Этап предпочтения характеризуется положительной личной оценкой данных ценностей и признанием их в качестве ориентиров жизнедеятельности. Этап самореализации связывается с проявлением у будущих педагогов духовно-нравственных ценностей в процессе жизнедеятельности. Сущность формирования духовно-нравственных ценностей будущих педагогов – педагогическая деятельность, гуманистически направленная на обеспечение усвоения ими сущности духовно-нравственных ценностей, становление духовно-нравственных предпочтений и самореализацию в соответствии с данными ценностями.

В качестве педагогических условий формирования духовно-нравственных ценностей будущих педагогов выступают:

- разработка и реализация курса профессиональных задач, направленных на знакомство с традициями и профессиональной культурой, сущностью духовно-нравственных ценностей, реализуемых в воспитательной деятельности учителя;

- организованное профессионально-культурное пространство университета через осуществление деятельности профессионально-образовательных площадок, которые способствуют становлению духовно-нравственных предпочтений, профессиональной культуры и мотивации

к овладению профессией, взаимодействию с лучшими учителями-практиками;

– включение будущих педагогов в волонтерскую деятельность посредством организации дискуссионного клуба, акций, добровольной трудовой деятельности, студенческого соуправления содействует их самореализации в соответствии с духовно-нравственными ценностями и мотивацией.

В целом эти педагогические условия в совокупности и взаимосвязи способствуют формированию духовно-нравственных ценностей будущих педагогов.

Разработка курса «Решение профессиональных задач» как педагогического условия соотносится с первым этапом усвоения содержания ценностей педагогической культуры, духовно-нравственных ценностей. Под понятием «духовно-нравственные ценности» мы понимаем совокупность базовых общечеловеческих ценностей, отражающих в единстве духовный и нравственный смысл существования человека. Духовно-нравственные ценности определены как социальные и культурные доминанты, ориентация на которые формирует высоконравственные потребности и осмысленные поступки личности, выступающие в качестве движущей силы (фактора) успешного духовно-нравственного становления личности. Они придают жизни человека высший и утонченный смысл, основываются на знании (ценность-знание), выражают особо чуткое отношение человека к миру, людям, самому себе (ценность-отношение), проявляются в духовно-нравственной деятельности (ценность-деятельность).

В структуре духовно-нравственных ценностей выделяются базовые: человек как самоценность во всей полноте своего потенциального и актуального бытия; жизнь как непрерывный процесс становления человеческого в человеке; деятельность как основополагающая характеристика активного человеческого существования.

Организация профессионального культурного пространства университета через осуществление деятельности профессионально-образовательных площадок как педагогическое условие соотносится со вторым этапом формирования духовно-нравственных ценностей будущих педагогов – этапом предпочтения. Для практического решения поставленных задач мы опирались на теоретические положения педагогической аксиологии о сущности ценностного отношения: ценность получает актуальное существование в деятельности учащегося, когда формируется его эмоциональное отношение, выражаются предпочтение и внутренняя ценностная позиция, признается преимущество духовно-нравственных ценностей перед другими. Ценностное отношение возникает под влиянием реальной жизненной практики и требует внутренней активности учащегося. Формирование духовно-нравственных ценностей осуществляется на профессионально-образовательной площадке, где важное место занимает группа средств, направленных на формирование духовно-нравственных суждений, оценок, понятий, убеждений. К ним относятся, например: этические беседы, диспуты по проблемам этики и морали. Особенностью проведения бесед и диспутов являлось то, что они не носили назидательный характер, а предполагали обсуждение жизненных ситуаций, имеющих нравственное содержание, решение профессиональных задач.

Основной принцип взаимодействия на профессионально-образовательной площадке – сотрудничество.

Сотрудничество – взаимоотношения педагогов, обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, педагогических университетов, характеризующиеся согласованностью, слаженностью мнений и действий.

Основная цель деятельности профессионально-образовательной площадки: консолидация педагогов, обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, педагогических университетов в поиске, проектировании и реализации инновационных подходов к решению задач подготовки обучающихся к выбору профессии.

Для создания профессионально-культурного пространства в учебной группе совместно с кураторами проходило изучение педагогических институтов, страны, города, края; выпускались стенные газеты «Институт физической культуры: вчера, сегодня, завтра», велась работа по формированию мотивации через участие в конкурсах профессионального мастерства. Это обеспечивало встречу будущих педагогов с духовно-нравственными ценностями, профессиональной педагогической культурой. Фестивали, концерты демонстрировали примеры нравственности, образцы освоения и преобразования нравственной культуры учителя. Для формирования навыка индивидуальной рефлексии будущие педагоги вели личные дневники. Назначение дневника – доверительная переписка, деловой «разговор», философское осмысление нравственных ценностей, жизненных смыслов, взаимное доверие и помощь в разрешении возникающих проблем.

В педагогической деятельности профессорско-преподавательского состава использовались различные методы воспитания: этической защиты, великодушного прощения, пассионарности, способствующие усвоению духовно-нравственных ценностей. Были внедрены приемы формирования духовно-нравственных ценностей через коммуникации педагогов и учащихся: доверие, пробуждение гуманных чувств, нравственное упражнение, активизация чувств, доброты и внимания.

Таблица 3

**Используемые приемы формирования убеждений  
в коммуникациях и деятельности участников  
профессионально-образовательной площадки**

Название приема	Суть приемов по формированию убеждений
Доверие	Сущность – участнику площадки поручается ответственное дело. Это развивает чувство долга и ответственности, организует, поддерживает инициативу. Поручение должно быть посильным и вызывать интерес. Доверие вызывает воодушевление, но если участнику группы чужды интересы коллектива, выражение доверия его не трогает
Пробуждение гуманных чувств	Для пробуждения гуманных чувств акцентируется внимание участников профессионально-образовательной площадки на нуждающихся в помощи. Эффективным стал прием постановки себя на место другого, для этого важно развивать навык сопереживания
Нравственное упражнение	Суть приема заключается в организации ситуаций, требующих от участников правильных поступков. Целенаправленно создаются условия побуждения к совершению ряда нравственных поступков. Многократное их повторение является упражнениями для выработки положительных нравственных качеств (доброты, гуманизма, чуткости, справедливости). Было важно, чтобы из организованных в начале координаторами мероприятий у участников возникла потребность в самостоятельном совершении добродетельных поступков
Активизация чувств	Создание ситуаций, вызывающих звучание глубоко скрытых чувств, развитие благородных стремлений
Доброта и внимание	Доброта и внимание со стороны коллектива вызвали у участников ответные чувства, порождали радость, признательность. Проявление доброты, внимания и заботы вызывало сильные ответные чувства. Участники чувствовали искренность координатора

**Педагогические приемы формирования убеждений  
через деятельность**

№ п/п	Направление деятельности	Формы и методы деятельности по формированию ценностей
1.	Нравственно-познавательная деятельность	Устный журнал, смотр педагогических идей, викторина «Что? Где? Когда?», вечер разгаданных и неразгаданных тайн, неделя науки, психологический практикум «Учись учиться», серия научных обзоров периодической педагогической литературы «Замечательные», «За страницами учебника»
2.	Ценностная ориентированная деятельность	Встречи в литературной (театральной, музыкальной...) гостиниой, конкурсы-посвящения, юбилейные творческие вечера, посещение мемориальных музеев, классные часы на морально-этические темы, часы интересных встреч. Беседы под различными рубриками: «Что такое счастье?», «Что мы ценим в людях», «Выбор»
3.	Ценностно-трудовая деятельность	Работа по восстановлению памятников, дежурство, оборудование и оформление холлов, украшение помещений к празднику, праздник труда, турнир умельцев, выставка технического творчества, неделя ремесел и др. Школа актива, акции милосердия и благотворительности, шефство над детским домом и домом милосердия, Вахта памяти
4.	Знание норм и принципов морали	Вечер «Что такое хорошо и что такое плохо», «Как поступить?», «Справедливость», «Давайте обсудим», «Самооценка скромности». Мероприятия проекта «Нравственный театр», «Ерш»
5.	Ценностно-творческая деятельность	Новогодний (осенний, весенний) бал, вечер художественной самодеятельности, этический театр, литературно-художественная композиция, вечер авторской песни, выпуск литературного альманаха, литературная (музыкальная) гостиная, посещение театра, диспут, выставка «Малая Третьяковская галерея» и др.
6.	Нетрадиционные формы, направленные на воспитание нравственных ценностей	Пять минут с одним стихотворением (музыкальным произведением, картиной...), публичная лекция, «Сократовская беседа», «Философский стол», «Дискуссионные качели», «Разговор при свечах», «День гения», «Круглый стол с острыми углами», «Фотокамера смотрит в мир»

С целью усиления культурно-досугового контекста воспитательной деятельности учащихся использовался потенциал музея спорта имени И.Я. Ярыгина, библиотеки, клуба «Студенческие инициативы». В клубе работают студии: театрализованных представлений, вокальная, хореографическая, изобразительного искусства, декоративно-прикладного творчества, фото-, видеомонтажа, спортивные секции. В них занимаются около 60 % будущих педагогов. Клуб рассматривался нами как открытое пространство, наполненное духовно-нравственным содержанием. Творческие коллективы учащихся ежемесячно представляли свои достижения в виде отчетов, выставок, концертов. В процессе экспериментально-опытной работы клуб выступал в качестве одной из основных форм организации профессионально-культурного пространства, обеспечивающего формирование духовно богатой, культурно развитой нравственной личности будущего педагога.

Внеклассная работа была насыщена проектной деятельностью учащихся по направлениям: этическое, профессионально-трудовое, гражданско-патриотическое и правовое, художественно-эстетическое и культурологическое, экологическое, семейное воспитание.

Таким образом, культурно-профессиональное пространство университета способствовало формированию у будущих педагогов предпочтения духовно-нравственных ценностей.

Вовлечение будущих педагогов в волонтерское движение как педагогическое условие предполагало создание в учебно-воспитательном процессе университета ситуаций духовно-нравственного содержания и связывалось с этапом самореализации будущих педагогов через духовно-нравственную и профессиональную деятельность. Основной педагогический смысл условия состоял в усилении духовно-нравственного аспекта самореализации будущего

педагога, в активном развертывании его духовно-нравственных ресурсов, закреплении духовно-нравственных ценностей в деятельности для других.

Волонтерская деятельность осуществлялась непосредственно через деятельность по оказанию помощи и поддержки людям, нуждающимся в них, и сопровождалась культурно-массовыми агитационными мероприятиями, акциями «Добра», добровольной трудовой деятельностью на благо других людей и общества, дискуссиями на темы благотворительности, самоуправления.

Мы использовали волонтерство на профессионально-образовательных площадках. Волонтерство на профессионально-образовательных площадках предполагает деятельность добровольцев из числа обучающихся общеобразовательных, профессиональных организаций, родителей (опекунов), широкой общественности по оказанию помощи, взаимопомощи, самопомощи в решении задач подготовки обучающихся к выбору профессии, подготовки координаторов, просвещения родителей, а также в организации семинаров, мастер-классов, конференций. Планируется деятельность волонтеров-менеджеров, которые помогают в наборе волонтеров, их обучении, координации работы при проведении мероприятий. Волонтеры осуществляют помощь в проведении занятий и мероприятий, предусмотренных программами подготовки координаторов, программами дополнительного образования для обучающихся общеобразовательных школ, общеразвивающими программами для родителей и опекунов.

Волонтерское движение поддерживалось профессорско-преподавательским составом средствами агитационной и коррекционной работы; психолого-педагогическим и медико-социальным просвещением и консультированием участников образовательного процесса. Большое внимание в университете уделялось созданию системы самоуправле-

ния. Были созданы советы обучающихся, старост, физоргов, профсоюзный комитет, которые выступили активными организаторами волонтерского движения.

Деятельность волонтеров рассматривалась как творческий процесс, как ситуации сотрудничества, живая цепь ситуаций-событий с их уникальностью и неповторимостью, где связующей нитью была духовно-нравственная деятельность будущих педагогов; реализовывался принцип «здесь и сейчас», вырабатывалось умение получать радость от каждой ситуации «со-бытия». Именно в волонтерской деятельности будущие педагоги имели возможность накапливать опыт общения с Другим, выражать духовно-нравственные предпочтения, ценить значимого Другого, мир его экзистенциального бытия.

При вхождении и удержании в профессии происходит стадия становления – **стадия адаптанта** – мы организуем комфортное, «безшовное» вхождение в профессию, через организацию практического обучения с учителями-практиками, мотивационные мероприятия, общение в научно-образовательной среде, профессиональном сообществе.

Деятельность по приведению в соответствие с современными требованиями профессионального уровня бакалавров-педагогов профессиональным педагогическим стандартам является важной государственной задачей, решаемой усилением практической направленности профессиональной подготовки.

Понятие «профессиональная подготовка» определяется как система формирования и развития специальных знаний, умений, навыков, качеств, опыта, обеспечивающих возможность успешной работы по определенной профессии. Е.А. Шанц рассматривает ее как систему, в которой должны быть созданы определенные условия для профессионального и личностного развития будущего специалиста, выделяя ее структурные и функциональные компоненты [2].

Среди компонентов профессиональной подготовки особое место занимает практическая подготовка. В соответствии с приказом Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения Российской Федерации № 885/390 от 5.08.2020 под практической подготовкой подразумевается форма организации образовательной деятельности при освоении образовательной программы в условиях выполнения обучающимися определенных видов работ, связанных с будущей профессиональной деятельностью и направленных на формирование, закрепление и развитие практических навыков и компетенций по профилю соответствующей образовательной программы. Актуальность практической подготовки обосновывается необходимостью модернизации педагогического образования на основе интеграции ресурсов педагогических вузов и образовательных учреждений через подготовку учителя «новой формации» с учетом результатов научных исследований и лучших педагогических практик.

Проведя теоретический анализ содержания и целей практической подготовки, мы констатировали, что она должна обеспечивать включение будущего педагога в профессиональную деятельность, совершенствовать институт наставничества, который является первым и наиболее ответственным этапом профессионального становления молодого педагога. Именно там происходит продвижение от фазы «выживания в данной школе к фазе полной адаптации» в ней. При этом степень влияния «практического обучения» на формирование готовности будущего педагога к осуществлению профессиональной деятельности пока слабо изучена.

Актуальность проблемы практической профессиональной подготовки подтверждается результатами анкетирования более 50 руководителей образовательных организаций

Красноярского края, которое было проведено в 2020 году в рамках программы стратегического развития Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева. На вопрос, «Каких профессиональных знаний, умений и личностных качеств, на Ваш взгляд, не хватает молодым специалистам, приходящим к Вам в учреждение?» были получены следующие ответы:

- готовности к практической деятельности – 66 %;
- связи с реальными потребностями, пониманием актуальных задач и путей их решения, социальной и образовательной политики в целом – 53 %;
- самостоятельности, инициативы – 47 %;
- базовых теоретических знаний по профессии – 29 %.

Анализ учебно-методической документации выявил проблему недостаточности фондов оценочных средств, позволяющих определять уровень готовности к профессиональной деятельности. Имеющиеся фонды оценивают усвоение дисциплин.

Мы осознали, что для решения поставленной цели необходимо кардинальное изменение подхода к практической подготовке будущих педагогов.

В соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования 44.03.01. Педагогическое образование в рамках освоения программы бакалавриата выпускники смогут готовиться к решению задач профессиональной деятельности, таких как педагогическая, проектная и организационно-управленческая.

Для оценки достижений результатов формирования профильных профессиональных компетенций (по физической культуре) с учетом видов деятельности, предусмотренных профессиональным стандартом «Педагог», определили индикаторы достижения результатов образования (табл. 5).

Таблица 5

## Индикаторы профильных профессиональных компетенций

Задача профессиональной деятельности	Наименование индикатора достижения профессиональной компетенции
	<b>Профильная профессиональная компетенция:</b> способен организовать процесс обучения, направленный на формирование универсальных учебных действий, в том числе на основные способы самоконтроля показателей физического здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и уровня развития физических качеств
Видеть ученика в образовательном процессе (в том числе формирование УУД)	Демонстрирует знание основных способов самоконтроля показателей физического здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и уровня развития физических качеств
	Разрабатывает образовательные программы в сфере общего и дополнительного образования с учетом способов развития универсальных учебных действий, в том числе самоконтроля показателей физического здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и уровня развития физических качеств
	Разрабатывает образовательные программы в сфере общего и дополнительного образования с учетом способов самоконтроля показателей физического здоровья, умственной и физической работоспособности, физического развития и уровня развития физических качеств
	<b>Профильная профессиональная компетенция:</b> способен формировать у обучающихся двигательные умения и навыки по базовым видам спорта
Строить образовательный процесс	Демонстрирует знания по организации обучения двигательным умениям и навыкам по базовым видам спорта
	Владеет методами формирования двигательных умений и навыков по базовым и новым видам спорта
	Способен организовать образовательный процесс, направленный на формирование двигательных умений и навыков по базовым и новым видам спорта в процессе освоения образовательных программ

Таким образом, при организации практического обучения педагогов-бакалавров мы рекомендуем:

- содержание программы определять с учетом профессионального стандарта: трудовые функции – трудовые действия – компетенции – образовательные результаты;

- формы организации образовательного процесса ориентировать на профессиональную готовность обучающихся к профессиональной деятельности (интернатура);

- фонды оценочных средств модулей направлять на перечень самых важных, проверяемых образовательных результатов;

- фонды оценочных средств Государственной итоговой аттестации ориентировать на готовность обучающихся к профессиональной деятельности (экзамен-знания; выпускная квалификационная работа-умения и компетенции, карты компетенций, портфолио).

Мы провели исследование о влиянии практической подготовки на процесс формирования готовности будущего педагога к профессиональной деятельности.

Профессиональная готовность к какому-либо виду деятельности – интересное внутреннее и внешнее состояние личности, сочетающей в себе дидактические, конструктивные, перцептивные, экспрессивные, коммуникативные, организаторские, педагогические способности. Поэтому профессиональная готовность выделяется как редуцированная модель профессионализма, которая характеризует качество подготовки специалиста и поддается формализации и измерению [7]. Проведя сравнительный анализ различных подходов к проблеме формирования готовности к профессиональной деятельности, мы выделили три компонента этой готовности: мотивационный (побуждение к педагогическому сопровождению обучающихся); когнитивный (овладение будущими бакалаврами-педагогами психолого-педагогическими, общекультурными и специальными зна-

ниями, необходимыми для освоения компетенций педагогического взаимодействия с обучающимися); рефлексивный (адекватность реагирования и своевременность корректировки педагогической поддержки обучающихся) [8].

В эксперименте приняли участие 52 студента Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева, обучающихся по направлению подготовки «Педагогическое образование», направленность (профиль) образовательной программы «Физическая культура» (экспериментальная группа – 26 человек (проходили педагогическую интернатуру)), контрольная группа – 26 человек (не участвовали в реализации педагогической интернатуры)), а также 9 педагогов средних школ Красноярска.

При реализации практического обучения будущих педагогов мы систематизировали учебную и педагогическую практику с учетом новых методологических подходов к системе образования, организовали попытку погружения в профессиональную среду через модульный подход. При этом пополняли и углубляли теоретические знания по теории и методике обучения физической культуры через интенсивные погружения на базах учителями-наставниками. Это позволило будущему педагогу на базах практики познакомиться с учебно-материальной базой и документацией образовательного учреждения, основными направлениями воспитательной работы, провести наблюдения за работой педагогического и ученического коллектива, изучить систему работы педагога, провести индивидуальную работу по предмету с обучающимися, исследовать их индивидуально-психологические особенности, организовать проектную деятельность и составить паспорт здоровья для каждого обучающегося.

Для оценивания сформированности когнитивного компонента готовности будущего педагога нами были подобраны специальные тестовые задания в соответствии с четырьмя

уровнями проявления знаний: воспроизведения, стандартного оперирования, аналитико-синтетический, творческий.

Для оценивания сформированности рефлексивного компонента использовалась карта самооценки. Для наполнения этой карты профессиональными качествами и свойствами личности, необходимыми для успешной педагогической деятельности, было проведено анкетирование среди педагогов-практиков средних школ Красноярска. Анкетирование показало следующие результаты: умение выстраивать педагогический процесс считают ключевым показателем успешной педагогической деятельности 52 % опрошенных, умение излагать учебный материал – 29 %, умение прогнозировать свою деятельность – 18 %. К необходимым свойствам личности респонденты отнесли следующие: 39 % – оптимизм, 41 % – активность и коммуникабельность, 10 % – открытость [6].

*Таблица 6*

**Исходные показатели компонентов готовности  
бакалавров-педагогов к профессиональной деятельности**

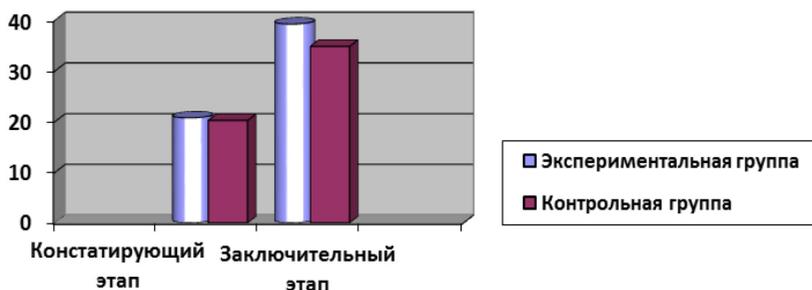
Компонент	Группа	Исходный показатель уровня готовности
		X
Когнитивный	Экспериментальная	24,3
	Контрольная	26,5
Мотивационный	Экспериментальная	17,7
	Контрольная	16,7
Рефлексивный	Экспериментальная	20,6
	Контрольная	17,6

Рассчитав минимально и максимально возможный балл и разделив полученную шкалу на три приблизительно равные промежутка, мы получили три уровня готовности к профессиональной деятельности будущих педагогов: критический уровень – 0–35; адаптивный уровень – 35–70; достаточный уровень – 70–100.

Используя формулу, описанную В.Е. Коробовым [1], мы выявили общий уровень готовности к профессиональной деятельности будущих педагогов:  $Gэ = 62,3/3 = 20,7$  – данный показатель находится в пределах первого уровня,  $Gк = 60,8/3 = 20,2$  – данный цифровой показатель также находится в пределах первого низкого уровня.

Таким образом, уровень сформированности готовности к профессиональной деятельности будущих педагогов в экспериментальной и контрольной группах на констатирующем этапе эксперимента находился на низком (критическом) уровне. Ни один из будущих педагогов экспериментальной и контрольной групп не набрал баллов, которые соответствовали бы следующим уровням сформированности готовности.

После прохождения практического обучения количественные показатели в экспериментальной группе свидетельствовали о ярко выраженной тенденции роста уровня сформированности готовности будущих педагогов к профессиональной деятельности.



*Рис. 4. Изменение в формировании общего уровня готовности будущих педагогов к профессиональной деятельности*

В статистической обработке полученных данных применялся t-критерий Стьюдента. Полученные данные были обработаны на сайте [www.psychol-ok.ru/statistics](http://www.psychol-ok.ru/statistics) и представлены на рис. 5.

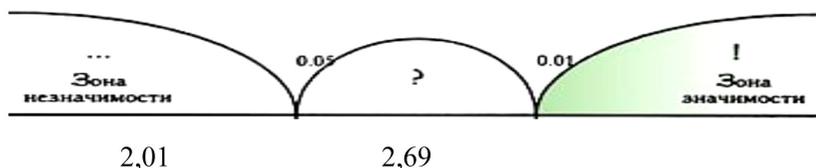


Рис. 5. Полученное эмпирическое значение  $t$  (58,8)

Анализ данных позволяет констатировать, что у большинства студентов появилось желание стать работающими педагогами. В экспериментальной группе улучшились показатели психолого-педагогических знаний, сформировались общекультурные и профессиональные компетенции, студенты начали проявлять социальную активность достаточно часто, также у большинства из них повысилась познавательная и творческая активность.

Таким образом, полученные результаты экспериментальной группы незначительно, но опережают данные контрольной группы, что свидетельствует о положительном влиянии практического обучения на готовность будущих педагогов к профессиональной деятельности «безшовного» вхождения в профессию через погружение будущего педагога в профессиональную среду и сформировать у него готовность к осуществлению педагогической деятельности.

Таким образом, на вузовском этапе профессионального становления важной является социокультурная среда университета и внешняя профессиональная среда школы. Среда направлена на усвоение будущим педагогом основ профессиональной культуры, а также ценностной базы учительской профессии, она мотивирует дальнейший интерес к педагогической деятельности. Практическое обучение при реализации модульно-компетентностного плана позволяет сформировать адекватный образ профессиональной деятельности, что способствует более успешной адаптации, и, наоборот, несоответствие представлений и ожиданий

человека о реальных условиях его предстоящей жизнедеятельности делает его психологически неподготовленным к встрече с неожиданными трудностями, к осуществлению процесса психологической адаптации. Об успешной адаптации будущего педагога к профессиональной среде может говорить количественный показатель устроившихся на работу учителями. В настоящее время процент трудоустроенных института физической культуры, спорта и здоровья имени И.С. Ярыгина составляет 82 %.

Рассмотрим стадию **интернала** в профессиональном становлении педагога. Мы организуем вхождение в профессию в качестве «полноправного коллеги», осуществляем постдипломное сопровождение и обучение по магистерским программам, научно-исследовательскую работу, консультирование и вовлечение в наставничество как действующего учителя-практика.

В стадии интернала педагог интегрируется в организационную среду учреждения. Под ее влиянием он претерпевает самоактуализацию в профессии (осознание индивидуальных возможностей выполнения норм, осознание результатов овладения профессией в вузе, применение профессиональных навыков на практике).

Сопровождение направлено на принятие культурных норм и ценностей организации, восприятие себя как части коллектива, принятие социальной роли, соответствующей его статусу.

Показателями успешного прохождения этого этапа профессионального становления являются степень удовлетворенности молодого педагога системой мотивации, условиями труда или отношениями с другими членами коллектива, преодоление конфликтных ситуаций, возникающих в процессе работы. Возможными показателями трудовой активности молодого педагога по внешнему критерию могут быть проявление инициативы, творческий вклад

в работу, приобретение новых навыков, самосовершенствование. По внутреннему критерию можно выделить показатель самоопределения молодого педагога с точки зрения уровня компетентности в своей профессии, а также наличия внутренней мотивации к дальнейшему карьерному росту. Временной интервал этапа интернала соответствует второму году работы молодого преподавателя в организации. На этом этапе повышается профессиональное мастерство молодого педагога, увеличивается социальный опыт взаимодействия в коллективе, формируется квалифицированный специалист. Педагог принимает окончательное решение о включении в профессию, в коллектив. Его личные цели сотрудника отождествляются с целями организации. Основной характеристикой личности становится система профессионального взаимодействия, включающая мотивационную сферу (направленность на профессиональную трудовую деятельность), сферу целеполагания (система представлений о содержании и результатах трудовой деятельности), сферу профессиональных устремлений (жизненные стратегии и профессиональные планы).

Обучение в магистратуре направлено на развитие интегрированных педагогических компетенций, т. е. способности принимать решения, брать на себя ответственность, проводить анализ, осуществлять коммуникативные функции. Постдипломное сопровождение направлено на то, чтобы молодые педагоги могли не только пользоваться готовыми знаниями, но и приобретать новые, транслировать их другим лицам. Поэтому ведущий вид деятельности у них – научно-исследовательский. В практическом русле профессиональной педагогической деятельности постдипломное сопровождение формирует способность действовать в непредвиденной ситуации, создавать условия для преодоления кризисов и барьеров в профессиональной деятельности.

Постдипломное сопровождение молодого педагога реализуется на основе принципов:

- научности, доступности, системности содержания предлагаемого опережающего научно-ориентированного профессионального развития, формирования педагогической направленности, преодоления кризисов и барьеров в профессиональной деятельности;

- мотивационно-воспитывающий принцип, установление устойчивой мотивации к профессиональной деятельности, овладение профессиональной культурой педагога-исследователя;

- свободы и взаимности выбора учителя-наставника – сопровождение организуется добровольно на основе свободного и взаимного выбора наставников и магистрантов.

Таким образом, обеспечивается успешность «вхождения» выпускника в профессию, значительно сокращается преждевременный отток педагогических кадров из профессии.

Особое значение в сопровождении этапа интернала мы отводим сопровождению профессиональной деятельности магистранта в конкретной образовательной организации. Внедрение онлайн-поддержки с использованием электронных платформ и сервисов, что обеспечивает мобильность консультирования, экспертирования, оптимизацию и своевременность рефлексии педагогической деятельности, анализ урочной и воспитательной, научно-исследовательской деятельности. В основе сопровождения лежит технология наставничества. Механизм сопровождения основан на институте двойного наставничества, непрерывной коммуникации между профессорско-преподавательским составом и наставниками университета и наставника из числа учителей-практиков из организации работодателя. Задачи наставников на данном этапе состоят в том, чтобы помочь выявить

кризисы и барьеры в адаптационном процессе путем диагностики степени адаптации и фиксации рефлексии молодого специалиста. Ожидаемым результатом постдипломного сопровождения является умение решать профессиональные проблемы, ориентироваться в профессиональной среде, диагностировать кризисы в профессиональной деятельности, умение их преодолевать.

Завершающим этапом постдипломного сопровождения является запуск механизма профессионального роста и саморазвития магистранта, направленного на развитие личностных качеств молодого учителя, способствующих повышению эффективности профессиональной деятельности, и формирование позитивной модели профессионального поведения.

На стадии мастерства для подготовки будущих педагогов привлекаем лучших с проявленными педагогическими способностями, вовлекаем их в обучение в аспирантуре, осуществляем сопровождение профессиональной карьеры, индивидуальное консультирование профессорско-преподавательским составом, в том числе по вопросам научно-исследовательской работы; обучаем и вовлекаем в качестве координаторов профессионально-образовательных площадок; на стадии авторитета, когда педагог становится лучшим среди мастеров, сопровождаем обобщение передового педагогического опыта, привлекаем к соискательству, сопровождаем публикации по результатам исследований и апробации, подготовку к сдаче кандидатских экзаменов, оформление диссертационного исследования, привлекаем к реализации образовательных программ бакалавров педагогического образования, эксперитирования магистерских диссертаций; на стадии наставника, когда педагог, добившийся значительных успехов, передает свой опыт на профессионально-образовательной площадке, организует

сопровождение научно-практической школы, оформление диссертационного исследования доктора педагогических наук, публикации монографий, научных сборников, организация научного руководства кандидатами педагогических наук, координация деятельности профессионально-образовательных площадок края.

Профессиональную компетентность педагога-мастера мы рассматриваем как развитие творческой индивидуальности, формирование восприимчивости к педагогическим инновациям, способностей адаптироваться в меняющейся педагогической среде. На этом этапе профессиональная компетентность выступает как интегративное качество учителя, включающее владение учителем профессиональными знаниями и умениями, умением применять профессиональные знания в своей образовательной практике, а также умение передавать это своим ученикам.

Профессиональная самореализация педагога-мастера осуществляется на сформированных уровнях профессиональной компетентности:

- бессознательная некомпетентность («Я не знаю, что я не знаю»);
- сознательная некомпетентность («Я знаю, что я не знаю»);
- актуально сознаваемая компетентность («Я знаю, что я знаю»);
- сознательно контролируемая компетентность (профессиональные навыки полностью интегрированы, выстроены в поведение, профессионализм становится чертой личности).

Мы, вслед за А.К. Марковой, выделяем показатели зрелости личности профессионала-педагога:

- понимание системы нравственных ценностей, менталитета данной профессии;

- способность к накоплению и анализу собственного профессионального опыта;
- проектирование себя как профессионала, умение построить оптимальный сценарий своего профессионального развития и следовать ему;
- максимальное использование человеком своих возможностей и их компенсация;
- развитие индивидуального стиля профессиональной деятельности как совокупности профессиональных задач и способов деятельности, отвечающих возможностям человека;
- адекватность и экономическая эффективность поведенческих профессиональных действий, блокирующих трудовую деятельность в случае превышения человеком своих возможностей с угрозой самосохранения;
- способность максимально мобилизовать свои возможности и концентрировать усилия;
- умение сочетать высокую мобилизованность и концентрацию усилий в труде с учетом имеющихся возможностей, предупреждать перегрузки;
- способность поддерживать удовлетворенность трудом, позитивное отношение к себе как к профессионалу;
- использование каждой новой возможности для профессионального развития, высокая чувствительность к новым возможностям, ответственность личности за неиспользованный шанс.

Ряд ученых при определении сущности педагогического мастерства исходят из наличия у учителя развитых профессионально-личностных свойств и качеств (А.И. Щербаков, В.А. Сластенин, А.И. Мищенко, И.А. Зязюн и др.). Так, А.И. Щербаков педагогическое мастерство определяет как синтез научных знаний, умений и навыков методического искусства и личных качеств учителя.

Перекликается с вышеуказанным определением и дополняет его характеристики дефиниция, которая дается В.А. Сластениным. Мастерство учителя, по его мнению, – это синтез личностно-деловых качеств и свойств личности, определяющий высокую эффективность педагогического процесса. В частности, это мастерство организатора коллективной и индивидуальной деятельности детей; мастерство убеждения; мастерство передачи знаний и формирование опыта деятельности и мастерство владения педагогической техникой [7].

#### *Учебно-профессиональные задания*

1. Охарактеризуйте и интерпретируйте стадии профессионального становления педагога.
2. Сформулируйте аргументы в поддержку реализации воспитательной деятельности в вузовском этапе профессионального становления.
3. Оцените собственную готовность к решениям профессиональных педагогических задач.
4. Выделите преимущества практической подготовки с наставником-учителем в педагогическом университете.
5. Выразите собственное мнение о педагогическом мастерстве и его влиянии на результаты образовательной деятельности.

### **1.3. Вовлечение учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки будущих педагогов**

Актуальность вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов обосновывается необходимостью модернизации педагогического образования на основе интеграции ресурсов педагогических вузов и образовательных учреждений через подготовку учителя

«новой формации» с учетом научных исследований и педагогических практик. Недостаточно разработаны и внедрены организационно-педагогические условия для вовлечения лучших педагогических работников в процесс профессиональной подготовки будущих учителей. Необходима программа, направленная на формирование у учителей-практиков мотивации, ценностных ориентаций, практико-ориентированных умений, опыта наставничества и других видов деятельности, в том числе профессиональной рефлексии. Для создания сообщества координаторов, способных к обучению и сопровождению будущих педагогов, необходимы разработка и создание цифровых образовательных ресурсов, использование дистанционных технологий взаимодействия.

Обеспечение практико-ориентированного характера подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов требует активного вовлечения учителей-практиков. Будущим педагогам требуются опытные учителя-практики (рис. 6).

С другой стороны, учитель-наставник имеет склонность к передаче и распространению накопленного практического знания. Ему свойственно стремление делиться, структурировать и переосмысливать наработанный опыт, чтобы профессионально совершенствоваться. Крайне важно создавать условия, когда встреча будущего учителя и учителя-наставника состоится вовремя, когда они могут быть полезны друг другу. Значит, необходимо создавать пространство для подобных встреч. Подобное пространство как совокупность факторов и условий должно становиться местом, в котором происходит сопровождение учителей общеобразовательных организаций по удовлетворению их запросов на профессиональный рост, что становится вполне актуальным при внедрении новых должностей и квалификационных категорий – учитель-методист, учитель-наставник.

проблема: недостаточная практическая направленность подготовки, надо совершить переход от «выпускника знающего» – к «выпускнику умеющему, а главное ДЕЛАЮЩЕМУ»



Вариант решения: Повышение качества подготовки педагогов за счет усиления практической направленности основных образовательных программ

Рис. 6. Вызовы профессиональному образованию

При этом профессорско-преподавательский состав профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов, создавая научно-методологическое и методическое обеспечение для удовлетворения запросов учителей на профессиональный рост, сопровождая их, создает основания вовлечения их в процесс подготовки будущих учителей. Таким образом, необходима целенаправленная работа по формированию у учителей-практиков запроса на наставничество, соответствующих ценностных ориентаций, компетенций, создание профессионально-образовательных площадок, на базе которых осуществляется подготовка обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов с привлечением учителей общеобразовательных организаций. При этом следует заметить, что деятельность созданных площадок потребует координации их работы, а следовательно, подготовки координаторов.

Идея вовлечения учителей-практиков в процесс практико-ориентированной подготовки будущего учителя имеет свою историю и получило современное распространение в педагогической науке и практике, что, в свою очередь, предполагает связь с наукой, теоретическое, технологическое, методическое совершенствование, развитие творческих способностей, компетенций «работать с будущим» (проектировать, моделировать, конструировать новые среды, искать проблемы и выдвигать гипотезы по их решению).

Ученые-педагоги предлагали опираться на опыт работающих учителей, полученный ими в прошлом. Однако значение перспективы выражалось ими в одном из дидактических правил обучения «от известного к неизвестному, от близкого и знакомого к отдаленному и незнакомому».

Цель вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки будущих педагогов – создание и реализация условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации школьников в педагогических специальностях, профессионального становления, адаптации будущих учителей.

Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов через профессионально-образовательную площадку подразумевает:

- взаимодействие университета с общеобразовательными организациями для решения актуальных проблем образования;

- направленность образовательного процесса на подготовку выпускников к решению профессиональных задач через реализацию практического обучения.

Вовлечение учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся профессиональ-

ных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов осуществляется в соответствии с моделью, представленной на рис. 7.



Рис. 7. Модель профессионально-образовательной площадки

Профессионально-образовательная площадка – это временная структура, организованная на базе Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева, предназначенная для сотрудничества педагогов, обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, педагогических университетов по подготовке обучающихся к выбору профессии.

Основной принцип взаимодействия на профессионально-образовательной площадке – сотрудничество.

Сотрудничество – взаимоотношения педагогов, обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, педагогических университетов,

характеризующиеся согласованностью, слаженностью мнений и действий.

Основная цель деятельности профессионально-образовательной площадки: консолидация педагогов, обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, педагогических университетов в поиске, проектировании и реализации инновационных подходов к решению задач подготовки обучающихся к выбору профессии.

В результате исследования определены характеристики современного учителя-практика с точки зрения готовности и способности участвовать в процессе подготовки будущих педагогов (социологические, личностные, профессиональные характеристики). Из 240 учителей 20 хотят стать наставниками будущих педагогов – 52,8 % опрошенных (25,0 % ответили однозначно «да», 27,8 % ответили «скорее „да”»). Причем мужчины выражают 100 %-ное желание быть вовлеченными в процесс профессиональной подготовки будущих учителей. Это учителя со стажем от 10 до 25 лет, удовлетворенные своей работой, они признают ценности сотрудничества и доверия, регламентированный и нерегламентированный обмен опытом, профессиональное взаимодействие, владеют элементами организационной культуры, имеют обширные личные и профессиональные связи, владеют достаточным профессиональным опытом и мастерством для наставничества будущих педагогов.

Основные этапы вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и педагогических университетов представлены в таблице.

Таблица 7

**Основные этапы реализации вовлечения  
учителей общеобразовательных организаций  
в процесс подготовки обучающихся  
профессиональных образовательных организаций  
педагогической направленности  
и педагогических университетов**

Этап	Работа в образовательной организации	Работа с внешней средой
1	2	3
Подготовительный	Нормативно-правовое оформление профессионально-образовательной площадки, программы наставничества в образовательной организации, договоры о сотрудничестве между вузом и школой	Определение участников профессионально-образовательных площадок и заинтересованных партнеров
	Информирование коллективов учителей, преподавателей, школьников, студентов, выпускников, работодателей, родителей о запуске профессиональных образовательных площадок. Сбор запросов целевых групп	Медиаинформирование о возможностях создания и ожидаемых результатах профессионально-образовательных площадок
	Подготовка банка участников и обучение координаторов	Определение стимулов для участников профессионально-образовательных площадок
	Подготовка команды координаторов. Выбор главного координатора	Установление связей главного координатора с профессионально-педагогическим сообществом региона
	Формирование дорожной карты внедрения целевой модели, определение необходимых для реализации внутренних и внешних ресурсов	Информирование о создании дорожной карты и ожидаемых результатах внедрения целевой модели

Продолжение табл. 7

1	2	3
Внедренческий	Организация сбора данных о желающих участвовать в деятельности профессионально-образовательной площадки	Информирование о запуске программы подготовки координаторов и деятельности профессионально-образовательной площадки
	Отбор и обучение координаторов. Разработка критериев отбора координаторов	Выявление запроса на координаторов с учетом требований региона
	Привлечение психологов, сотрудников педагогических вузов, менторов к отбору и обучению кураторов, наставников	Взаимодействие с целевыми аудиториями на профильных мероприятиях с целью найти потенциальных кураторов; мотивировать кураторов
	<p>Организация работы координаторов. Обеспечение организационными и методическими материалами, определение ресурсов для работы координаторов.</p> <p>Организация работы групп.</p> <p>Определение форматов взаимодействия групп.</p> <p>Анализ сильных и слабых сторон участников для постановки цели и задач на конкретные периоды.</p> <p>Предоставление координаторам, наставникам методических рекомендаций и / или материалов по взаимодействию с наставляемым(и).</p> <p>Организация сбора обратной связи от кураторов, наставников, наставляемых для мониторинга эффективности реализации программы.</p>	<p>Промежуточные результаты программы транслировать партнерам программы и медиа для актуализации и потенциального вовлечения в будущий цикл программы</p>

1	2	3
	Сбор данных от наставляемых для мониторинга влияния программы на их показатели. Разработка системы поощрений кураторов, наставников, наставляемых	
Рефлексивно-оценочный	Сбор обратной связи участников профессионально-образовательной площадки, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на будущих педагогов. Установление обратной связи от наставников, наставляемых и кураторов для мониторинга эффективности реализации целевой модели. Реализация системы поощрений участников профессионально-образовательной площадки. Организация мероприятия для представления результатов, чествования лучших участников и обмена их опытом деятельности. Формирование открытой базы лучших педагогических кадров, включая завершивших программу наставляемых, желающих попробовать себя в новой роли	Привлечение сотрудников педагогических университетов, экспертных сообществ к оценке результатов внедрения целевой модели. Приглашение представителей бизнес-сообщества, образовательных организаций, исполнительно-распорядительных органов муниципального образования, выпускников на итоговое мероприятие; популяризация лучших практик и примеров через медиа, участников, партнеров

Рассмотрим алгоритм вовлечения учителей-практиков, профессорско-преподавательского состава в деятельность профессионально-образовательной площадки:

- выявление социально активных руководителей образовательных организаций, учителей-практиков, педагогов, будущих педагогов в социальную практику наставничества и ее информирование о потенциальных возможностях личностного и профессионального становления и развития;

- предоставление возможности проявить себя, реализовать свой потенциал и получить заслуженное признание

со стороны профессионального сообщества, создание ситуаций успеха;

- развитие созидательной активности педагогов через различные мотивационные мероприятия, конкурсы профессионального мастерства, трансляцию передового педагогического опыта;

- интеграция активных педагогов, родителей, обучающихся через мероприятия, готовых к педагогическим преобразованиям в образовательных организациях;

- обучение педагогов новым трудовым навыкам, практикам научно-исследовательской работы;

- получение навыков самореализации и самоорганизации для решения профессиональных педагогических задач;

- духовно-нравственное и патриотическое воспитание;

- формирование кадрового резерва профессионального педагогического сообщества.

Работа по вовлечению учителей-практиков начинается со знакомства с учителями, которые изъявили желание участвовать в профессионально-образовательной площадке, используя свое свободное время.

Перед тем как идти на встречу с учителями-практиками, которые, возможно, захотят стать наставниками, важно провести предварительную работу, позволяющую понять:

- зачем мы идем к потенциальным учителям, педагогам, которые могут стать наставниками;

- как рассчитать ресурс времени взаимодействия и придерживаться регламента, учитывать, сколько времени нам дают для встречи, после какого события нас будут слушать (например, до или после учебных занятий);

- каков возраст и другие индивидуальные особенности целевой аудитории наставников;

- какие технические возможности предоставит принимающая сторона;

- какие задачи стоят перед учителями-наставниками и будущими педагогами;

- какие условия работы мы можем предложить, в чем преимущества участия в работе профессионально-образовательной площадки;

- какая будет благодарность / мотивация.

Для вовлечения учителей-практиков в наставничество посредством интернет-ресурсов важно:

- регулярно вести сайт образовательной организации;

- использовать яркие (по возможности анимированные) баннеры;

- при публикации конкретного по содержанию и небольшого по размеру сообщения сопровождать его интересными фотографиями, имеющими отношение к деятельности профессионально-образовательной площадки (фотографии должны быть высокого качества);

- создать открытую профессионально-образовательную площадку в социальных сетях, в альбомы которой помещать привлекательные фотографии, видео и заметки о проведенных мероприятиях;

- руководителям организаций публиковать на собственной личной страничке в социальной сети фотографии и видео, имеющие отношение к участию в наставничестве, профессионально-образовательной площадке;

- в личных сообщениях выкладывать актуальную информацию о предстоящих мероприятиях профессионально-образовательной площадки;

- подробно описывать формат и деятельность профессионально-образовательной площадки. Записи должны соответствовать орфографическим, пунктуационным и стилистическим нормам русского языка, нормам этики;

- вести банк наставников, успешных выпускников, используя возможности портфолио.

Можно использовать флаеры, рекламные листовки и плакаты. Важно придерживаться принципа привлекательности рекламной продукции. Для ее разработки понадобится педагог с соответствующими способностями.

Рекламные видеоролики также являются эффективными для привлечения в наставничество потенциальных учителей-практиков. Они могут быть как отчетное задание по практике наставляемого будущего педагога.

Роль собеседования в наборе и отборе учителей-наставников очень важна. На наш взгляд, это основная форма их привлечения. Беседу важно проводить мастеру, руководителю магистерской программы, аспирантуры, поэтому личной встрече с желающим учителем-практиком быть наставником нужно отвести особое время.

Если человек приходит сам, его нужно поддержать в решении стать учителем-наставником в вашей организации или отдельного мероприятия. При этом важно объективно оценивать его возможности, и если в ходе беседы возникают какие-либо сложности (например, кандидат учителя-наставника не соответствует заявленным требованиям), важно честно сообщить ему об этом, объяснить причину отказа, при этом подчеркнув, что его желание помочь – ценно.

Предлагаем следующий алгоритм беседы с учителем-практиком, который может стать наставником в процессе подготовки будущего педагога.

*Таблица 8*

**Алгоритм беседы с учителем-практиком,  
который может стать наставником  
в процессе подготовки будущего педагога**

Этапы беседы	Вопросы для собеседования
1	2
Начало беседы	Расскажите о себе и своем опыте наставничества
	Спросите, что привело кандидата к вам и что он ожидает от этой беседы

1	2
	Узнайте, имеет ли кандидат опыт наставничества
	Что знает кандидат о наставничестве
	Кратко сообщите о преимуществах наставничества, принципах работы на профессионально-образовательной площадке (на этом этапе ограничьтесь только основной информацией, чтобы не «перегрузить» кандидата)
Основная часть	Расскажите о работе, которая вам интересна
	Спросите, какая работа наиболее интересна учителю-практику
	Расскажите о работе, которая может быть предложена учителю-практику
	Расскажите о системе поддержки и обучения, которую вы можете предложить
	Договоритесь о реалистичных целях, действиях, сроках, возможностях поддержки
Заключительная часть	Спросите у учителя-практика, имеет ли он какие-либо вопросы, на которые не получил ответа
	В случае если учителю-практику интересно то, что вы предлагаете, и он подходит для работы на профессионально-образовательной площадке, договоритесь о следующих действиях
	Оставьте контакты, по которым учитель-практик может связаться с вами

Любая деятельность (в том числе и наставническая) нуждается в мотивации – осознанном стремлении к достижению цели, которая наделена особым смыслом и требует создания определенных условий для ее реализации.

Можно выделить четыре основные подгруппы мотивов учителей-практиков и выстроить соответствующие способы их мотивирования:

– альтруизм – бескорыстное желание делать добро. Убежден, что есть люди, которым нужна помощь. Данная мотивация является неустойчивой, особенно когда учитель-практик сталкивается с равнодушным отношением.

Для мотивирования необходима организация регулярного участия учителя-практика в мероприятиях, в которых их помощь востребована и есть заметная эмоциональная отдача (благодарность тех людей, которым они помогают). Поддержка координатора профессионально-образовательной площадки;

– социальная мотивация строится на основе контактов с другими людьми. К социальной мотивации относятся: желание завести новый круг общения, выбраться из дома; возможность найти единомышленников, стремление к общению и обмену опытом, потребность в чувстве принадлежности и необходимости, потребность играть значимую роль в обществе и иметь цель в жизни. Для мотивирования необходима организация возможности содержательного общения участников профессионально-образовательной площадки друг с другом в комфортной обстановке. Организация участников профессионально-образовательной площадки в разных мероприятиях, в которых нужна их помощь (например, организация конференции). Предоставление возможности поделиться своим опытом с другими, встретиться с интересными людьми (в том числе учеными);

– социальная ответственность – основывается на убеждении, что человек обязательно должен помогать тем, кто находится в более сложной ситуации. Такое мировоззрение формируется под воздействием общественного мнения. Таким учителям-практикам не нужны особые способы мотивации, они охотно включаются и помогают будущим педагогам, учатся, участвуют в мероприятиях профессионально-образовательной площадки;

– материальная мотивация – достижение личных целей и / или удовлетворение личных потребностей: применение собственного опыта, знаний, навыков и приобретение новых, налаживание новых профессиональных контактов,

самореализация, личностный рост, самоутверждение, выполнение работы, приносящей удовольствие. К приемам мотивирования относится организация участия в обучающих тренингах и курсах, помощь в обучении, публикация статей, в проведении научных-исследовательских работ.

Важно помнить, что учителя-практики могут потерять интерес к наставничеству. Это случается, когда: отсутствуют поддержка, одобрение со стороны других; возникает противоречие между их ожиданиями и реальностью; выполняемая работа не приводит к реальным изменениям; деятельность однообразна и неинтересна; отсутствует возможность для личного и профессионального роста, удовлетворения учебно-профессиональных потребностей, получения новых знаний, навыков, полезных для жизни, проявления инициативы или творческих способностей; возникают напряженные отношения с другими участниками профессионально-образовательной площадки. Необходимо иметь в виду, что у одного и того же человека могут сочетаться различные типы мотивов, поэтому мы рекомендуем использовать разные способы мотивирования.

Для управления процессом вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов необходимо создание структуры управления профессионально-образовательной площадкой, которую можно представить в виде следующей схемы (рис. 8). Согласно данной схеме, у координатора площадки обязательно есть помощники из числа учителей-практиков-наставников. Учителя-наставники делятся на группы и создается актив профессионально-образовательной площадки, чаще всего по ступеням образования (начальная, средняя, старшая школа). Актив профессионально-образовательной площадки, в свою очередь, при необходимости берет на себя руководство группой наставников (не более 10 человек) на конкретном

мероприятии. Лидеров групп не должно быть больше 20 %, в противном случае возможны трудности в управлении и оперативном реагировании на изменение окружающей обстановки на мероприятии.



Рис. 8. Схема управления профессионально-образовательной площадкой

Необходимо понимать, что актив профессионально-образовательной площадки (в отличие от штатных сотрудников) – это динамичная группа, так как у ее участников могут возникнуть другие дела. В любом случае у них могут поменяться жизненные приоритеты и тогда они будут вынуждены либо посвящать наставничеству меньше времени, либо не заниматься им вовсе. При этом к активу площадки не обязательно относятся люди, обладающие лидерскими качествами. Несмотря на то что состав площадки подвижен, актив необходимо обучать и мотивировать, потому что только благодаря ему площадка сможет осуществлять свою деятельность.

#### Учебно-профессиональные задания

1. Опишите цель вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки будущих педагогов.

2. Какие приемы формирования мотивации для вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов вы могли бы предложить?
3. Предложите свои схемы управления профессионально-образовательной площадкой.
4. Какие условия вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов через интернет-пространство вы считаете наиболее актуальными? Опишите свои предложения.
5. При каких условиях учителя-практики могут потерять интерес к наставничеству? Предложите свои упреждающие меры.

---

**ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
ВОВЛЕЧЕНИЯ УЧИТЕЛЕЙ  
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
В ПОДГОТОВКУ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ  
ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ  
ПЛОЩАДКИ**

---

**2.1. Программа  
организационно-методического сопровождения  
вовлечения учителей  
общеобразовательных организаций  
в подготовку будущих педагогов посредством  
профессионально-образовательных площадок**

Научно-методическое обеспечение и сопровождение процесса вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов понимаются нами как научно обоснованный, специально организованный процесс взаимодействия субъектов сопровождения, направленного на преодоление профессиональных затруднений и личностных проблем педагога. Сопровождение включает в себя систему взаимосвязанных действий, мероприятий, педагогических событий и ситуаций, ориентированных на осмысление профессионального опыта педагога, актуализацию саморазвития, профессиональный успех, личностное преобразование, самосовершенствование.

На профессионально-образовательных площадках внедрено организационно-методическое обеспечение ее деятельности и организационно методическое сопровождение субъектов этой деятельности – координаторов, учителей,

обучающихся общеобразовательных организаций и профессиональных организаций педагогической направленности.

Организационно-методическое обеспечение включает совокупность разработанных положений, алгоритмов, программ, методических рекомендаций, дидактических материалов, инструкций, научных статей, монографий, определяющих различные процессы и аспекты функционирования профессионально-образовательных площадок с использованием всех человеческих, материальных и иных ресурсов.

Организационно-методическое сопровождение включает непрерывную точно спланированную деятельность, направленную на внедрение процедур и процессов деятельности профессионально-образовательных площадок, на предотвращение возникающих трудностей и проблем.

Программа организационно-методического сопровождения включает диагностические процедуры возникающих проблем, направления информационного поиска методов для их решения; формы обсуждения вариантов решения проблемы и выбора наиболее целесообразного пути ее решения; мероприятия оказания помощи на этапе реализации плана решения (Приложение 2).

Программа реализуется с использованием современных технологий обучения, в том числе информационно-коммуникационных, дистанционного обучения, в ходе которых применяются активные и интерактивные методы – деловые и ролевые игры, проектирование, кейс-метод, рефлексия и др.

Технология включает информационную поддержку участия обучающихся, студентов, учителей, родителей в различных педагогических мероприятиях (конференциях, мастер-классах, конкурсах профессионального мастерства) по представлению и обобщению своего опыта. Реализуется онлайн-сопровождение в формате удаленного пошагового индивидуального обучения, консультирования, других форм взаимодействия в режиме реального времени.

Для определения содержания организационно-методического сопровождения вовлечения учителей общеобразовательных организаций в процесс подготовки будущих педагогов необходимо определить виды деятельности, которые способствуют этому вовлечению. На их основе проектировались подходы к организации вовлечения, разрабатывалась дорожная карта и практико-ориентированная программа повышения квалификации для подготовки координаторов профессионально-образовательных площадок [4].

Вовлечение учителей в процесс подготовки будущих педагогов подразумевает:

- реализацию практического обучения;
- взаимодействие университета с общеобразовательными организациями;
- направленность образовательного процесса на подготовку выпускников к решению профессиональных задач.

Вовлеченные в процесс подготовки будущих педагогов учителя в роли наставников имеют ряд преимуществ: наставник повышает свой статус в профессиональном сообществе, завоевывает репутацию профессионала и доверие коллег, принимает участие в формировании команды (что особенно важно, поскольку эффективность всей команды зависит от эффективности работы каждого ее члена), развивает навыки управления и взаимодействия. Сотрудничество становится не просто формой взаимодействия, но и событием, наполненным смыслообразованием.

Будущий педагог, испытывающий затруднения в начале профессиональной деятельности, получает своевременную помощь, позволяющую быстрее выявить дефициты, и поддержку в решении сложных профессиональных задач, в профессиональном и карьерном развитии.

Субъектами сопровождения являются педагог, наставник, методист, заместитель директора, педагог-мастер (новатор), опытный специалист или талантливый сотрудник.

В структуру научно-методического сопровождения, таким образом, можно включить поддержку, помощь, опеку, диалог, консалтинг, сотрудничество, со-творчество, со-управление, наставничество, фасилитацию.

Структура научно-методического сопровождения педагогов в условиях общеобразовательной организации предполагает комплексную реализацию способов сопровождения, выбор из них приоритетного и зависит от особенностей и запросов субъекта, конкретной ситуации и педагогического события.

*Поддержка* предполагает перевод деятельности педагогов в инновационный режим совместного поиска рабочих ориентиров, обновления профессионального опыта, преобразования профессионально и личностно значимых смыслов; создание условий для успешного профессионально-личностного развития педагогов.

*Помощь* рассматривается как система действий по преодолению кризиса педагогического сознания и педагогической практики, идеалов и ценностей, целей воспитания и способов деятельности в условиях модернизации образования; как деятельность по проектированию индивидуального маршрута профессионально-личностного развития педагогов и достижения вершин мастерства в условиях общеобразовательной организации.

*Опека* выступает как специально организованное наблюдение за профессионально-личностным развитием педагогов, целенаправленное проведение гуманитарной экспертизы их профессионально-личностного развития, создание благоприятного психологического климата при разработке и успешной реализации Я-концепции, самопродвижения педагогов в условиях общеобразовательной организации.

*Диалог* рассматривается как взаимно обогащающий процесс обмена информацией, совместного поиска истины, организации «коммуникативных стратегий узнавания»

и пространств межличностных встреч и сотрудничества участников сопровождения.

*Консалтинг* (консультирование) трактуется как интеллектуальная деятельность по выявлению и анализу профессиональных и личностных проблем; выбору средств и методов, направленных на разрешение выявленных проблем; составлению программы профессионально-личностного развития; проектированию индивидуального образовательного маршрута педагогов; организации и проведению рефлексии педагогов; повышению психологической готовности к деятельности в новых ситуациях.

*Наставничество* представляется как осознанное взаимодействие наставника и педагога любого стажа работы и квалификации по передаче профессионального, личного и социального опыта. На различных стадиях профессионально-личностного развития педагога наставничество формирует индивидуальное акме (проявление личностью своей зрелости во всех сферах жизнедеятельности, и прежде всего в профессиональной деятельности) педагога путем поиска «безболезненного» решения выявленной личностной проблемы, выхода из «кризиса профессиональных компетентностей».

*Сотрудничество* определяется как общение, равенство во всем, взаимопонимание; принятие общих целей и путей, способов, средств их достижения; продуктивное взаимодействие в процессе продвижения в профессии и личностном развитии в условиях школьного профессионально-образовательного пространства.

*Со-творчество* трактуется как система взаимосвязанных педагогических событий и ситуаций, направленных на раскрытие творческого потенциала; развитие внутренних творческих возможностей; запуск механизмов самопознания, самовоспитания, самоутверждения и самореализации каждого участника сопровождения; выстраивание

гармонии человеческих отношений; совместное создание, осмысление, оценка инновационного опыта профессиональной деятельности; расширение субъектного пространства личности.

*Со-управление* определяется как процесс включения педагогов в проектирование и конструирование новых видов образовательной практики и научное управление этими процессами; создания предпосылок для выстраивания субъект-субъектных отношений, перехода к самоуправлению профессионально-личностным развитием и формированию профессионального и жизненного кредо.

*Фасилитация* (стимулирование, вдохновение) рассматривается как процесс влияния на мотивацию профессионально-личностного развития педагога, ценностного отношения к педагогической деятельности и усвоения смыслов как элементов личностного опыта; стимулирования потребности в самосовершенствовании и саморазвитии.

Сущность сопровождения мы рассматриваем как процесс и как стратегию взаимодействия. Организационно-методический аспект сопровождения базируется на идеях В.А. Сластенина, который характеризует сопровождение как процесс заинтересованного наблюдения, консультирования, личного участия, поощрения максимальной самостоятельности субъекта в проблемной ситуации [6].

Целью организационно-методического сопровождения будущих педагогов является профессиональное становление, а у учителей-практиков – профессиональное развитие. У тех и других происходит раскрытие личностно-профессиональных потенциалов, методическое, технологическое, личностное «достаивание» профессиональных компетенций, позволяющих эффективно решать профессиональные задачи. На эти аспекты педагогической деятельности ориентировано методическое сопровождение вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов.

Понимание сопровождения как педагогической стратегии позволяет планировать, поэтапно осуществлять и своевременно регулировать педагогическую деятельность учителей и будущих педагогов за счет выбора содержания, методов и средств деятельности адекватно ее целям и задачам, что отражено в программе научно-методического сопровождения вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов и программу наставничества.

Наставничество как смысл педагогической деятельности раскрывается через формирование знания о наставничестве, принятие ценности наставничества как ориентира педагогической деятельности и деятельности в качестве наставника.

Для формирования знаний о наставничестве мы проводим исторический экскурс о том, как формировалось это понятие в истории педагогики (Приложение 4).

Принятию ценностей наставничества способствуют мотивационные мероприятия профессионально-образовательной площадки, поддержка руководителей образовательных организаций, результаты наставляемых в педагогической деятельности.

Организацию наставнической деятельности в образовательной организации можно реализовывать на основе программы организационно-методического сопровождения вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов (Приложение 2).

### *Учебно-профессиональные задания*

1. Проведите исторический экскурс в понятие «наставничество».
2. Опишите личные для вас смыслы понятия «наставничество».
3. Охарактеризуйте способы сопровождения наставляемых. Какие вы считаете наиболее продуктивными и при каких условиях?

4. Опишите преимущества наставников и наставляемых, вовлеченных в процесс наставничества.
5. Предложите свои мероприятия дорожной карты программы организационно-методического сопровождения вовлечения учителей общеобразовательных организаций в подготовку будущих педагогов посредством профессионально-образовательных площадок.

## **2.2. Программа подготовки координаторов для эффективной работы профессионально-образовательных площадок**

В разделе будет описана методология проектирования и реализации двух практико-ориентированных программ: программы обучения координаторов профессионально-образовательных площадок, программы методического сопровождения процесса вовлечения учителей в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности.

Целью проектирования данных программ является максимально полное разворачивание потенциала дополнительного образования для формирования готовности координаторов к деятельности на профессионально-образовательных площадках, к методическому сопровождению вовлечения учителей в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности.

### *Этапы проектирования программ*

На подготовительном этапе осуществляется подготовка условий для проектирования. Он имеет стратегическое значение и задает общий контур программ, поскольку содержит определение концептуальных положений, цели и задач каждой программы. Подбирается команда

разработчиков, в которую включаются преподаватели педагогического университета, представители образовательных организаций профессионально-образовательных площадок, студенты. По завершении обсуждения, коррекции и утверждения концепции программ осуществляется их информационное продвижение – сбор предварительных запросов на обучение от образовательных организаций, выбор моделей деятельности координаторов – потенциальных участников реализации программы.

Первый этап завершается подготовкой дорожной карты проектирования, в которой прописаны алгоритмы разработки, необходимые кадровые, материальные и методические ресурсы.

На втором этапе проектирования выявляются конкретные образовательные запросы от участников профессионально-образовательных площадок, образовательных организаций, которые можно решить с помощью различных форм деятельности координаторов. Среди таких запросов могут быть методы изучения интересов и склонностей, мотивации у обучающихся к педагогической профессии; особенности взаимодействия в виртуальной среде, инновационные формы включения в разнообразные профессиональные пробы, ориентированные на педагогические профессии; возможные трансформации педагогических профессий; потенциал карьерного роста.

Основной опасностью второго этапа, которую необходимо избежать, является директивный или даже принудительный набор педагогов, поскольку участие в работе профессиональных площадок строится на принципах добровольности и осознания личностной значимости. Поэтому деятельность должна быть сфокусирована на проведении мотивационных мероприятий с участием потенциальных координаторов, учителей.

Примером такого мероприятия может быть проблемный семинар, посвященный анализу факторов внутренней и внешней среды, влияющих на мотивацию педагога к обучению по программе подготовки координаторов деятельности на профессионально-образовательной площадке. В качестве факторов внутренней среды могут рассматриваться квалификация педагогов, высокие образовательные результаты обучающихся, внеурочная деятельность, ориентированная на педагогическую профессию. Отрицательными факторами могут выступать, наоборот, недостаточная квалификация педагогов, низкие образовательные результаты обучающихся, территориальная удаленность школы от объектов культуры. Детальный анализ рисков внешней среды позволит минимизировать влияние отрицательных факторов разработки оперативного плана деятельности профессионально-образовательной площадки на основе данных SWOT-анализа.

Таким образом, использование SWOT-анализа будет способствовать развитию у будущих координаторов способности к «выходу» за пределы проблемы, к ее осмыслению со стратегических позиций.

Другим примером мотивирующего мероприятия может быть проектировочный семинар, посвященный планированию (на основе данных факторного анализа) привлечения и адаптации учителей образовательных организаций, преподавателей вузов, студентов, участвующих в подготовке обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности. Развитию мотивации к обучению по программе координаторов будет способствовать включение потенциальных обучающихся в семинары по планированию результатов деятельности профессионально-образовательной площадки.

Еще одной мотивирующей формой взаимодействия может быть проектировочная мастерская по разработке «пор-

третов» педагогов будущего – кураторов онлайн-платформ, инструкторов по интернет-серфингу, веб-психологов, междисциплинарных тьюторов, техников образовательных игровых сред (табл. 9).

*Таблица 9*

Педагогическая профессия	Необходимые умения	Необходимые личностные качества
Куратор онлайн-платформы обучения		
Инструктор по интернет-серфингу		
Междисциплинарный тьютор		
Веб-психолог		
...		

Мотивационным потенциалом могут служить рабочие встречи, на которых разрабатываются «базовые компетенции координатора профессиональной образовательной площадки», которыми могут выступать открытость новому опыту; уважение чужой позиции; умение слушать, отвечать, задавать вопросы; умение аргументировать и доказывать; последовательность в действиях и ответственность за их последствия.

Важная задача второго этапа – выявление и систематизация информационных запросов обучающихся и родителей о содержании и особенностях педагогической профессии, перспективах профессионального развития в этой области, возможностях получить образование.

Основным результатом второго этапа является формирование базы обучающихся, проявляющих интерес к педагогической профессии.

Задача третьего этапа – формирование базы координаторов, которые будут проходить обучение по программам подготовки.

Таким образом, на третьем этапе решается задача по поиску потенциальных обучающихся по программам координаторов из числа:

- учителей, мотивированных на ориентирование и оказание адресной помощи обучающимся в получении педагогической профессии;

- педагогов, заинтересованных в общественном признании, в презентации и распространении своего успешного педагогического опыта;

- родителей обучающихся, активно участвующих в работе управляющих советов, мероприятиях досуговой деятельности, общественных делах;

- благодарных выпускников данной образовательной организации, заинтересованных в оказании помощи родной образовательной организации в трансляции положительного опыта взаимодействия, ее принципов и ценностей;

- представителей организаций-партнеров, заинтересованных в развитии своих сотрудников посредством их обучения по программам подготовки координаторов;

- преподавателей и студентов педагогической организации высшего образования.

Поиск потенциальных обучающихся включает распространение информации о целях, задачах, ожидаемых результатах обучения по программам подготовки координаторов посредством взаимодействия на личных встречах, собраниях.

Формирование списка обучающихся из отобранных кандидатов включает входное анкетирование по критериям: личностная позиция в отношении педагогической профессии, сфера интересов, профессиональные компетенции, целевая аудитория, с которой планируется деятельность на профессионально-образовательной площадке, объем планируемого времени.

Для проведения анкетирования разрабатывается специальный опросник, содержащий сведения о кандидате в ко-

ординаторы, включающие информацию о его позициях, намерениях, мотивации участия в работе профессионально-образовательной площадки, интересах и увлечениях, предпочтениях в выборе направления деятельности, возможностях в отношении времени.

С обучающимися проводится собеседование, цель которого – подтверждение мотивации к прохождению обучения. В ходе собеседования необходимо выяснить мнение кандидата о его сильных и слабых личностных качествах, мотивации на участие в программе обучения; психологической готовности к роли координатора.

Кроме этого, важно убедиться, что кандидат понимает свои задачи на профессионально-образовательной площадке, соотносит их со своими возможностями. При проведении беседы нужно предоставить возможность потенциальному координатору задавать вопросы, высказывать мнение и предложения о содержании программы, методах и формах ее реализации.

Результатом третьего этапа является формирование списка обучающихся – будущих координаторов, которые в дальнейшем могут участвовать не только в роли координаторов, но и в качестве разработчиков и преподавателей.

На четвертом этапе осуществляется обучение координаторов, подходящих для одной из программ. Преподавателями программы могут быть лица из профессорско-преподавательского состава педагогического университета, учителя образовательных организаций, имеющие опыт наставничества или тьюторства, а также ранее обученные координаторы.

В ходе обучения по программе решаются задачи, направленные на развитие у участников профессионально-образовательных площадок «мягких» навыков, в числе которых:

– в сфере управления – способность к продуктивной управленческой деятельности в условиях высокой турбу-

лентности, ценностной неопределенности, сингулярности социальных, экономических, политических и др. процессов;

– в сфере коммуникации – уверенное владение техниками контактного и дистанционного взаимодействия для решения задач развития мотивации педагогов;

– в сфере профессионального и личного саморазвития – способность к рефлексии, самоанализу, эмоциональной, волевой и поведенческой саморегуляции.

Для решения этих задач отбирается содержание, определяются разделы, темы, необходимые методические материалы, определяются формы и методы обучения, самостоятельной и практической работы, промежуточного контроля, итоговой аттестации.

*Принципы содержательного наполнения программ подготовки участников профессионально-образовательных площадок*

В качестве первого принципа определим установление доброжелательно-делового взаимодействия в системах «обучающийся–преподаватель», «обучающийся–обучающийся», предполагающего уважение, доверие и общение на «языке дела». Такой формат взаимодействия является наиболее важным фактором личностного роста координатора, которому предстоит в дальнейшем готовить педагогов к ориентации обучающихся на педагогическую профессию. Преподаватель должен быть носителем выраженного чувства собственного достоинства, деловитости и эмпатии, поскольку во время обучения ему нужно сформировать у обучающихся координаторов управленческие умения и коммуникативные навыки, научить ориентироваться в ситуациях ценностного информирования, ценностного выбора, переживания успеха и неудачи, переживания вины и стыда, ситуациях поиска решения проблемы в условиях неопределенности и недостатка информации.

Вторым принципом мы полагаем направленность обучения на развитие у обучающихся набора педагогических ценностей, к числу которых относятся безусловное принятие обучающегося, ценность его личности, вера в потенциальные возможности.

Третьим принципом содержательного наполнения программ является связь обучения с жизнью, означающая немедленное внедрение полученных умений и компетенций, разработанных методических материалов в педагогическую практику.

Четвертым принципом являются ориентация на обучение в процессе деятельности и направленность на формирование способности координатора к трансляции своей увлеченности педагогической профессией, жизненного опыта и профессиональных навыков.

В соответствии с изложенными принципами проектируются две программы – программа обучения координаторов профессионально-образовательных площадок и программа методического сопровождения процесса вовлечения учителей в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности. Реализация каждой из этих программ имеет свои особенности, которые мы рассмотрим ниже.

#### *Особенности реализации программы обучения координаторов профессионально-образовательных площадок*

Первая особенность связана с управленческим характером деятельности координатора, поэтому первый раздел программы посвящен формированию управленческой компетенции. В рамках данного раздела координаторы обучаются методам стратегического управления [1]. Например, при рассмотрении различных сторон педагогических явлений

используется технология «Шесть шляп мышления», позволяющая увидеть позитивные стороны, риски, перспективы, возможные варианты решения различных проблем, связанных с деятельностью профессионально-образовательных площадок. На основе многоаспектного анализа педагогических явлений обучающиеся определяют долгосрочные и краткосрочные цели, составляют стратегические и оперативные планы.

Вторая особенность определяется условиями непрерывных изменений и ценностной неопределенности, в которых предстоит работать координатору профессионально-образовательной площадки. Связано это с миграционными процессами больших масс людей и притоком в образовательные организации лиц различных национальностей со своими культурными, социальными и религиозными традициями и ценностями. Это ставит задачу формирования компетенции координатора в области ценностно-смысловой коммуникации.

Обучение ценностно-смысловой коммуникации означает, что координатор освоит следующие коммуникативные функции. Так, например, он обучится установлению доверительного контакта на основе открытости, уважения, уверенности в безопасности. Овладение функцией передачи и усвоения значения и смысла информации обеспечит понимание значений и смыслов (прямого, переносного, двойного, скрытого, тайного) изучаемых фактов, событий, сведений. Освоение функции установления взаимопонимания позволит распознавать эмоциональное состояние, понимать мотивы и намерения партнера по коммуникации с использованием вербальных и невербальных средств. Кроме этого, координатору необходимо научиться фиксации своей ролевой и статусной позиции в процессе ценностно-смысловой коммуникации.

Координатору после обучения предстоит вовлекать учителей в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности, поэтому важно научиться гармонизации эмоционального состояния (своего и собеседника) в соответствии с целями ценностно-смысловой коммуникации. Гармонизация может осуществляться методом активизации эмоций, соответствующих ситуации. Снижение накала эмоций достигается методом успокоения или возбуждения противоположных по знаку эмоций.

В ценностно-смысловой коммуникации одной из целей является обсуждение причин, сюжетного развития, последствий (действия, поступка, события) и выделение в них «ценностного ядра». Иными словами, любая коммуникация всегда соотносена с определенным фрагментом реальности. Таким фрагментом реальности может служить любая ситуация коммуникации: действия и поступки; проблемные ситуации; события (политические, экономические, социальные); книги, видеоролики в социальных сетях, фильмы, имеющие педагогически-ориентированный контент. Ценностным ядром является то, что значимо для вступающих в коммуникацию людей: базовая ценность, этическая категория, личностное качество, артефакты культуры.

Рассмотрим пример личностного качества педагога, выделенного как ценностное ядро. В этом случае ценностно-смысловая коммуникация строится на обсуждении действия или поступка, совершенного в результате морального выбора. Ценностным ядром могут быть как социально одобряемые качества – доброта, гуманность, ответственность, мужество, так и «антиценности» – зависть, жадность, лживость.

Ценностно-смысловая коммуникация содержит эмоционально-ценностный компонент, цель которого – осозна-

ние своего эмоционального отношения к обсуждаемой ценности. Выявление этого отношения – задача нелегкая, поскольку на «лобовые» вопросы, как правило, даются уклончивые или лживые ответы. Более достоверную информацию об эмоциональном отношении можно получить с использованием проективных методов, символов, рисунков, ассоциаций, метафор. Завершается коммуникация ценностно-смысловой рефлексией, в ходе которой происходят осмысление полученного опыта, усвоение и идентификация с изучаемыми ценностями.

Третьей особенностью реализации программы обучения координаторов профессионально-образовательных площадок является подготовка обучающихся к коллективной деятельности и кооперации совместных действий субъектов. С обучающимися проводятся занятия с использованием технологии командообразования, основанной на интерперсональном подходе к обучающимся.

Рассмотрим принципы командообразования, на которых основывается «здание» команды. Краеугольным камнем этого «здания» является принцип целеполагания, заключающийся в том, что цели и задачи команды не ставятся кем-то извне, а формулируются как продукт коллективной деятельности. Этот принцип соблюдается даже при постановке индивидуальных целей, которые касаются одного человека, но органично «вплетены» в командные. Кроме этого, командные и индивидуальные цели должны быть сформулированы максимально конкретно, чтобы было понятно кто, что и когда должен делать с фиксацией ожидаемых результатов, ответственности, методов их оценивания. Таким образом, коллективная цель, построенная на единых ценностях, уважении и доверии, обеспечивает коллективное взаимодействие.

*Принцип синергизма* в достижении результатов коллективной деятельности команды. Коллективный резуль-

тат с таких позиций предстает не как простая сумма результатов отдельных членов команды. Суммарный эффект превышает результаты, достигаемые каждым членом команды. Это объясняется тем, что работа в слаженной команде позволяет актуализировать большое количество энергии и результат команды всегда превосходит по эффективности индивидуальный труд. Еще одним преимуществом принципа синергизма является необходимость обсуждений, дебатов, что способствует генерации новых идей.

*Принцип личной ответственности* перед членами команды, означающий не только дисциплинированность и исполнительность, но и готовность принять последствия (как позитивные, так и негативные). Для реализации этого принципа необходим поиск личного смысла в каждом своем действии и результате.

*Принцип поощрения* достижений членов команды, без которых невозможна командная работа. Команда сама может проектировать систему нематериального стимулирования, содержащую методы, связанные с потребностью самореализации. В эту группу включаются такие методы, как постановка перспективы карьерного роста, предоставление выбора разнообразных форм и методов своей деятельности, актуализация стремления участвовать в разработке и реализации проектов.

В систему нематериального стимулирования необходимо включать методы, связанные с потребностью человека в самоутверждении, – включение сотрудников в управленческую и общественную деятельность. Реализовать данные потребности можно с помощью участия сотрудников в управлении организацией, в принятии стратегических и оперативных решений.

Неплохой вклад в развитие мотивации педагогов обеспечивают методы, связанные с одобрением деятельности

участников профессионально-образовательных площадок. Спектр данных методов достаточно разнообразен – от устной похвалы, вручения грамоты до широкого распространения информации о достижениях учителей в газетах, на Доске почета, информационном стенде, официальных сайтах, в социальных сетях.

Одним из эффективных методов командообразования, которые можно использовать на практических занятиях, является командное проектирование правил. Такими правилами могут быть возможность озвучивания своих ожиданий от деятельности координатора, уважение личности участников, освоение техник эффективной коммуникации, акцентирование на положительных сторонах общения и деятельности, деловой стиль общения.

Как было указано выше, для обучения педагогов необходимо разработать программу методического сопровождения учителей, участвующих в подготовке обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности. Рассмотрим особенности ее реализации.

*Первая особенность программы* связана с ее направленностью на формирование мотивации учителей к участию в процессе подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности. Поэтому учитель должен сформулировать свои личные цели участия в процессе подготовки, ожидания от обучающихся, прогноз результатов. Такой самоанализ можно проделать в форме резюме, которое позволит составить четкое представление о собственной мотивации, профессиональном опыте, имеющихся ресурсах и возможностях их передачи обучающимся образовательных организаций педагогической направленности. Например, учителям можно предложить провести самоанализ и заполнить таблицы 10, 11.

Таблица 10

**Самоанализ мотивации учителя  
к участию в подготовке обучающихся  
образовательных организаций  
педагогической направленности**

Мои мотивы участия в подготовке обучающихся к выбору педагогической профессии	Мои ресурсы	Мои личные результаты	Ожидаемые результаты обучающихся
1.			
2.			
3.			
...			

Таблица 11

**Самоанализ личностных качеств**

	Мои сильные качества	Мои слабые качества
Ситуации, в которых эти качества помогают		
Ситуации, в которых эти качества мешают		

*Вторая особенность программы методического сопровождения учителей связана с деятельностью по актуализации интереса обучающихся к выбору педагогической профессии, которую мы рассматриваем как двусторонний процесс взаимообогащения учителей и обучающихся. Это означает, что, с одной стороны, учитель своей увлеченностью профессией индуцирует, порождает ее у обучающихся, а с другой – от обучающихся узнает, усваивает что-то новое о тонкостях профессии, о ее возможностях, перспективах развития (табл. 12, 13).*

Таблица 12

**Что я могу рассказать обучающимся о профессии учителя**

	Преимущества	Недостатки
Подготовка и проведение занятий с обучающимися		
Организация внеурочной деятельности		
Общение с обучающимися		
Общение с коллегами		
График работы		
Перспективы личностного развития		
Перспективы профессиональной карьеры		
Зарботная плата		
Моральная удовлетворенность		
...		

Таблица 13

**Что учитель может узнать о профессии учителя от обучающихся**

	Вызывает интерес у обучающихся	Не вызывает интереса у обучающихся
Стиль преподавания учителя		
Организация внеурочной деятельности		
Стиль общения учителя с обучающимися		
Стиль общения учителя с родителями		
График работы учителя		
Перспективы личностного развития		
Перспективы профессиональной карьеры		
Зарботная плата		
Моральная удовлетворенность		
...		

*Третья особенность программы* методического сопровождения учителей связана с их подготовкой к включению в проектно-исследовательскую деятельность педагогической направленности, которую мы полагаем одной из основных технологий для работы с обучающимися образовательных организаций педагогической направленности по ряду причин. Во-первых, проектирование – это собственно обучение в процессе деятельности, поэтому разработка и реализация педагогических проектов – отличный способ «погружения» обучающихся в педагогическую практику и формирование первичного педагогического опыта. Во-вторых, исследование обеспечивает выявление и изучение разнообразных педагогических проблем и развитие стремления к преобразованию педагогической реальности. В-третьих, участие в проектно-исследовательской деятельности будет способствовать формированию педагогических умений, навыков и компетенций, непосредственно связанных с опытом их применения в практической деятельности учителя [2].

С точки зрения обучающихся организаций педагогической направленности, участие в проектно-исследовательской деятельности позволяет:

- самостоятельно делать что-то интересное по собственному выбору в группе или одному;
- решать интересную самостоятельно сформулированную проблему в виде цели и задач;
- максимально использовать свои возможности, умения, навыки, компетенции;
- пробовать свои силы в профессиональных пробах, применяя свои знания;
- нести реальную пользу другим людям, организациям;
- публично представлять достигнутый результат.

С точки зрения учителя (преподавателя), проект – это интегративное дидактическое средство развития, обучения

и воспитания, которое позволяет вырабатывать и развивать специфические педагогические умения, навыки и компетенции, в числе которых:

- проблематизация (рассмотрение проблемной ситуации, выделение имеющихся противоречий, формулирование проблемы и подпроблем, постановка цели и задач, анализ ресурсов, операционализация задач в конкретные действия, прогнозирование ожидаемых результатов и рисков по их достижению);

- целеполагание и планирование деятельности;

- самоанализ и рефлексия;

- поиск и критическое осмысление информации (отбор фактического материала, его интерпретация, обобщение, анализ);

- освоение методов исследования;

- практическое применение знаний, умений и навыков в нестандартных, неопределенных, конфликтных педагогических ситуациях.

Исходя из возможностей проектно-исследовательской деятельности, мы делаем вывод о том, что учитель должен быть хорошо подготовлен к использованию методов проектирования в работе с обучающимися образовательных организаций педагогической направленности.

### **Методы проектирования в работе с обучающимися образовательных организаций педагогической направленности [2]**

*Метод инверсии, или проектирования «от противного»*, заключается в том, что при рассмотрении способов решения проблемы совершается такая их перестановка, которая позволяет получить принципиально новые, порой парадоксальные решения.

*Метод мозговой атаки* является методом генерирования идей в сжатые сроки и подразумевает этапы:

- спонтанное изложение каждым участником своих идей в быстром темпе без предварительной критики и обсуждения;

- запись «выданных» идей;

- поочередное обсуждение и оценка каждой идеи;

- отбор 1–2 идей, которые становятся основой проекта.

Близким по структуре к методу мозговой атаки является *метод мозговой осады*, включающий этапы:

- предложение идеи и описание ее структуры и механизма реализации;

- фиксация идей:

- анализ и оценка каждой идеи;

- отбор наиболее интересных и нестандартных.

*Метод карикатуры* в проектировании используется как эскиз к выявленной проблеме, поиску образного представления проблемной ситуации и нахождению нового неожиданного решения.

Полезно использовать в проектной деятельности методы, связанные с пересмотром постановки задач – «наводящая задача-аналог», «изменение формулировки задач», «перечень недостатков», «свободное выражение функции».

*Метод наводящей задачи-аналога* основан на заимствовании опыта посредством поиска, тщательного анализа достоинств и недостатков и «улучшения» чужих идей в научной и методической литературе. Данный метод чаще всего используется в работе с обучающимися для начального формирования проектировочных умений.

*Метод изменения формулировки задач* заключается в расширении границ поиска решения актуальной проблемы. Так, например, меняя формулировки структурных составляющих готового и реализованного проекта, можно

выявить интересные решения педагогической проблемы и определить новые направления деятельности.

*Метод наводящих вопросов* позволяет упорядочить поиск вариантов решения проблемы. Такими вопросами могут быть:

– Почему данную проблему нужно решать?

– Что нужно сделать, чтобы проблемная ситуация разрешилась?

– Какие средства для этого необходимы?

– Кто мог бы участвовать в проекте или исследовании?

Разновидностью этого метода является прием «Пять почему?», использующийся на этапе проблематизации с целью извлечения проблемы или «веера» проблем [2].

Приведем пример использования приема «Пять почему?»

Проблема: рост числа детей и подростков с игровой зависимостью.

1. Почему? В чем причина роста числа детей и подростков с игровой зависимостью? *Пример ответа: причина в стремлении подростков к уходу от скучной действительности.*

2. Почему? В чем причина восприятия действительности как скучной? *Пример ответа: школьные кружки и секции не обеспечивают интересный досуг.*

3. Почему? В чем причина отсутствия интереса к школьным кружкам и секциям? *Пример ответа: недостаточно современных и интересных форм организации учебной и внеучебной деятельности учащихся.*

4. Почему? В чем причина недостаточности современных и интересных форм организации учебной и внеучебной деятельности учащихся? *Пример ответа: приоритетом учебно-воспитательного процесса являются обученность и учебные достижения обучающихся, не используются новые формы организации свободного времени.*

5. Что делать для решения проблемы? *Пример ответа: обеспечить поиск и применение инновационных форм организации досуговой деятельности школьников (организовать повышение квалификации, стимулировать применение инноваций в воспитательном процессе со школьниками и в работе с родителями).*

*Метод перечня недостатков* можно применять для описания проблемной педагогической ситуации, когда необходимо собрать информацию и составить полный развернутый перечень недостатков, подлежащих изменению.

*Метод свободного выражения функции* направлен на описание всех функций, которые должен выполнять предполагаемый проектный продукт и поиск «идеального» результата в виде макета, модели, методических рекомендаций.

Хороший эффект дают творческие методы проектирования: аналогии, ассоциации, неологии, эвристическое комбинирование, антропотехника.

*Суть метода аналогии* состоит в том, что для решения педагогической проблемы используются существующие решения из других областей жизнедеятельности. При использовании этого метода интерпретируется аналог первоначальной заимствованной идеи и постепенно доводится до получения проектного замысла.

*Метод «ассоциации»* связан с извлечением ассоциаций из разных идей по изменению социальной действительности. Применение данного метода в немалой степени способствует развитию образного и ассоциативного мышления обучающихся.

*Метод «неологии»* – метод использования чужих идей, но при условии изменения структуры, содержания, оформления, представления.

*Метод «эвристического комбинирования»* состоит в том, чтобы первоначальную идею проекта перекомпоновать, довести до абсурда, а потом найти в этом рациональное зерно.

*Метод «антропотехники»* предполагает привязку свойств проектированного объекта к удобству его использования, т. е. определению условий и обстоятельств, наличие которых обеспечит максимальный комфорт для целевой группы проекта.

Оптимальный выбор методов определяется спецификой деятельности на профессионально-образовательной площадке, возрастом участников, длительностью проекта и другими его компонентами.

### *Учебно-профессиональные задания*

#### **Задание 1. Отметьте верные и неверные утверждения**

Утверждение	Верно	Неверно
Понятия «руководство», «управление», «менеджмент» являются синонимами		
Руководство – это особое отношение между людьми в организации, имеющее под собой правовую основу и проявляющееся в виде односторонней зависимости одного работника (должности) от другого		
Понятие «управление» является более общим, а «менеджмент», «руководство» – раскрывают различные аспекты управления		

## Задание 2. Укажите вид планирования

Планирование, включающее осмысление предстоящих действий, обеспечивающих сочетание эффективности и результативности в условиях изменяющейся реальности, открывающихся и исчезающих перспектив.

1. Стратегическое планирование.
2. Тактическое планирование.
3. Операционное планирование.

## Задание 3. Установите соответствие между понятиями

1.	Исследование собственных поступков субъекта, образов собственного Я как индивидуальности	А	Кооперативная рефлексия
2.	Анализ коллективной деятельности и кооперации совместных действий субъектов с целью изучения взаимопонимания и согласованности действий	Б	Личностная рефлексия
3.	Анализ проблем социальной перцепции и эмпатии в общении как составляющих развитого общения и межличностного восприятия	В	Интеллектуальная рефлексия
4.	Изучение процессов переработки информации, способов решения задач	Г	Коммуникативная рефлексия

**Задание 4. Прочитайте стадии командообразования:** формирование образа желаемого будущего; позиционирование участников; планирование, распределение ресурсов, назначение ответственных, определение сроков исполнения; выполнение запланированного, анализ результатов.

Какая стадия командообразования не указана в перечне?

**Задание 5. Согласны ли вы с утверждением, что координатор профессионально-образовательной площадки должен владеть способностью работать в условиях неопределенности? Ответ обоснуйте.**

### **2.3. Программа наставничества для профессионального становления будущего педагога**

Программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Программа наставничества для профессионального становления будущего педагога разработана с целью достижения результатов национального проекта «Образование», а также на основании региональной целевой модели наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края, утвержденной приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 № 590-11-05. В программе наставничества для профессионального становления будущего педагога закреплены направления наставничества, формы сотрудничества университета с организациями, в которых созданы профессионально-образовательные площадки, а также с иными организациями, заинтересованными в указанном сотрудничестве.

Целью внедрения программы наставничества для профессионального становления будущего педагога является обеспечение эффективной поддержки личностного роста, социализации и профессионального самоопределения обучающихся и выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева, а также закрепление молодых специалистов в системе образования.

Задачи программы наставничества для профессионального становления будущего педагога:

– ускорение процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации

наставляемому, в отношении которого осуществляется наставничество, создание психологически комфортной среды для раскрытия личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося и выпускника, поддержка формирования и реализации индивидуальной образовательной траектории;

- выработка у наставляемых высоких профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, сознательного и творческого отношения к делу, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;

- увеличение доли выпускников, закрепившихся в профессии;

- создание профессионально-образовательной площадки для эффективного обмена личностным, жизненным и профессиональным опытом для каждого субъекта образовательной и профессиональной деятельности;

- формирование открытого профессионального сообщества внутри и вокруг университета, способного на комплексную поддержку его деятельности, в котором выстроены доверительные и партнерские отношения, направленные на адаптацию обучаемых к корпоративной культуре, усвоение традиций и правил поведения в образовательной организации;

- оценка профессиональных знаний и навыков наставляемых исходя из результатов исполнения возложенных на них должностных обязанностей, а также осуществление мероприятий, предусмотренных индивидуальными планами обучения.

Нормативными основаниями программы наставничества для профессионального становления будущего педагога являются:

- 1) паспорт национального проекта «Образование», утвержденный президиумом Совета при Президенте Рос-

сийской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол от 24.12.2018 № 16);

2) программа развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2024 годы, утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 29.10.2020 № Р-118;

3) программа взаимодействия региональной системы образования с КГПУ им. В.П. Астафьева по созданию единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования на территории Красноярского края на 2021 – 2024 годы от 22.01.2021;

4) программа стратегического развития Красноярского государственного педагогического университета им. В.П. Астафьева на период 2019–2025 гг., утвержденная ректором 08.05.2019 г.;

5) региональная целевая модель наставничества для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования на территории Красноярского края, утвержденная приказом министерства образования Красноярского края от 30.11.2020 №590-11-05.

В программе наставничества для профессионального становления будущего педагога используются следующие понятия и сокращения:

– наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с учителем-практиком и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции;

– наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, лич-

ностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Требования к наставнику определяются содержанием наставнической программы;

- наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве;

- форма наставничества – способ реализации целевой модели университета через организацию работы наставнической группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Структура программы наставничества для профессионального становления будущего педагога включает:

- общие требования к структуре управления программой наставничества для профессионального становления будущего педагога;

- общие требования к внедрению форм наставничества в подготовке будущего педагога в университете и образовательных организациях;

- предложения к организации мониторинга программы наставничества для профессионального становления будущего педагога.

В структуру управления процессом внедрения и реализации программы наставничества для профессионального становления будущего педагога входят: проректоры по образовательной деятельности, по научной работе и внешнему взаимодействию, проректор по воспитательной и социальной работе, управление профориентационной работы, организации приема и содействия трудоустройству обучающихся и выпускников, институты, факультеты.

**Планируемые результаты внедрения  
программы наставничества  
для профессионального становления будущего педагога**

Показатели	2022	2023	2024	2025
Количество общеобразовательных организаций-партнеров, на базе которых сформированы профессионально-образовательные площадки	10	12	14	15
Количество поступающих в университет из числа выпускников психолого-педагогических классов, в которых созданы профессионально-образовательные площадки	30	35	40	50
Количество обучающихся университета, вовлеченных в систему наставничества	10 %	15 %	20 %	25 %
Количество преподавателей университета, вовлеченных в систему наставничества	5 %	10 %	15 %	20 %
Количество учителей, вовлеченных в процесс подготовки будущих педагогов (от числа преподавателей ОППОП)	3 %	5 %	10 %	15 %
Количество мероприятий послевузовского сопровождения выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева	1	2	3	3
Количество выпускников университета, трудоустроившихся по специальности в систему образования	70 %	75 %	80 %	85 %
Количество выпускников университета, закрепившихся в системе образования	65	75	80	85

Программа наставничества для профессионального становления будущего педагога включает следующие направления:

- наставничество обучающихся КГПУ им. В.П. Астафьева;
- наставничество выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева.

Программы апробируются в университете и образовательных организациях-партнерах.

Система наставничества строится на следующих принципах:

- научности (применение научно обоснованных и проверенных технологий и методик);
- системности (разработка и реализация программы наставничества с максимальным охватом всех необходимых субъектов и уровней);
- стратегической целостности (необходимость единой целостной стратегии реализации программы наставничества);
- легитимности (соответствие деятельности по реализации программы наставничества законодательству Российской Федерации и нормам международного права);
- обеспечения суверенных прав личности (честность и открытость взаимоотношений, не допускающих покушений на тайну личной жизни, какого-либо воздействия или взаимодействия обманным путем);
- личной ответственности (ответственное поведение куратора и наставника по отношению к наставляемому и программе наставничества, устойчивость к влиянию стереотипов и предшествующего опыта).

#### *Наставничество обучающихся КГПУ им. В.П. Астафьева*

Внедрение программы наставничества для профессионального становления будущего педагога может повлиять на решение следующих проблем, возникающих в процессе подготовки:

- отсутствие уверенности в правильности выбранной профессии;
- недостаточность опыта взаимодействия с коллективами образовательных организаций в период прохождения учебной и производственной практики;
- отсутствие опыта профессиональной деятельности;
- недостаточная информированность о перспективах и востребованности педагогической профессии в регионе;

– необходимость выстраивания индивидуальной траектории профессионального развития.

Наставляемым является студент КГПУ им. В.П. Астафьева.

Координатором может выступать сотрудник университета, обладающий высоким уровнем профессиональной подготовки в области психологии и педагогики, развитыми коммуникативными навыками и гибкостью в общении, способностью и готовностью делиться профессиональным и личностным опытом, прошедший соответствующую подготовку. Куратор выполняет следующие действия: организует наставничество в университете; представляет его цели и задачи, планируемые итоги и возможности для наставников; формирует базу наставляемых и собирает от них запросы; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары / группы, организует работу наставнических пар / групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников, организует информационное сопровождение.

Наставником является опытный сотрудник университета / образовательной организации, который имеет стабильно высокие показатели в работе, способен и готов делиться опытом, лояльный, поддерживающий стандарты и правила организации, обладающий развитыми коммуникативными навыками, гибкостью в общении, умением отнестись к студенту как к равному в диалоге и потенциально будущему коллеге, прошедший соответствующую подготовку.

К наставничеству студентов первого курса бакалавриата могут привлекаться студенты старших курсов бакалавриата или студенты-магистранты – активные, профессионально мотивированные обучающиеся, имеющие стабильно высокие показатели сформированности универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, обладающие развитыми коммуникативными навыками.

Реализация программы наставничества для профессионального становления будущего педагога обеспечивается через взаимодействие наставников с наставляемыми, в ходе которого наставники оказывают помощь в раскрытии и оценке личного и профессионального потенциала наставляемого, осознанности в вопросах освоения профессии, самоопределения, личностного развития. Наставник реализует задачи, связанные с повышением уровня профессиональной подготовки студента, ускорением процесса освоения основных навыков профессии.

В ходе реализации программ наставничества студентов используются следующие формы взаимодействия.

«Преподаватель университета – первокурсник» – данная форма предполагает взаимодействие преподавателя и студента как в рамках, так и за пределами образовательной программы бакалавриата с целью социализации и профессионального самоопределения студентов, повышения мотивации к обучению, создания условий для развития эмоциональной устойчивости студентов первого курса при вхождении в новый учебный коллектив и образовательную среду. Предполагает более неформальное взаимодействие преподавателя и студента как в рамках, так и за пределами образовательной программы высшего образования с целью подготовки студентов к будущей профессиональной деятельности (раскрытие их личностного, творческого и профессионального потенциала, консультирование по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе, помощь в организации самообразования, оказание методической помощи при подготовке к научным и иным мероприятиям).

«Студент старших курсов бакалавриата / магистрант – первокурсник» – при реализации этой формы студент-наставник является образцом позитивных форм деятельности для наставляемого, обеспечивает активную включен-

ность наставляемого в мероприятия программы наставничества, реализуя принцип «равный равному».

«Учитель–студент» – при реализации этой формы наставничества предполагается более продолжительное и лично ориентированное общение наставника и наставляемого, чем в процессе производственной практики. Наставник оказывает профессиональную поддержку, направленную на развитие определенных навыков и компетенций, необходимых для будущего трудоустройства, готов поддерживать студента при возникновении проблем при прохождении профессиональных проб. При содействии администрации образовательной организации наставник может помочь студенту в определении возможного места трудоустройства еще на этапе обучения в университете.

Возможные виды программ: организация профессиональных проб – семинаров; организация мастер-классов и тренингов; участие в работе профессионально-образовательной площадки; организация совместной деятельности студента-наставника и студента-наставляемого на учебной и производственной практике, в проектной деятельности, при подготовке к молодежным научным конференциям и т. д.; педагогическая интернатура как способ ранней адаптации обучающихся университета к профессиональной деятельности (выполнение проектных и исследовательских работ по заказу организаций, проведению учебных занятий на базе образовательных организаций).

Результатами реализации программы наставничества профессионального становления будущего педагога являются:

- повышение уровня мотивированности и осознанности студентов в вопросах самоопределения, саморазвития и профессионального образования;
- получение конкретных профессиональных навыков, необходимых для вступления в полноценную трудовую деятельность.

Среди оцениваемых результатов освоения программ наставничества профессионального становления будущего педагога:

- улучшение образовательных результатов студента;
- увеличение процента обучающихся, прошедших профессиональные и компетентностные тесты; успешно прошедших промежуточную аттестацию, ФИЭБ;
- численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности совместно с наставником;
- увеличение числа выпускников профессиональных образовательных организаций, планирующих трудоустройство или уже трудоустроенных в образовательные организации Красноярского края.

Наставничество выпускников педагогического университета может повлиять на решение следующих проблем молодых педагогов:

- трудности в период профессиональной адаптации, связанные с недостаточным уровнем сформированности коммуникативных навыков (неумение выстраивать эффективную коммуникацию в новом коллективе, с родителями обучающихся);
- методическая компетентность (вести школьную документацию, разрабатывать рабочие программы, планировать урок, удерживать дисциплину в классе, обеспечивать включенность в образовательный процесс всех категорий обучающихся);
- общие метапредметные компетенции (рефлексивные умения, умения целеполагания и планирования собственной деятельности, способность самостоятельно формировать у себя новые навыки и компетенции); психологические компетенции (способность самостоятельно справляться с собственной неуверенностью и противостоять критике окружающих).

Координатором наставнических программ может выступать сотрудник университета, прошедший соответствующую подготовку. Функции координатора в образовательной организации могут выполняться заместителем директора по учебно-воспитательной работе: организует наставничество в школе; информирует наставников о целях, задачах, планируемых результатах; формирует базу наставляемых; подбирает наставников и организует их обучение; формирует наставнические пары / группы, организует работу наставнических пар / групп; определяет формы поощрения и критерии отбора лучших наставников; организует информационное сопровождение реализации программ педагогического наставничества.

Наставник – это педагог, являющийся носителем ценностей наставничества, имеющий желание быть наставником, готовый инвестировать свое время в развитие другого человека, прошедший соответствующую подготовку. Также к наставничеству привлекаются педагогические работники университета с опытом научно-педагогической деятельности по профилю.

Учитель-наставник:

- выстраивает знакомство с образовательной организацией, с требованиями к организации рабочего места, режимом труда и отдыха, сферой ответственности и полномочий, связям по должности и трудовыми отношениями в организации, со спецификой контингента обучающихся и их родителей, оказывает помощь в установлении продуктивных межличностных отношений любого уровня;

- оформляет профиль наставляемого молодого специалиста, оценивает путем наблюдения за его деятельностью наличный уровень профессиональных компетенций наставляемого, фиксирует его в профиле;

- разрабатывает индивидуальную программу наставничества, позволяющую осуществлять педагогическую поддержку и совершенствовать уровень освоения трудовых

действий в соответствии с требованиями профессионального стандарта педагога и требованиями образовательной организации;

– сопровождает наставляемого в программе (помогает в определении его целей и задач, в планировании действий, направленных на улучшение его профессиональной деятельности, вовлекает наставляемого в процесс рефлексии и развивает его навыки рефлексии, способствует развитию у наставляемого навыков самооценки и самоконтроля).

Преподаватель университета-наставник консультирует выпускника по вопросам применения приобретенных профессиональных компетенций в условиях реальной педагогической деятельности, оказывает личностную поддержку на этапе адаптации к профессии, при необходимости оказывает содействие в определении дальнейшего вектора научно-исследовательской деятельности молодого педагога.

Рассмотрим возможные варианты программ педагогического наставничества.

«Учитель-практик – молодой педагог» – классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы. Учитель-практик адаптирует решение проблемы выпускника к условиям конкретной образовательной организации. Взаимодействие организуется через формы проведения занятий, совместную разработку методических материалов и совместное проектирование семинаров, занятий; оказывает психозоциальную поддержку.

«Преподаватель университета – молодой педагог» – преподаватель университета-наставник осуществляет постдипломное сопровождение выпускника, встраивает запрос молодого педагога в образовательную парадигму, которая существует в университете, и помогает найти решение, исходя из имеющегося у выпускника опыта и приобретенных профессиональных компетенций.

Программы педагогического наставничества могут реализовываться в групповой (до 4 человек для 1 наставника) и индивидуальной форме, а также в следующих форматах: конкурсы, курсы, творческие мастерские, стажировки, школы молодого учителя, семинары, вебинары, разработки методических пособий, летние интенсивы.

В случае успешной реализации программы наставничества результатом будет являться высокий уровень включенности молодых педагогов в работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала.

Оцениваемые результаты молодых педагогов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в наставляемых классах (группах);
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик.

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и / или отдельных ее элементах.

Целями мониторинга является оценка:

- качества реализуемой программы наставничества;
- эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации;
- личностного и профессионального роста участников программы наставничества;

- развития метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность;
- качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ;
- динамики образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников. Выработка у наставляемых профессиональных и моральных качеств, добросовестности, дисциплинированности, способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает представление о ходе процесса наставничества, об изменениях во взаимодействии наставника с наставляемым (группой наставляемых), о динамике развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью. Результаты мониторинга используются при составлении различных отчетов, ответов на запросы, учитываются при формировании стратегий развития наставничества в КГПУ им. В.П. Астафьева и Красноярском крае в целом.

#### *Учебно-профессиональные задания*

1. В чем заключается смысл наставничества при подготовке будущего педагога при вовлечении учителей-практиков в образовательный процесс?
2. Какие запросы и преимущества на наставничество есть у будущих педагогов и учителей-практиков?
3. Предложите свои варианты программ наставничества?
4. Какие формы организации наставничества для вас наиболее интересны?
5. Предложите свои направления деятельности в программе наставничества и профессионально-образовательной площадки.
6. Обоснуйте важность сетевого взаимодействия при организации профессионально-образовательной площадки.

## **ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ РАБОТА ПО ВОВЛЕЧЕНИЮ УЧИТЕЛЕЙ-ПРАКТИКОВ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ В ПОДГОТОВКУ БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ ЧЕРЕЗ ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПЛОЩАДКИ**

---

### **3.1. Организация профессионально-образовательной площадки на базе общеобразовательной организации**

Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущего педагога направлено на разнообразие профессиональных запросов, ликвидацию профессиональных дефицитов как у учителей, так и у будущих педагогов, непрерывное развитие профессионального мастерства и становление новой педагогической практики. Необходимо осваивать профессиональные функции и роли через различные ситуационные задачи, что позволит повышать качество подготовки выпускника педагогического вуза и результативность его вхождения и удержания в профессии. При вхождении и удержании в профессии происходят стадии становления: стадия адаптанта – мы организуем комфортное, «безшовное» вхождение в профессию, через организацию профессионально-образовательной площадки, организацию практического обучения с учителями-практиками, мотивационные мероприятия, общение в научно-образовательной среде, профессиональном сообществе; стадия интернала – мы организуем вхождение в профессию в качестве «полноправного коллеги», осуществляем постдипломное сопровождение и обу-

чение по магистерским программам, организация научно-исследовательской работы, консультирование и вовлечение в наставничество как действующего учителя-практика; стадия мастерства – для подготовки будущих педагогов привлекаем лучших среди обычных, с проявленными педагогическими способностями, вовлекаем их в обучение в магистратуре и аспирантуре, осуществляем сопровождение профессиональной карьеры, индивидуальное консультирование профессорско-преподавательским составом, в том числе по вопросам научно-исследовательской работы; обучаем и вовлекаем в качестве координаторов профессионально-образовательных площадок; стадия авторитета – когда педагог становится лучшим среди мастеров, сопровождаем обобщение передового педагогического опыта, привлекаем к соискательству, сопровождаем публикации по результатам исследований и апробации, подготовку к сдаче кандидатских экзаменов, оформления диссертационного исследования, привлекаем к реализации образовательных программ бакалавров педагогического образования, экспериментирования магистерских диссертаций; стадия наставника – когда педагог, добившийся значительных успехов, передает свой опыт на профессионально-образовательной площадке, организуется сопровождение его научно-практической школы, оформления диссертационного исследования доктора педагогических наук, публикации монографий, научных сборников, организация научного руководства кандидатами педагогических наук, координация деятельности профессионально-образовательных площадок края.

Вовлечение учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов через профессионально-образовательную площадку (схема площадки) подразумевает:

– взаимодействие университета с общеобразовательными организациями для решения актуальных проблем образования;

– направленность образовательного процесса на подготовку выпускников к решению профессиональных задач через реализацию практического обучения.

Для формирования мотивации к вовлечению в наставничество педагогов высшей школы, учителей-практиков общеобразовательных организаций и будущих педагогов мы создали профессионально-образовательную площадку и предложили стать участниками мастер-классов финала Всероссийского конкурса профессионального мастерства работников сферы дополнительного образования «Сердце отдаю детям», в номинации «Физкультурно-оздоровительная направленность». Учителя-практики и будущие педагоги физической культуры познакомились с лучшими практиками по брейк-дансу, единоборствам, волейболу, батутному спорту, чарлиденгу и другим видам. Общение и деятельность на мастер-классах, неформальное общение, анализ готовности участников конкурса к выполнению профессиональных задач позволили повысить познавательный интерес, установить взаимодействие и выяснить профессиональные дефициты: видеть ученика в образовательном процессе, методики формирования универсальных учебных действий, способы оценки и развития функциональной грамотности в области здоровья и безопасности жизнедеятельности. На основании запроса администрации школы будущие педагоги провели диагностику сформированности регулятивных, коммуникативных, познавательных, личностных универсальных учебных действий у обучающихся начальной школы и оценку функциональной грамотности в области здоровья и безопасности и определили, что они относятся к возможным «точкам роста». Мы провели рефлексию деятельности и диагностику мотивации, определили группу участников из числа педагогов университета, учителей-практиков и будущих педагогов, которые проявили желание стать участниками

площадки. Учителя-практики в рефлексивных анализах указали, что они рассматривают наставничество как возможность для раскрытия личностно-профессиональных потенциалов, выказывали запрос на достраивание личностных и методических, технологических компетенций, что позволит им профессионально развиваться. Будущие педагоги проявили познавательный интерес и желание участвовать в наставничестве для профессионального становления. Преподаватели университета заинтересовались возможностью апробации научно-исследовательских разработок по вопросу формирования универсальных учебных действий на физкультурных занятиях и разработки методических приемов для формирования праксиологических умений у будущих педагогов в процессе практического обучения. Учителя-практики выразили желание участвовать в научно-исследовательской работе и выявили профессиональные дефициты в части организации и методологии проведения научных исследований, оформления результатов и внедрения их в практику.

К основным направлениям деятельности учителя-наставника с будущим педагогом относятся:

- подготовка современного урока;
- анализ и планирование учебного процесса; разработка рабочих программ;
- консультирование молодых учителей по использованию новых педагогических технологий в образовательном процессе;
- дидактическая и методическая помощь молодым учителям;
- сотрудничество с коллегами, администрацией, учениками.

У учителей-практиков, несмотря на перегрузки, стрессы, постоянные изменения формальных требований и норм, все же сохраняется альтруистическая направленность.

И именно она может быть крайне полезна в решении задачи вовлечения учителей общеобразовательных организаций в подготовку обучающихся педагогических направлений.

Учителя (52,8 %), выражающие мотивацию, достаточный уровень знаний и готовность к работе с педагогическим классом школьников, студентами педагогического направления подготовки по видам профессиональной деятельности (обучение, воспитание, развитие), высокие рефлексивные оценки педагогической деятельности, личных и профессиональных качеств представляют собой социальный капитал профессиональной педагогической общественности.

Мы определили характеристики учителя-практика с точки зрения готовности и способности участвовать в процессе подготовки будущих педагогов (социологические, личностные, профессиональные характеристики). Из числа учителей выразили желание стать наставниками будущих педагогов 52,8 % опрошенных (25,0 % ответили однозначно «да», 27,8 % ответили «скорее да»). Причем из респондентов мужчины выражают 100 %-ное желание быть вовлеченными в процесс профессиональной подготовки будущих учителей. Это учителя со стажем от 10 до 25 лет, удовлетворенные своей работой, они признают ценности сотрудничества и доверия, регламентированный и нерегламентированный обмен опытом, профессиональное взаимодействие, владеют элементами организационной культуры, имеют обширные личные и профессиональные связи, владеют достаточным профессиональным опытом и мастерством для наставничества будущих педагогов.

В результате опроса будущих педагогов (40 человек) мы определили наиболее востребованные направления поддержки со стороны учителей-практиков. Выявили, что наибольшие запросы связаны с адаптацией, готовностью к решению профессиональных задач.

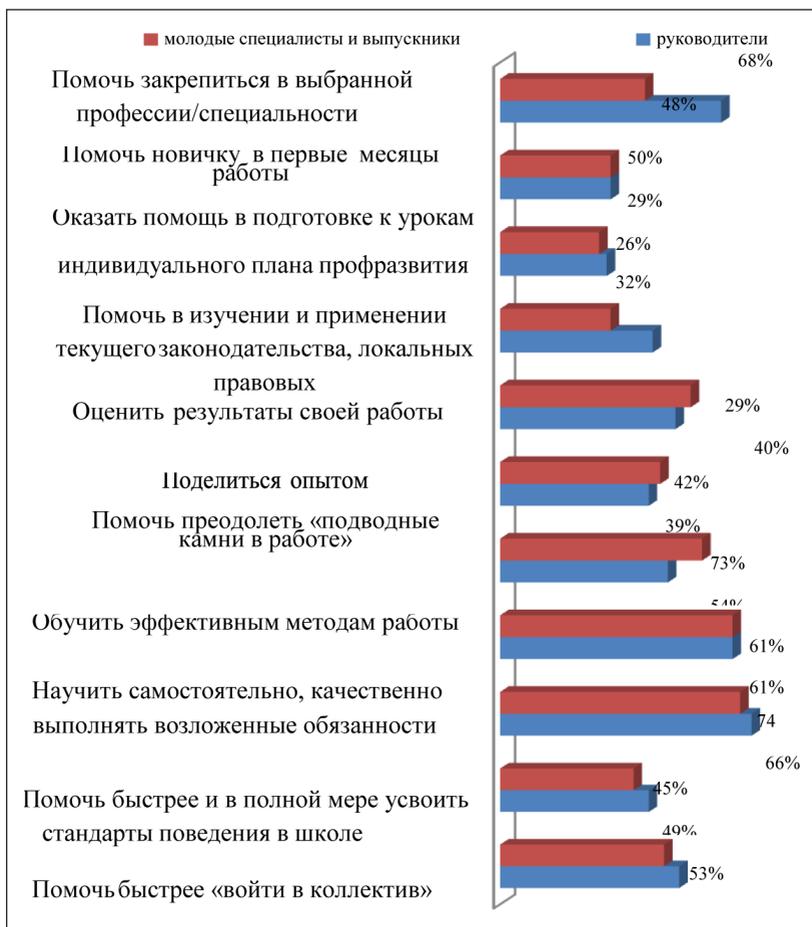


Рис. 9. Распределение ответов на вопрос «Укажите наиболее востребованные направления поддержки со стороны учителей-практиков», %

Таким образом, мы рассматриваем профессионально-образовательную площадку как место организации взаимодействия участников практико-ориентированной подготовки будущих педагогов. Целью наставничества стали: для будущих педагогов – профессиональное становле-

ние в части готовности к решению профессиональных задач; у учителей-практиков – профессиональное развитие; у профессорско-преподавательского состава совершенствование и внедрение актуальных научно-исследовательских работ в практику образования.

В результате работы мы определили, что для учителей-практиков участие в процессе подготовки будущих педагогов востребовано и актуально, так как является ресурсом личностного и профессионального развития, позволяет осмысливать педагогическую деятельность, обновлять ее, осознавать и транслировать свои ценности и убеждения, оставаться в профессии и быть в ней удовлетворенным, развиваться профессионально, совершенствоваться. Для будущих педагогов практико-ориентированная подготовка востребована, так как позволяет осваивать педагогическую культуру, эффективный инструментарий педагогической деятельности. Для работодателей участие в подготовке будущих педагогов востребовано, так как позволяет сокращать и ликвидировать дефицит кадров, устранять профессиональные дефициты педагогов, развивать профессиональные компетенции и осуществлять качественное изменение педагогической практики для реализации приоритетных задач образования. Исследование запроса на вовлечение учителей в процесс подготовки будущих педагогов позволило определить зоны взаимодействия в образовательном процессе, которые обеспечивают у будущих педагогов появление старших партнеров, позволяют видеть векторы и перспективы личностно-профессионального становления. На профессионально-образовательных площадках учителя-практики продемонстрировали продуктивные навыки и успешный опыт, будущие педагоги присваивали профессиональные ценности, осваивали трудовые действия.

Понимание сопровождения как педагогической стратегии позволило нам планировать, поэтапно осуществлять и своевременно регулировать педагогическую деятельность учителей-практиков, педагогов университета и будущих педагогов за счет выбора содержания, методов и средств деятельности адекватно ее целям и задачам.

С учетом предмета профессионально-образовательной площадки и результатов диагностики мы разработали программу и основные направления дорожной карты по направлениям деятельности: организационно-управленческое, научно-методическое, информационное, образовательное и экспертно-консультационное (Приложение 2).

В соответствии с дорожной картой для вовлечения в наставничество учителей-практиков профессорско-преподавательским составом на площадке были проведены «золотые лекции» по выявленным дефицитам, тренинги на мотивацию к личностному и профессиональному развитию. Разработан комплект заданий по педагогической практике для будущих педагогов физической культуры по формированию и диагностике универсальных учебных действий, функциональной грамотности в области здоровья и безопасности. Совместно с учителями физической культуры провели обсуждение методических рекомендаций по формированию универсальных учебных действий, определили алгоритмы взаимодействия наставников и наставляемых. Будущие педагоги проявили желание провести физкультурно-оздоровительные занятия в спортивных классах школы, которые они проводили в парах друг с другом, в паре с учителем-практиком, в паре с преподавателем университета, используя методические рекомендации преподавателей университета и педагога-практика.

В завершение практики мы проводим конференции по ее итогам. При оценивании учитывались результаты:

– мастер-класса, проведенного будущим педагогом по формированию универсальных учебных действий и функциональной грамотности;

– отчет и результаты научно-исследовательской работы в виде научных статей, доклада, подготовленных совместно и в соавторстве с учителем-практиком, для опубликования в научных сборниках и журналах;

– рефлексивного эссе по результатам наставничества;

– отзыв учителя-наставника.

Результатом вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущего педагога становится развитие единого научно-методического пространства, обеспечивающего разнообразие профессиональных запросов, ликвидацию профессиональных дефицитов, развитие профессионального мастерства и становление новой педагогической практики. Все это позволяет повышать качество подготовки выпускника педагогического вуза и результативность его вхождения и удержания в профессии.

#### *Учебно-профессиональные задания*

1. Предложите свои варианты предмета взаимодействия на профессионально-образовательной площадке.
2. Обоснуйте важность вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущих педагогов.
3. Приведите аргументы или опровергните утверждение о том, что для будущих педагогов практико-ориентированная подготовка необходима.
4. В чем вы видите перспективы вовлечения учителей-практиков в подготовку будущих педагогов?
5. Какие вы можете предположить результаты вовлечения учителей-практиков в процесс подготовки будущего педагога?
6. Как вы понимаете сетевое взаимодействие в наставничестве будущих педагогов?

### 3.2. Организация практической работы по проектированию и реализации программ обучения координаторов и сопровождению учителей на профессионально-образовательных площадках

Реализация программы обучения координаторов осуществляется в соответствии с поставленной целью и задачами обучения и включает несколько этапов: диагностико-целевой, проектировочный, процессуальный, рефлексивный.

На диагностико-целевом этапе диагностики выявляются образовательные потребности и дефициты педагога, анализируется его готовность к деятельности на профессионально-образовательной площадке методами входного тестирования и беседы. Тестирование осуществляется по входной анкете, включающей перечень трудовых функций, необходимых знаний и умений, из которых нужно выбрать «западающие», т. е. наиболее актуальные для данного педагога (табл. 15).

Таблица 15

#### Анкета «Образовательные потребности и дефициты координаторов профессионально-образовательных площадок»

Трудовая функция, качество которой требует улучшения	Необходимые знания (отметить при наличии потребности, дефицитарности)	Необходимые умения (отметить при наличии потребности, дефицитарности)	Трудовые действия (отметить при наличии потребности, дефицитарности)
1	2	3	4
Обобщенная трудовая функция «Педагогическая деятельность по проектированию и реализации образовательного процесса»	Основы законодательства о правах ребенка	Строить воспитательную деятельность с учетом культурных, половозрастных, индивидуальных различий детей	Регулирование поведения обучающихся для обеспечения безопасной образовательной среды

Продолжение табл. 15

1	2	3	4
<p>в образовательных организациях дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования»</p>	<p>История, теория, закономерности и принципы построения и функционирования образовательных (педагогических) систем, роль и место образования в жизни личности и общества</p>	<p>Общаться с детьми, признавать их достоинство, понимая и принимая их</p>	<p>Реализация современных, в том числе интерактивных, форм и методов воспитательной работы</p>
	<p>Основы психологии, поликультурного образования, закономерностей поведения в социальных сетях</p>	<p>Создавать в учебных группах (классе, кружке, секции и т. п.) разновозрастные общности обучающихся, их родителей (законных представителей) и педагогических работников</p>	<p>Постановка воспитательных целей, способствующих развитию обучающихся независимо от их способностей и характера</p>
	<p>Основные закономерности возрастного развития, стадии и кризисы развития и социализации личности, индикаторы и индивидуальные особенности траекторий жизни</p>	<p>Управлять учебными группами с целью вовлечения обучающихся в процесс обучения и воспитания, мотивируя их учебно-познавательную деятельность</p>	<p>Определение и принятие четких правил поведения обучающихся в соответствии с уставом образовательной организации и правилами внутреннего распорядка</p>

1	2	3	4
	и их возможные девиации, приемы их диагностики		
	Научное представление о результатах образования, путях их достижения и способах оценки	Анализировать реальное состояние дел в учебной группе, поддерживать в детском коллективе деловую, дружелюбную атмосферу	Проектирование и реализация воспитательных программ
	Основы методики воспитательной работы, основные принципы деятельностного подхода, виды и приемы современных педагогических технологий	Защищать достоинство и интересы обучающихся, помогать детям, оказавшимся в конфликтной ситуации и / или неблагоприятных условиях	Реализация воспитательных возможностей различных видов деятельности ребенка (учебной, игровой, трудовой, спортивной, художественной и т. д.)
	Педагогические закономерности организации образовательного процесса	Владеть профессиональной установкой на оказание помощи любому ребенку вне зависимости от его реальных учебных возможностей, особенностей в поведении, состоянии психического и физического здоровья	Оценка параметров и проектирование психологически безопасной и комфортной образовательной среды, разработка программ профилактики различных форм насилия в школе

Анализ входного анкетирования показывает, что указанные затруднения педагогов можно сгруппировать в четыре блока.

Первый блок затруднений связан с потребностью учителей в теоретических знаниях о закономерностях возрастного развития современных детей, поскольку оно, с одной стороны, характеризуется несомненной акселерацией, а с другой – ростом числа детей с ограниченными возможностями здоровья, отстающими в развитии. Не менее острой проблемой является дефицитарность знаний в области девиантного и делинквентного поведения обучающихся, о которой заявляют педагоги. Педагоги нуждаются в знаниях о видах зависимостей подростков от психоактивных веществ, спектр которых постоянно расширяется появлением нюхательных и жевательных смесей, электронных сигарет и т. п. Растет число детей с проблемами в коммуникации, в том числе с расстройствами аутистического спектра, детей со склонностью к социофобии. Нуждаются учителя и в знаниях о механизмах формирования зависимости от социальных сетей, компьютерных игр, молодежных субкультур. Кроме этого, учителя указывают на свои образовательные потребности в области социальной и психологической диагностики, позволяющей выявлять и фиксировать особенности социальной ситуации развития и личностные качества обучающихся. Указаны и дефициты в сфере технологий и методик воспитательной работы с учетом современных реалий социальной жизни.

Второй блок затруднений у будущих координаторов профессионально-образовательных площадок содержит перечень дефицитарных умений в области управления учебной и воспитательной деятельностью, включающих направления педагогического анализа, целеполагание, планирование, организацию, контроль урочной и внеурочной деятельности, рефлекссию результативности процесса и результата своей деятельности. Особую озабоченность у педагогов вызывает организация воспитательной деятельности с учетом половозрастных, индивидуальных, культурных различий детей.

Третий блок затруднений содержит проблемы в практике командообразования, в числе которых правила подбора команды, этапы ее становления, методы работы с участниками команды, возможные ошибки и способы их преодоления.

Четвертый блок затруднений образован дефицитами в области педагогической коммуникации. В этом блоке дефицитов указано умение общаться с детьми, признавая их достоинство, понимая и принимая их; способность оказывать помощь и защищать интересы детей, оказавшихся в неблагоприятных условиях и / или в конфликтной ситуации.

Выявленные у потенциальных координаторов образовательные «дефициты» дополняются сведениями об уровне их образования и квалификации, актуальными образовательными потребностями их учреждения или организации. На «входе» в обучение осуществляется изучение мотивационной готовности педагога к деятельности на профессионально-образовательных площадках.

Пример диагностико-целевого этапа. Учитель биологии общеобразовательной школы А., возраст 38 лет, образование высшее педагогическое, педагогический стаж работы 11 лет. Учитель свои образовательные потребности формулирует как стремление «прививать обучающимся любовь к педагогической профессии», «помогать преодолевать сложившиеся мифы о неблагодарном труде педагога», «учить правильно общаться», «воспитывать обучающихся добрыми и честными людьми».

Изучение мотивационной готовности учителя к деятельности в роли координатора показало, что основным мотивом выступает желание «передать свой опыт», «воспитать ученика», «сохранять и развивать педагогические традиции». В числе образовательных «дефицитов» учитель указывает «знание ФГОС ООО 2021», «формирование метапредметных результатов», «развитие глобальных компетенций». «способность к принятию детей с ОВЗ», «знание техник и технологий педагогической коммуникации».

На проектировочном этапе педагогу предлагается выбор модулей, из которых формируется дополнительная профессиональная программа повышения квалификации. Предлагаются модули (их список постоянно пополняется) «Педагогический менеджмент профессионально-образовательной площадки», «Деятельность координатора по командообразованию субъектов профессионально-образовательной площадки», «Рефлексия координатора в оценке принятых решений и определении перспектив». Кроме этого, предусмотрена разработка отдельного модуля «под заказчика». Проектирование осуществляется на основе персонифицированного подхода к реализации программ дополнительного профессионального образования.

Персонифицированный подход означает учет стиля работы учителя, согласованный с его личностными особенностями. Другой характеристикой данного подхода является педагогическая поддержка социального и профессионального развития личности обучающегося. И, наконец, главной особенностью персонификации можно обозначить кастомизацию дополнительных профессиональных программ, обеспечивающих индивидуальные образовательные маршруты, построенные с учетом уровня профессионализма обучающегося, перспектив его личностного и профессионального роста. Термин «кастомизация» (от англ. to customize – настраивать, изменять, подгонять под что-то) в дополнительном профессиональном образовании означает сборку курса из небольших модулей различного уровня сложности – от базового до «элитного». Специфика кастомизированных программ основана на «тройном» согласовании их содержания с 1) уровнем профессионализма, профессиональными дефицитами и образовательными запросами обучающегося; 2) пожеланиями / требованиями образовательной организации; 3) возможностями организации дополнительного профессионального образования.

Исходя из такой логики понимания персонифицированного подхода, рассмотрим модульную «сборку» программы повышения квалификации координатора. В зависимости от результатов входной диагностики программа может реализовываться в нескольких вариантах посредством:

- включения в нее всех четырех модулей с базовым содержанием;
- выбора нескольких модулей с базовым содержанием;
- выбора одного или нескольких модулей с углубленным изучением;
- разработки модуля «под заказчика».

Приведем примеры модулей, разрабатываемых «под заказчика». Наибольшим спросом пользуются модули, связанные с реализацией федеральных образовательных стандартов, в числе которых «Формирование глобальных компетенций у обучающихся основного общего образования», «Реализация курса внеурочной деятельности „Профориентация” в основном общем образовании», «Реализация курса „Проектно-исследовательская деятельность: гуманитарное направление”», «Курс внеурочной деятельности „Разговоры о важном” в начальном, основном и среднем общем образовании».

По окончании модульной «сборки» кастомизированной программы подбирается комплекс организационных форм, технологий, методов, средств обучения в дополнительном профессиональном образовании. Кастомизация для слушателей различного уровня квалификации осуществляется дифференциацией форм и методов обучения по уровням сложности. Так, для восполнения профессиональных дефицитов для обучающихся с небольшим опытом предусмотрены такие формы, как индивидуальное консультирование и нарративы, в ходе которых они обучаются способам разрешения своих затруднений. Для них организуются стажировки с использованием баддинга (включения в деятель-

ность другого специалиста), шэдоуинга (непосредственного наблюдения за работой специалиста). Для опытных педагогов предлагаются метод супервизии, на котором разбираются сложные нестандартные ситуации, требующие определенного педагогического мастерства; кейс-метод, в ходе которого они разрабатывают кейсы для обучения; наставничество над малоопытными педагогами и др. Для «быстрорастущих» в профессиональном плане слушателей предусмотрены формы индивидуального стимулирования – дополнительные блоки программы в качестве «бонуса» за активное обучение. На данном этапе слушатели активно привлекаются к участию в конференциях, изданию методических работ, дидактических материалов, учебных пособий, построенных на принципе немедленного внедрения в образовательную практику.

Приведем пример проектировочного этапа для учителя А (продолжение примера диагностико-целевого этапа). Выбор уровня кастомизации: включение в программу базовых модулей «Педагогический менеджмент профессионально-образовательной площадки», «Деятельность координатора по командообразованию субъектов профессионально-образовательной площадки», «Рефлексия координатора в оценке принятых решений и определении перспектив» плюс дополнительный модуль «Реализация курса внеурочной деятельности „Профориентация” в основном общем образовании».

Для дополнительного модуля, разрабатываемого под заказчика, необходимо определить ожидаемые результаты. Так, например, для модуля «Реализация курса внеурочной деятельности „Профориентация” в основном общем образовании» ожидаемыми результатами можно определить компетенции в области формирования у обучающихся:

– ориентации в мире профессий и в способах получения профессионального образования;

- способности к выбору профессиональной сферы;
- объективной оценки своих шансов на получение профессии; познания себя, своих мотивов, устремлений, склонностей, в том числе в сфере выбора профессии;
- готовности к разнообразной совместной деятельности;
- способности к выстраиванию доброжелательных отношений на основе взаимопонимания и взаимопомощи;
- умения формировать осознание важности свободы и необходимости брать на себя ответственность в ситуации подготовки к выбору будущей профессии;
- способности адаптироваться к стрессовым ситуациям, вызванным необходимостью профессионального самоопределения;
- установки на активное участие в решении практических задач (в рамках семьи, образовательной организации, города, края) технологической и социальной направленности, способности инициировать, планировать и самостоятельно выполнять такого рода деятельность;
- интереса к практическому изучению профессий и труда различного рода;
- готовности адаптироваться в профессиональной среде;
- уважения к труду и результатам трудовой деятельности;
- осознанного выбора и построения индивидуальной образовательной траектории и жизненных планов с учетом личных и общественных интересов и потребностей;
- стремления проходить профессиональные пробы в разных сферах деятельности;
- способности осознавать дефициты собственных знаний и компетентностей, планировать свое развитие, в том числе профессиональное.

Перейдем к описанию процессуального этапа реализации программы подготовки координаторов на основе персонифицированного подхода. Этот этап содержит различные формы обратной связи, цель которой – развитие реф-

лексивных умений будущего координатора. Эти умения заключаются в способности к ценностно-смысловому анализу своей деятельности, ее критической самооценке с позиций личностной и социальной значимости, возможности применения в своей практической деятельности на профессионально-образовательной площадке.

Реализация программы предусматривает оптимальное соотношение очной и заочной форм обучения с применением адекватных целей и задач обучения технологий, в том числе дистанционных. Функциональность применяемых технологий обучения в каждом конкретном случае заключается в их направленности на организацию учебного процесса, обеспечивающую достижение диагностично заданной цели. Субъектная ориентированность и индивидуализация выбора технологий обучения заключается в учете профессионального и жизненного опыта педагога, инициировании его активности и самостоятельности, стимулировании индивидуального выбора, мотивации к творческой деятельности по совместной творческой разработке методических и дидактических ресурсов.

Выбор технологий обучения обеспечивает включение педагога в различные формы деятельности, смещение от академического изложения и описания научного знания к контекстному обучению – насыщению учебного процесса элементами профессиональной деятельности. Основной единицей содержания выступает не «порция информации», а проблемная ситуация, рассматриваемая в единстве порождающих ее причин, обстоятельств, способов решения. В их числе ситуации ценностного выбора, переживания успеха, переживания неудачи, переживания вины, поиска решения проблемы, конфликта, творчества, самоанализа и самопознания, самооценки и самокритики. Результативность обучения будет усилена его опорой на жизненный и профессиональный опыт педагога, использование активных и интер-

активных методов обучения. Так, например, в ходе обучения будущие координаторы будут проектировать воспитательные мероприятия, решать и создавать кейсы, разрабатывать и презентовать методические и дидактические материалы в виде причинных диаграмм, денотатных графов, ментальных карт, электронных портфолио (Е-портфолио). Электронное портфолио педагога – это «копилка» его профессиональных достижений и личностного роста, способ фиксации и, что очень важно, демонстрации результатов, достигнутых в различных видах деятельности. Е-портфолио получило широкое распространение в современном образовании и активно используется как инновационное оценочное средство, инструмент рефлексии, технология личностного и профессионального развития, позволяющая создавать собственную историю обучения в течение всей жизни. Разработка электронного портфолио осуществляется с использованием ресурса «NETFOLIO», позволяющего создавать веб-базированный сайт, на котором представляются значимые результаты обучения, творческие разработки, данные диагностики и другие профессиональные достижения. Обучающиеся координаторы получают возможность участвовать в научно-практических мероприятиях КГПУ им. В.П. Астафьева – открытых лекциях, вебинарах, семинарах, мастер-классах, форумах, чатах, что позволяет педагогам высказывать свои суждения, обсуждать проблемы. Предоставляется также возможность участия в научных исследованиях и проектах, публикации методических разработок и других интеллектуальных продуктов.

На заключительном этапе обучения координаторов – аналитико-прогностическом анализируется удовлетворенность педагога результатами обучения, определяется динамика уровня его готовности к деятельности на профессионально-образовательных площадках, прогнозируется дальнейшее профессиональное развитие.

*Практика реализации Программы  
методического сопровождения процесса вовлечения  
учителей в процесс подготовки обучающихся  
профессиональных образовательных организаций  
педагогической направленности*

Данной программой предусмотрены четыре задачи обучения. Первая задача связана с формированием у учителей компетенции в области профессиональной ориентации обучающихся на педагогическую профессию. Вторая задача заключается в развитии умения способствовать развитию способности учителей к включению обучающихся в различные виды деятельности педагогической направленности. Третья задача включает обучение учителей технологиям, методам, приемам педагогической коммуникации, способствующей актуализации мотивации к участию в процессе подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности. Четвертая задача обучения по данной программе ориентирована на развитие способности к развитию рефлексии процесса и результатов участия в подготовке обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности.

Для учителя общеобразовательной школы достижение данных задач в процессе обучения означает, что он будет готов к реализации курса внеурочной деятельности «Проориентация», разработанной Институтом Стратегии развития образования и рекомендованной к реализации в организациях основного общего образования. Согласно этой программе учитель должен быть готов к педагогической поддержке профессионального самоопределения, в том числе в определении сферы будущей профессиональной деятельности. Эти задачи лишь отчасти решаются в учебном процессе и поэтому требуют специально

организованной деятельности. Для этого в педагогическом сопровождении необходимо уметь актуализировать механизмы развития мотивации школьника к труду как к базовой потребности, к осуществлению трудовой деятельности в определенной сфере. Это не означает выбор одной профессии на всю жизнь, поскольку в современном меняющемся мире отмирают старые профессии и появляются новые. Нынешних школьников нужно готовить к выбору профессионального пути и к обучению в течение всей жизни. Рассмотрим, как можно педагогически поддерживать формирование способности к такому выбору.

Сегодня для профессиональной деятельности у школьников необходимо формировать не «узкие» умения и навыки, обусловленные требованиями определенной профессии, речь должна идти о владении набором универсальных компетенций, которые не связаны профилем или направленностью предполагаемой будущей профессии. В первую очередь это компетенция в мире профессий и в способах получения профессионального образования, позволяющая обучающемуся самостоятельно делать выборы в профессиональной сфере на основе интересов и склонностей, объективно оценивать свои способности и «взвешивать» шансы на получение профессии. Необходимо оказывать поддержку в планировании профессионального и жизненного пути в ближайшей и отдаленной перспективе и на этой основе планировать и корректировать свой школьный образовательный маршрут. Еще одним важным направлением является привитие любви к труду и поддержание мотивации к осуществлению трудовой деятельности. Это означает понимание социальной значимости любого труда, принятие необходимости в определении перспектив будущей профессиональной деятельности.

Отметим особенности деятельности учителя по решению задач профессионального самоопределения обучающихся. Во-первых, тесная связь с воспитанием, поэтому учителю

нужно уметь соединить профориентационную и воспитательную деятельность, ориентируя ее на нравственное и социальное развитие. Во-вторых, учитель должен применять активные и интерактивные методы включения обучающихся в многообразную профориентационную деятельность, организованную в разных формах. В-третьих, результатом данной деятельности является личностное развитие обучающихся, что требует развития учительского умения увлекать, заинтересовывать, устанавливая доброжелательную, поддерживающую атмосферу, насыщенную содержанием.

В качестве примера приведем примерный алгоритм профориентационного занятия, которое должен уметь проводить педагог с обучающимися основного общего образования.

### **Примерный алгоритм профориентационного занятия на 45 мин.**

Приветствие обучающихся.

Эмоциональный настрой, для создания которого можно проводить короткие игры. Например, можно раздать карточки с названиями профессий, которые будут рассматриваться на занятии, и попросить описать ее одним существительным, двумя глаголами, тремя прилагательными. Пример: профессия учителя – знания; объясняет, проверяет; добрый, умный, понимающий.

### **Проблематизация темы занятия**

Работа по теме занятия методами мозгового штурма, дискуссии, проектирования, моделирования, решения / разработки кейсов, деловых и ролевых игр. Так, например, это может быть профориентационная игра – составление и сопоставление своих вариантов выбора сферы будущей профессиональной деятельности с помощью специально подготовленных карточек. Обучающиеся получают несколько колод карточек, которые нужно сопоставить. Одна колода содержит карточки «Качества» с надписями: Оптимизм,

Чувство юмора, Хорошая память, Физическая сила, Смелкалка, Интуиция, Находчивость, Бескорыстие, Инициативность, Предприимчивость, Воля и др. Вторая колода содержит карточки с условным названием «Действия»: Беседовать с клиентами, Изобретать новое, Управлять транспортным средством, Готовить пищу, Убирать помещения, Реставрировать памятники архитектуры, Экспериментировать, Принимать решения в экстремальных ситуациях, Обучать детей, Ухаживать за растениями и др. Третья колода состоит из карточек с указанием локации «Место»: Общеобразовательная школа, Войсковая часть, Полиция, Спасательная служба, Подводная лодка, Монастырь, Служба жилищного хозяйства, Аэропорт, Гостиница, Техподдержка интернет-провайдера, Министерство, Редакция газеты, радиостанция, Ферма, Стройка Автомобильный завод, Атомная электростанция, Больница и др.

Интерактивной формой проведения профориентационных занятий являются экскурсии, мастер-классы, профориентационные пробы, проведение которых можно организовывать при участии родителей и социальных партнеров школы. В качестве примера приведем описание профессиональной пробы «Примерка» профессии. С обучающимися проводится предварительная беседа о их ожиданиях, планах, возможных тревогах и опасениях, связанных с окончанием 9-го класса. Затем обучающиеся «путешествуют» по Интернету в поисках информации о данной профессии, проходят онлайн-тестирование (например, на сайте проекта «Билет в будущее» <http://gotourl>). Результаты «примерки» обсуждаются, делаются выводы и прогнозы.

Компетенции учителя по включению обучающихся в профориентационную деятельность также включают умение планировать ее результаты. Рассмотрим планируемые результаты освоения курса внеурочной деятельности «Профориентация». Как было показано выше, основной

целью данного курса является развитие личности школьников, операционализованное в личностных результатах согласно ФГОС ООО третьего поколения. Так, например, в сфере гражданского воспитания – это готовность к выполнению обязанностей гражданина и реализации его прав, уважение прав, свобод и законных интересов других людей, с которыми школьникам предстоит взаимодействовать в рамках реализации программы «Профориентация»; готовность к разнообразной совместной деятельности; выстраивание доброжелательных отношений на основе взаимопонимания и взаимопомощи. В сфере патриотического воспитания: осознание российской гражданской идентичности в поликультурном и многоконфессиональном обществе, проявление интереса к познанию истории, культуры Российской Федерации, своего края, народов России; ценностное отношение к достижениям своей Родины – России, к науке, искусству, спорту, технологиям, боевым подвигам и трудовым достижениям народа, с которыми школьники будут знакомиться в ходе профориентационных экскурсий на предприятия своего региона. В сфере духовно-нравственного воспитания: ориентация на моральные ценности и нормы в ситуациях нравственного выбора; готовность оценивать свое поведение и поступки, поведение и поступки других людей с позиции нравственных и правовых норм с учетом осознания последствий поступков и др. В сфере адаптации к изменяющимся условиям социальной и природной среды: освоение социального опыта, основных социальных ролей, соответствующих ведущей деятельности возраста, норм и правил общественного поведения, форм социальной жизни в группах и сообществах, включая семью, группы, сформированные по профессиональному признаку; способность действовать в условиях неопределенности, повышать уровень своей компетентности через практическую деятельность, в том числе умение учиться у других людей, приоб-

ретать в совместной деятельности новые знания, навыки и компетенции из опыта других, проходить профессиональные пробы в разных сферах деятельности и др.

Рассмотрим метапредметные результаты согласно ФГОС ООО третьего поколения, к достижению которых должен быть готов учитель, обучающийся по программе методического сопровождения вовлечения учителей в процесс подготовки обучающихся профессиональных образовательных организаций педагогической направленности и реализующий программу курса внеурочной деятельности «Профориентация». Особенностью ФГОС ООО третьего поколения является операционализация метапредметных результатов в универсальные учебные действия трех категорий – универсальные учебные познавательные действия (УУПД), универсальные учебные коммуникативные действия (УУКД), универсальные учебные регулятивные действия (УУРД), отображенные на рис. 10.



*Рис. 10. Метапредметные результаты обучающихся по программе основного общего образования, в том числе адаптированной*

Как видно из рисунка, учитель должен владеть компетенциями, необходимыми для формирования у школьников, обучающихся по программе внеучебной деятельности «Профориентация» следующих универсальных учебных действий. В универсальных учебных познавательных действиях должна быть сформирована способность выявлять дефицит информации о той или иной профессии, необходимой для полноты представлений о ней, и находить способы для решения возникшей проблемы; использовать вопросы как инструмент для познания будущей профессии. В современном классификаторе более 3 000 профессий, в том числе связанных с инновационными технологиями логиста, мерчандайзера, веб-дизайнера и др. В курсе «Профориентация» обучающийся должен овладеть компетенциями, связанными со способностью аргументировать и доказывать свою позицию, мнение; умениями оценивать на применимость и достоверность информации, полученной в ходе работы с интернет-источниками. В ходе профориентационных занятий должны сформироваться такие учебные действия, как способность самостоятельно формулировать обобщения и выводы по результатам проведенного обсуждения в группе или в паре. Занятия, на которых анализируются тенденции появления новых и «отмирания» старых профессий, способствуют развитию универсального учебного действия, обеспечивающего прогнозирование возможного дальнейшего развития сфер профессиональной деятельности, событий и их последствия, связанные с выбором будущей профессии. Кроме этого, представляется важным формирование умения выдвигать предположения о возможном росте и падении спроса на ту или иную специальность в новых условиях. Ожидаемыми метапредметными результатами в области универсальных учебных познавательных действий являются умения, связанные с работой с информацией: применять различные методы, инструменты и запросы при поиске и отборе информации, свя-

занной с профессиональной деятельностью или дальнейшим обучением; внеурочной деятельностью; выбирать, анализировать, систематизировать и интерпретировать информацию различных видов и форм представления; находить сходные аргументы (подтверждающие или опровергающие одну и ту же идею, версию) в различных информационных источниках; самостоятельно выбирать оптимальную форму представления информации, предназначенную для остальных участников курса «Профориентация».

Ожидаемые результаты в сфере овладения универсальными учебными коммуникативными действиями включают способность воспринимать и формулировать суждения в соответствии с целями и условиями общения в рамках занятий, включенных в курс «Профориентация». Так, например, обучающиеся 5–9 классов должны научиться выражать свою точку зрения; распознавать невербальные средства общения, понимать значение социальных знаков, презентовать себя и знакомиться с другими людьми.

В качестве примера занятия, на котором могут быть сформированы такие универсальные действия, может служить игра «Первое знакомство». Два ее участника являются «соискателями» работы учителя. Для этого они выходят из аудитории и с помощью заранее подготовленного реквизита создают свой внешний образ, отражающий имидж учителя, а также готовят текст для самопрезентации (1 мин). Оставшаяся часть класса выполняет роль «работодателя». Задача соискателей – убедить работодателей в том, что они подходят для работы учителем в школе или воспитателем в детском саду. После выступлений «соискателей» учитель организует дискуссию, используя вопросы: На что во внешнем облике соискателей вы обратили внимание прежде всего? Каковы сильные стороны участника презентации? Принимаете вы его на работу или нет? Что сыграло определяющую роль при вашем решении, принять или не принять его на работу?

После обсуждения «соискателям» предоставляется возможность рассказать о том, что они пытались передать «работодателю» с помощью созданного ими визуального образа и произнесенной речи; что было самым сложным в этом задании для них. Еще одним ожидаемым результатом в области коммуникации являются способности понимать намерения других участников занятий курса «Профорентация», проявлять уважительное отношение к ним как к взрослым, участвующим в занятиях, в корректной форме формулировать свои возражения. Применение активных и интерактивных методов сформируют у обучающихся умения задавать вопросы в ходе диалога и (или) дискуссии по существу обсуждаемой темы и высказывать идеи, нацеленные на решение задачи и поддержание благожелательности общения друг с другом; сопоставлять свои суждения с суждениями других участников диалога, обнаруживать различие и сходство позиций. Другими ожидаемыми универсальными учебными коммуникативными действиями, которые достигаются при изучении курса внеурочной деятельности «Профорентация», являются умения публично представлять результаты работы, сделанной в рамках выполнения заданий, связанных с тематикой курса по профорентации.

Примером могут быть результаты задания «Самая опасная для здоровья профессия», во время которой группы обучающихся выбирают одну из опасных, по их мнению, профессий и готовят сообщение на тему «Потенциальные риски профессии и способы их снижения». Задача других групп – задавать вопросы по прослушанному сообщению. Обучающиеся могут включать в список «опасных» любые профессии – учителя, программиста, продавца, курьера, домохозяйки, журналиста, водителя, кондитера, блогера, ветеринара, но они должны убедительно обосновать и доказать свой выбор.

Важными универсальными коммуникативными действиями являются умения понимать и использовать преимуще-

ства командной и индивидуальной работы при решении конкретной проблемы, принимать цель совместной деятельности, коллективно планировать действия по ее достижению: распределять роли, договариваться, обсуждать процесс и результат совместной работы; уметь обобщать мнения нескольких участников курса «Профориентация», проявлять готовность руководить, выполнять поручения, подчиняться; участвовать в групповых формах работы (обсуждения, обмен мнениями, мозговые штурмы и др.); выполнять свою часть работы, достигать качественного результата по своему направлению и координировать свои действия с действиями других участников курса «Профориентация»; ориентироваться в различных подходах принятия решений (индивидуальное, принятие решения в группе, принятие решений группой); делать выбор и брать на себя ответственность за решения, принимаемые в процессе профессионального самоопределения.

В качестве примера задания, в котором формируются такие умения, можно привести упражнение «Кооперация мнений». В начале упражнения каждый из присутствующих формулирует свои ожидания от предстоящих занятий. Затем образуются пары, и каждая пара формулирует общие для обоих участников ожидания. На следующем этапе пары объединяются в группы по четыре человека и составляют общие списки. Таким образом, формируется способность к работе в группе и кооперации общих целей, ожиданий, намерений, поскольку общие выявляются, а отличающиеся отбрасываются или переформулируются.

В области универсальных учебных регулятивных действий ожидаемыми результатами являются способность владеть способами самоконтроля, самомотивации и рефлексии; предвидеть трудности, которые могут возникнуть при выборе будущей профессии; объяснять причины достижения (недостижения) результатов деятельности, давать оценку опыту, приобретенному в ходе прохождения курса

по профориентации, уметь находить позитивное в любой ситуации; уметь вносить коррективы в свою деятельность на основе новых обстоятельств, изменившихся ситуаций, установленных ошибок, возникших трудностей; различать, называть и управлять собственными эмоциями; уметь ставить себя на место другого человека, понимать мотивы и намерения участников курса, осознанно относиться к ним.

Приведем пример задания, в ходе которого формируются регулятивные действия – упражнение-игра «Комплимент». Задание заключается в том, чтобы сделать комплимент другому человеку и с достоинством принять комплимент от другого, поблагодарив его.

### **Учебно-профессиональные задания**

**Кейс 1.** На диагностико-целевом этапе реализации программы методического сопровождения учителей на профессионально-образовательных площадках один из педагогов в числе своих образовательных «дефицитов» указал формы и методы профессиональной ориентации обучающихся на педагогические профессии.

*Вопрос:* Какие действия нужно предпринять координатору профессионально-образовательной площадки? Выберите один из вариантов, ответ обоснуйте. Вариант 1. Включить дополнительный модуль «Реализация курса внеурочной деятельности „Профориентация” в программу методического сопровождения. Вариант 2. Посоветовать самостоятельно изучить Примерную рабочую программу курса внеурочной деятельности «Профориентация» (основное общее образование).

Вариант 3. Разработать для данного педагога кастомизированную программу.

**Кейс 2.** Что такое кастомизированная программа? Укажите особенности кастомизированных программ, в числе которых учет:

- 1) уровня профессионального развития педагога;
- 2) образовательных дефицитов педагога;

- 3) образовательных запросов педагога;
- 4) возможностей организации дополнительного профессионального образования;
- 5) возраста и состояния здоровья педагога.

**Кейс 3.** Ожидаемыми результатами обучения по модулю «Реализация курса внеурочной деятельности „Профориентация” в основном общем образовании» являются компетенции педагогов в области формирования у обучающихся (указать правильные ответы):

- 1) ориентации в мире профессий и в способах получения профессионального образования;
- 2) способности к выбору профессиональной сферы;
- 3) объективной оценки своих шансов на получение профессии;
- 4) готовности к выбору профессии.

**Кейс 4.** При проверке плана воспитательной деятельности 9 класса завуч школы сделала замечание классному руководителю о том, что в раздел профориентационной работы включены занятия с решением ситуационных задач на нравственный выбор и социализацию обучающихся. Классный руководитель не согласился с замечанием, пояснив, что нужно соединять профориентационную и воспитательную деятельность, ориентируя ее на нравственное и социальное развитие обучающихся.

Кто прав, учитель или завуч школы? Ответ обоснуйте.

**Кейс 5.** Классные руководители 7-х классов после экскурсии обучающихся в педагогический колледж обсуждали цели профориентационной работы. Учитель А. утверждал, что целью профориентации является выбор профессии и если ученик выбрал профессию педагога, то цель достигнута. Учитель Н. возразил, что в 7-м классе не может идти речь о выборе конкретной профессии, а результатами профориентации в этом возрасте является не выбор профессии, а личностное развитие обучающихся. Кто прав – учитель А. или учитель Н.? Ответ обоснуйте.

### **3.3. Критерии и показатели качества подготовки будущих педагогов при вовлечении учителей-практиков в образовательный процесс**

Авторы и исследователи по-разному подходят к выделению и описанию показателей оценки качества подготовки будущих педагогов, а также лежащих в их основе критериев. При определении критериев нами учитывалось то, что критерий – это признак, на основании которого проводятся оценка, определение или классификация чего-либо. Показатели – это данные, по которым можно судить о развитии и ходе чего-нибудь. Понятие «показатель» входит в понятие «критерий» как составная часть и является компонентом критерия. Другими словами, если критерий – это качество, свойство изучаемого объекта, то показатель – это мера сформированности того или иного критерия.

Под критериями нами понимаются качественные характеристики, по которым устанавливается уровень обеспечения качества подготовки будущих педагогов через создание единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования на территории Красноярского края. Показатели определяются как средство качественной или количественной оценки критериев. Показатели выступают по отношению к критериям как частное к общему, они позволяют судить о наличии того или иного признака. Каждый критерий включает в себя группу показателей.

Таким образом, критерии и показатели являются элементами одной системы, которые выражают ее внутреннюю целостность и упорядоченность.

Для оценки создания единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования на территории Красноярского края определены стратегические направления и критерии.

1. Обеспечение взаимодействия по формированию единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования.

1.1. Разработка и реализация Программы взаимодействия ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина по созданию единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования на территории Красноярского края на 2021–2024 гг.

1.2. Создание эффективного взаимодействия института и субъектов краевой системы образования в рамках функционирования непрерывной системы педагогического образования.

2. Формирование системы выявления и поддержки педагогически одаренной молодежи.

2.1. Создание в краевой системе непрерывного педагогического образования условий для ориентации школьников на профессию учителя физической культуры.

2.2. Разработка методики оценки способностей школьников для обучения в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина.

2.3. Обеспечение научно-методического сопровождения выпускников ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина, работающих в краевой системе образования.

3. Разработка и внедрение региональной системы мониторинга и оценки качества непрерывного педагогического образования.

3.1. Разработка совместно с министерством образования Красноярского края мониторинга оценки качества подготовки учителей в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина.

3.2. Разработка совместно с министерством образования Красноярского края критериев оценки функционирования в системе непрерывного педагогического образования НОПК.

4. Проведение междисциплинарных фундаментальных и прикладных научных исследований по актуальным проблемам развития образования.

4.1. Разработка и реализация совместно с Министерством образования Красноярского края научно-исследовательских направлений по актуальным вопросам функционирования системы непрерывного образования.

4.2. Проведение ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина совместных исследований с учреждениями краевой системы образования по выполнению Программы научных исследований.

4.3. Внедрение результатов исследования в функционирование краевой системы непрерывного образования.

4.4. Формирование и реализация новой модели подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в аспирантуре ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина для воспроизводства кадрового потенциала педагогических работников в системе непрерывного образования.

5. Развитие воспитательного компонента в структуре профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования педагога в регионе.

5.1. Разработка и реализация программы воспитательной и социальной работы с обучающимися ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина в соответствии с основными положениями Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.

5.2. Разработка и внедрение рабочих программ дисциплин (модулей), направленных на формирование и развитие у обучающихся в институте специальных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности.

5.3. Создание условий в институте для участия обучающихся в различных видах мероприятий с целью формирования компетенций, необходимых для проведения воспитательной деятельности в системе непрерывного педагогического образования.

5.4. Создание в институте образовательно-воспитательной среды для развития педагогических способностей студентов.

5.5. Совершенствование организационно-управленческой системы воспитательной деятельности.

6. Совершенствование кадрового потенциала организаций педагогического образования, профилактика дефицита педагогических кадров в регионе.

6.1. Создание условий по приведению в соответствие с требованиями краевой системы непрерывного педагогического образования образовательного, воспитательного и научного потенциала преподавателей ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина.

6.2. Повышение уровня кадрового потенциала работников образовательных учреждений (детские сады, школы) в условиях непрерывного образования.

6.3. Создание в крае центров повышения квалификации преподавателей, учителей, воспитателей на базе НОПК.

7. Обеспечение качества практического обучения.

7.1. Обновление содержания и организации образовательного процесса.

7.2. Информационное обеспечение образовательного процесса.

7.3. Создание практико-ориентированной образовательной среды.

7.4. Открытие новых образовательных программ.

7.5. Взаимодействие института с работодателями при реализации основных образовательных программ.

Оценку критериев осуществляем по показателям, представленным в Приложении 5.

Нами были проанализированы исследования А.В. Ефремова, Е.Л. Белкина [60], Ф.Д. Рассказова [139] на основании, которых мы выделили критерии и показатели, адаптированные к нашему исследованию:

– мотивы действий;

– теоретические знания;

– действия, нацеленные на решение профессиональных задач.

Наличие мотивов в нашем исследовании определяется мотивационным критерием. Под показателями мотивационного критерия мы понимаем: осознание ценности наставничества в процессе подготовки будущих педагогов; развитие интересов и склонностей к профессиональной педагогической деятельности.

Наличие знаний – один из компонентов практико-ориентированной подготовки будущих педагогов, который измеряется когнитивным критерием. Его показателями в нашем исследовании выступают: объем усвоенных знаний будущих педагогов; осознанность усвоенных знаний; качество выполнения заданий, требующих теоретических знаний будущих педагогов.

Наличие действий, нацеленных на решение профессиональных задач, оценивается деятельностным критерием. Его показателями являются: полнота и правильность решения профессиональных задач, умение обосновывать принятые решения, рефлексивные умения.

## Библиографический список

1. Амонашвили Ш.А. Основы гуманной педагогики: в 20 кн. Кн. 3. Школа жизни. 2-е изд. М.: Свет, 2015. 320 с.
2. Амонашвили Ш.А. Воспитательная и образовательная функция оценки учения школьников. М.: Педагогика, 1984. 296 с.
3. Бондаревская Е.В. Теория и практика личностно ориентированного образования. Ростов-на-Дону: Булат, 2000. 351 с.
4. Даутова О.Б., Игнатъева Е.Ю. Процесс сопровождения молодого педагога как андрагогический процесс // Непрерывное образование. 2018. № 4 (26). С. 16–20.
5. Дубинина В.Л. Педагогическая готовность учителя-исследователя к диагностико-технологической деятельности в условиях диверсификации образования (в системе «вуз – интернатура»): автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01 / Дубинина Валентина Леонидовна. Казань, 2010. 43 с.
6. Загвязинский В.И., Зайцев М.П. и др. Основы социальной педагогики. М.: Педагогическое общество России, 2002. 160 с.
7. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э., Зиннатова М.В. Основы профессионалогии: учебное пособие. М.: НИЦ ИНФРА-М, 2022. 205 с.
8. Исаев Е.И., Слободчиков В.И. Психология человека: введение в психологию субъективности: учеб. пособие. 2-е изд., испр. и доп. М.: Изд-во ПСТГУ, 2013. 360 с.
9. Исторический экскурс наставничества: по материалам «Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества»: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций / авт.-сост.: Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова. Курган, 2019. 56 с.
10. Кларин М.В. Инструмент инновационного образования: трансформирующее обучение // Педагогика. 2017. № 3. С. 19–27.
11. Кудрявцев Т.В. Психология профессионального обучения и воспитания. М.: МЭИ, 1985. 108 с.
12. Лихачев Б.Т. Педагогика: курс лекций / под ред. В.А. Сластенина. М.: ВЛАДОС, 2010. 647 с. (Педагогическое наследие).

13. Льюис Г. Менеджер-наставник. Стратегия воспитания талантов и передачи знаний. Днепропетровск: Баланс Бизнес Букс, 2002. 192 с.
14. Марголис А.А. Аржаных Е.В., Хуснутдинова М.Р. Институционализация наставничества как ресурс профессионального развития российских педагогов // Вопросы образования. 2019. № 4. С. 133–159.
15. Митина Л.М. Профессионально-личностное развитие педагога: диагностика, технологии, программы: учебное пособие для вузов. 2-е изд., доп. М.: Юрайт, 2022. 430 с.
16. Митрофанов К.Г. Современные институты и технологии профессионализации учителя в системе непрерывного педагогического образования: монография. Красноярск, 2012. 316 с.
17. Методические видеуроки. URL: <https://clck.ru/akMwR> (дата обращения: 17.04.2022).
18. Национальная доктрина образования в Российской Федерации до 2025 года. URL: [http://www.consultant.ru/law/podbor-ki/nacionalnaya\\_doktrina\\_obrazovaniya\\_v\\_rf\\_do\\_2025\\_goda/](http://www.consultant.ru/law/podbor-ki/nacionalnaya_doktrina_obrazovaniya_v_rf_do_2025_goda/) (дата обращения: 10.02.2022).
19. Сергомано П.А., Лученков А.В., Васильева Н.П., Логинова Н.Ф. Возрастно-ориентированная старшая школа: к реализации новых образовательных стандартов: монография. М.: Ленанд, 2014. 288 с.
20. Слостенин В.А. и др. Педагогика: учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / под ред. В.А. Слостенина. М.: Академия, 2013. 576 с.
21. Смирнов С.А. Проблема культурного развития человека. Философский анализ: дис... д-ра филос. наук: 09.00.13 / Смирнов Сергей Алевтинович. М., 2004. 372 с.
22. Пилипчевская Н.В., Латынцев С.В., Прокопьева Н.В. Интернаттура как неотъемлемая часть инновационного развития региональной системы непрерывного педагогического образования // Инновации в образовании. 2014. № 11. С. 50–60.
23. Портал «Единое содержание общего образования». URL: <https://edsoo.ru/> (дата обращения: 18.01.2022).

24. Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации и Министерства просвещения РФ от 5 августа 2020 г. № 885/390 «О практической подготовке обучающихся» (с изменениями и дополнениями) URL: <https://base.garant.ru/74626874/> (дата обращения: 20.01.2022).
25. Примерная рабочая программа курса внеурочной деятельности «Профориентация» (основное общее образование). М., 2022. 63 с.
26. Программа развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2024 годы (утвержденная распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 29 октября 2020 г. № 118). URL: <http://www.consultant.m/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base^EXP&n=802438#CiNR kPTODQLzGHKk> (дата обращения: 13.01.2022).
27. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников. URL: <https://clck.ru/akMyU> (дата обращения: 13.01.2022).
28. Распоряжение Правительства РФ от 24.06.2022 № 1688-р «Об утверждении Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года». URL: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/404830447/> (дата обращения: 15.01.2022).
29. Реестр примерных основных общеобразовательных программ. URL: <https://faosreestr.ru/> (дата обращения: 23.03.2022).
30. Сетевой комплекс информационного взаимодействия субъектов Российской Федерации в проекте «Мониторинг формирования функциональной грамотности учащихся». Банк заданий для формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся. URL: <https://clck.m/Y2Mth> (дата обращения: 15.02.2022).
31. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации

- Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642. URL: <https://clck.ru/akN3f> (дата обращения: 17.01.2022).
32. Сухомлинский В.А. Сто советов учителю. М.: Советские учебники, 2021. 272 с.
  33. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года». URL: <https://www.garant.ru/hotlaw/federal/1401794/> (дата обращения: 17.01.2022).
  34. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»). URL: <https://faos.ru/fgos/faos-noo/> (дата обращения: 13.01.2022).
  35. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.07.2021) и (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021). URL: <https://fgosvo.ru/> (дата обращения: 15.01.2022).
  36. Шанц Е.А. Профессиональная подготовка студентов вуза как целостная педагогическая система // Теория и практики образования в современном мире: материалы Междунар. науч. конф. Санкт-Петербург: Реноме, 2012. С. 383–386. URL: <https://moluch.ru/conf/peaVarchive/21/1857/> (дата обращения: 27.02.2022).
  37. Yakovleva N.F., Didenko L.A., Yushipitsyna E.A., Design and implementation of customized programs in continuing professional education // European Proceedings of Social and Behavioural Sciences EpSBS. Krasnoyarsk, Russia, 2021. P. 1595–1601.

## ОБ ЭТАПАХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ УЧИТЕЛЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ\*

**Аннотация.** В статье выделены и охарактеризованы этапы профессионального становления учителя с учетом ведущих видов деятельности, мотивов, ведущих психологических новообразований, форматов профессионализации. Предложен вариант выстраивания профессионального становления учителя в развивающей деятельностной парадигме, что требует от него субъектной позиции и особой самоорганизации им своего личного образовательно-развивающего пространства.

**Ключевые слова:** профессиональное становление, учитель, форматы профессионализации.

Проблема профессионального становления учителя чрезвычайно актуальна на каждом этапе развития образования и общества. В настоящее время считаем целесообразным обратиться к данной проблеме в связи с существенным изменением профессиональной деятельности учителя, а именно необходимостью осуществлять деятельность в условиях неопределенности в разных профессиональных позициях (модератор, организатор проектной деятельности, наставник и т. п.), с пересмотром подходов в научных школах по реализации идей непрерывного педагогического образования. На основании вышеизложенного считаем, что существующие подходы к профессионально-личностному становлению учителя требуют уточнения и доопределения.

Первый исследовательский вопрос, на который мы позволим себе ответить, почему мы говорим о профессиональном становлении, а не о профессиональном развитии учителя.

«Профессиональное становление» как категория рассматривается разными научными школами (Э.Ф. Зеер, В.И. Слободчиков, Т.В. Кудрявцев и другие ученые). Обобщение результатов иссле-

---

\* Ильина Н.Ф. Об этапах профессионального становления учителя в современных условиях // Инновации в образовании. 2022. № 9. С. 71–82.

дований данных научных школ позволяет определить профессиональное становление как изменение (совершенствование качеств) личности в процессе выбора профессии, получения профессионального образования (подготовки), а также продуктивного выполнения профессиональной деятельности, как единство осуществленного и потенциально возможного. Антропологический смысл становления человека заключается в становлении его субъектности (В.И. Слободчиков). Процесс становления, на наш взгляд, проявляется посредством смены ситуаций, которые вызываются естественными процессами и искусственными воздействиями, со-организованными в исторической рамке.

Профессиональное развитие рассматривается учеными как качественное преобразование комплекса личностных качеств и компетенций, составляющих целостную структуру педагогической деятельности (освоение новых компетенций – усложнение структуры деятельности), и как следствие расширение спектра решаемых профессиональных задач, освоение все большего репертуара действий (О.Б. Даутова, М.В. Кларин, Л.М. Митина и другие ученые). Таким образом, профессиональное развитие одновременно удерживает в себе как минимум три процесса: становление, формирование, преобразование во взаимосвязи и взаимозависимости. Мы же делаем попытку оформить представление только об одном из них – профессиональном становлении, не выходя за культурно-исторические рамки.

Процесс профессионального становления идет посредством смены этапов (периодов). Каждый этап характеризуется определенными профессиональными задачами, основным или ведущим типом деятельности, основными новообразованиями. В связи с усложнением педагогической деятельности, ее многопозиционностью и вынужденным освоением учителем различных позиций введем еще одну характеристику этапов профессионального становления учителя – форматы профессионализации. Это позволит нам обсуждать дополнительно обустройство путей профессионального становления учителя.

Традиционно предметом профессионализации полагается индивидуальное становление человека в профессиональной

сфере. При этом профессионализация рассматривается как специфическая форма трудовой активности человека в течение профессионального этапа жизненного пути, отражающая процесс его социализации. Процесс профессионализации многоаспектен. Он включает освоение профессиональных (связанных с профессией) знаний, умений и навыков, средств, так называемая операциональная сторона профессионального становления субъекта и процессе определения профессиональной позиции, путей самореализации, выбора и обретения ценностей (личностное становление в период профессионализации), а также включение в профессиональное сообщество, усвоение норм и ценностей данной профессиональной группы (социализация в процессе профессионализации). Многоаспектность профессионализации задает разные формы обеспечения профессионального становления.

С учетом того, что в статье рассматривается профессиональное становление учителя как профессионала, мы выделили следующие его этапы.

1. Допрофессиональная психолого-педагогическая подготовка, характеризующаяся определением профессиональных намерений, выбором пути профессиональной подготовки, учебно-профессиональным самоопределением.

2. Профессиональная подготовка, обеспечивающая профессиональную подготовленность, профессиональное самоопределение, подготовленность к труду.

3. Профессиональная адаптация, включающая фазу критической адаптации (первые 0,5–1,5 года профессиональной деятельности), связанную с освоением новой социальной роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, и фазу стабильного периода профессионального роста и реализации.

4. Первичная профессионализация, в период которой происходят формирование профессиональной позиции, интегративных профессионально значимых качеств, становление индивидуального стиля деятельности.

5. Вторичная профессионализация, в ходе которой формируется профессиональный менталитет, происходит иденти-

фикация с профессиональным сообществом, появляются профессиональная мобильность, корпоративность, вырабатывается гибкий стиль деятельности, которая становится высококвалифицированной.

6. Профессиональное мастерство, характеризующееся творческой профессиональной деятельностью, подвижными интегративными психологическими новообразованиями, самопроектированием своей деятельности и карьеры, достижением вершин профессионального становления.

Мы умышленно не обозначаем, как это часто принято, профессиональный возраст (стаж работы) учителя, при котором наступает переход на тот или иной этап профессионального становления, так как это сугубо индивидуально. Вслед за С.А. Смирновым, отметим, что биологический и культурный (в нашем случае, профессиональный) возраст в большинстве случаев не совпадает [7]. В научных трудах описаны и в практике встречаются случаи, когда некоторые этапы имеют диапазон 6–12 лет, поэтому считаем возможным этапы характеризовать содержательно, а не хронологически. Хотя для начала педагогической карьеры (точки отсчета) различия в «скорости» прохождения этапов, как правило, несущественны.

Смена этапов профессионального становления учителя – это прежде всего смена онтологических рамок. В рамках каждого этапа строится вполне определенный образ учителя. Для описания этапов профессионального становления базовыми, на наш взгляд, являются категории профессиональных возрастов (этапов становления профессионала), ведущих видов деятельности, мотивов, ведущих психологических новообразований, форматов профессионализации. Сочетание этих компонентов позволит, по нашему мнению, задать множественность вариантов индивидуальных маршрутов профессионального становления. При описании этапов профессионального становления учителя мы исходим из методологии подготовки субъекта к предстоящей деятельности, где каждый этап является подготовительным к последующему. Поэтому характеризуем предшествующие этапы с позиции будущего – предстоящей деятельности.

Рассмотрим каждый из этапов профессионального становления педагога с обозначенных выше позиций.

На *этапе допрофессиональной психолого-педагогической подготовки* в качестве стартовой выступает ситуация профессионального самоопределения будущего учителя. Ведущей на этом этапе выступает общественно полезная деятельность в разнообразных формах. Старшеклассники учатся строить общение в разных коллективах с учетом принятых в них норм взаимоотношений, осуществлять рефлексию собственной деятельности и поведения, осуществлять оценку возможности своего Я.

Они начинают строить жизненные планы и сознательно задумываться над выбором профессии. Ситуацию характеризует направленность на будущее: на выбор образа жизни, профессии, референтных групп людей. У старшеклассника складывается особая форма учебной деятельности, включающая элементы анализа и личностного самоопределения. Важнейшее психологическое новообразование этого возраста – умение составлять жизненные планы, искать средства их реализации, тип ведущей деятельности – деятельность планирования [8, с. 67]. Планирование, по сути профессиональное самоопределение в области будущей профессиональной деятельности, происходит в следующей логике: «цели – условия их реализации – необходимые и достаточные ресурсы».

Для выявления педагогически одаренных школьников и формирования у них готовности к профессиональному самоопределению на педагогическую профессию необходимы институциональные и содержательные механизмы. Одним из таких действенных механизмов является создание и обеспечение функционирования психолого-педагогических классов, где наряду с образовательными решаются задачи профессионального самоопределения. Следует отметить, что существуют различные модели психолого-педагогических классов, например, профильные классы, где реализуется особая (педагогически направленная) образовательная программа, классы, где педагогическая направленность реализуется посредством дополнительных общеразвивающих программ. По форме реализации это может быть внутришкольная, сетевая, ресурсная модели психолого-педагогических классов.

На данном этапе используются следующие форматы профессионализации: учебные пробы, проектные формы работы, сессии самоопределения, встречи с авторитетными (интересными) взрослыми (потенциальными и реальными наставниками), стратегические сессии (форсайт лаборатории), образовательные воркшопы и другие активные и интерактивные форматы. Результатом данного этапа для старшеклассника является развитие его субъектности, личностных качеств и навыков, профессионально-личностное самоопределение, повышение мотивации к образовательной деятельности.

*Этапу профессиональной подготовки* присуща специфическая направленность познавательной и коммуникативной активности на решение конкретных учебно-профессиональных и профессионально ориентированных задач. Обучающийся осваивает систему ценностных представлений, характеризующих профессию, овладевает знаниями, умениями и навыками, важными для будущей профессиональной деятельности. В этот период происходит становление профессиональной позиции личности.

Ведущей деятельностью становится учебно-профессиональная, в частности квазипрофессиональная. Для этого периода характерна специфическая направленность познавательной и коммуникативной активности на решение конкретных профессионально ориентированных задач. Для учебно-профессиональной деятельности характерно наличие двух типов мотивов – мотив достижения и познавательный мотив.

Введение временных стажерских статусов для будущих учителей, сопровождающееся их адаптацией, в этот период очень важно. Примером такого статуса может быть статус «стажер-исследователь» в рамках одноименного проекта, реализуемого в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева. Деятельность обучающихся, участвующих в проекте, связана с выполнением исследований в соответствии с техническим заданием, разработанным преподавателем-руководителем, стажера в базовых образовательных организациях. Стажеры-исследователи при этом осваивают исследовательский протокол. Освоенные в образовательной деятельности

знания, умения, навыки выступают уже не в качестве предмета учебной деятельности, а в качестве средства профессиональной деятельности.

Особое место в подготовке занимает педагогическая практика, являющаяся элементом базовой подготовки учителя. Благодаря организации практики в технологии проектной деятельности обучающиеся осваивают проектирование как способ, учатся организовывать проектные работы в той или иной профессиональной позиции (например, организатор проектной деятельности, модератор, проектировщик образовательных сред и т. п.).

Особая роль в период профессиональной подготовки отводится такому формату профессионализации, как педагогическая интернатура. Педагогическая интернатура, реализуемая параллельно с обучением в вузе, имеет несколько разновидностей. Одной из них является авторская концепция В.Л. Дубининой, предполагающая подготовку учителя-исследователя в системе «вуз–интернатура» [9]. Другая предполагает «интернскую практику» непрерывно в течение года параллельно с обучением, выполнение нагрузки в соответствии со специальностью или прикрепление стажера к образовательной организации (Московский городской педагогический университет, Московский городской психолого-педагогический университет) [10]. Еще одна модель, которая реализуется в Красноярском государственном педагогическом университете им. В.П. Астафьева, предполагает погружение обучающихся в образовательный процесс общеобразовательных организаций вместе с учителями-предметниками [11]. Представляя собой форму скоординированной деятельности педагогического вуза, базовых образовательных организаций, она предполагает включение обучающегося во взаимодействие с учителями-мастерами на местах образовательной практики, а также продуктивное содействие со стороны наставников-методистов (преподавателей вуза). При этом важно установление межпоколенческих связей будущих и действующих учителей как механизма преемственности в профессии.

Результатом этапа профессиональной подготовки является формирование профессиональных умений, развитие инди-

видуальных способностей будущих учителей, наращивание их лично-профессионального потенциала с опорой на полученные фундаментальные знания.

В ходе двухфазного *этапа профессиональной адаптации*, который можно назвать введением в профессию, проявляются сложности вхождения в реальную профессиональную группу в конкретной образовательной организации, происходит встраивание учителя в профессиональную деятельность и в систему профессиональных отношений, осуществляется освоение базовых технологий в профессиональной деятельности. В этот период проявляется разрыв между ожиданиями, представлениями учителя о предстоящей деятельности и реальной практикой начала трудовой деятельности. Собственного опыта решения проблем реальной практики еще нет, требования к профессиональной деятельности от всех субъектов образовательных отношений высоки, молодой педагог попадает в поликоммуникативную среду, где разные позиционеры оформляют заказ на профессиональную деятельность учителя и обозначают свои ожидания. Кроме того, молодой педагог испытывает трудности встраивания в иерархическую систему отношений в организации и «вливания» в педагогический коллектив, который в большинстве случаев уже имеет свою систему ценностей и межличностных отношений. Поэтому очень часто молодые педагоги испытывают неуверенность в своих действиях, неудовлетворенность своей профессиональной деятельностью, результатами и условиями ее осуществления.

Как справедливо отмечает К.Г. Митрофанов, в этот период профессионального становления «сложность решения задачи общественного признания связана с необходимостью каким-то образом „вписаться“ в сложившуюся организационную структуру и систему отношений в коллективе». Если для этого не создаются соответствующие условия, то чаще всего молодой педагог покидает эту образовательную организацию или вовсе уходит из профессии [12, с.182]. Если же соответствующие условия создаются, то из этой сложной фазы он переходит во вторую фазу стабильного периода, где решается задача (или конфликт) удержания целостности профессиональной деятельности и себя в этой

деятельности. В этот период учитель концентрируется на материале учебного предмета, а не на работе по включению обучающихся в образовательную деятельность, соответственно, и предметом его рефлексии являются целостное содержание учебного предмета и процесс его преподавания.

Основные формы профессионализации на данном этапе профессионального становления учителя – наставничество, профессиональные клубы и сообщества молодых учителей. Первая позволяет организовать эффективное взаимодействие в плане решения проблем практики, приобретения профессионального опыта посредством взаимодействия с опытной коллегой и обеспечивает введение в профессию на рабочем месте учителя, вторая направлена на формирование единого молодежного профессионального педагогического сообщества, разработку и реализацию молодыми педагогами образовательных проектов, подготовку и проведение тренировочных практических семинаров, погружений, которые позволяют молодым педагогам выходить за рамки своего класса, включаться в решение задачи изменения образовательного пространства школы, муниципалитета для решения тех или иных актуальных задач. При этом у молодого педагога появляется возможность осуществлять горизонтальное профессиональное движение (равный – равному) за счет занятия нового статуса, например, тренера-технолога. Позитивным примером в этом направлении является деятельность ассоциации молодых педагогов Красноярского края.

На этапе *первичной профессионализации* наступает осознание того, что происходит непосредственно с учеником при освоении содержания учебного предмета. Учитель может типологизировать обучающихся по уровню усвоения учебного материала и в соответствии с этим организовывать их работу. Практически осваиваются и отрабатываются технологии личностно ориентированного и дифференцированного обучения. Происходит расширение репертуара способов, техник, методов обучения. Предметом рефлексии в этот период профессионального становления является коммуникация с группами обучающихся. Наблюдается профессиональная кооперация с учителями других учебных предметов.

Учитель набирается опыта, предметом его рефлексии является получение обратной связи от учеников и это позволяет осознать уместность и результативность использования методик, методов, техник, обеспечивающих включение каждого обучающегося в образовательную деятельность по освоению содержания образования. Для учителя становится важным, каким образом происходит погружение обучающегося в освоение учебного предмета. Но в то же время наступает кризис профессионального становления, который проявляется в неудовлетворенности собственным профессиональным положением, переосмыслением своего места и роли в профессиональном сообществе.

Форматы профессионализации, наиболее адекватные данному этапу профессионального становления педагога, – программы повышения квалификации, содержанием которых являются современные образовательные технологии, позволяющие согласовать способы передачи материала учителем для восприятия его обучающимися, организации обратной связи, обеспечивающие участие в работе профессиональных, в том числе сетевых, сообществ, конференций как мест рефлексии собственного опыта, обобщения и предъявления его в профессиональном сообществе, на профессиональных конкурсах как формы совершенствования профессионального мастерства учителя, его профессиональных компетенций. В этот период происходит «выход» учителя за рамки преподаваемого предмета, освоение так называемых мягких навыков (критического и креативного мышления, техник публичного выступления, делового общения, работы в команде, цифрового общения и др.).

На этапе *вторичной профессионализации* наступает гармонизация учителя в профессии. Учитель способен работать в условиях многозадачности, выполняя различные профессиональные функции и осваивая профессиональные позиции в коллективно-распределенной деятельности. Этот период характеризуется качественным выполнением профессиональной деятельности. Способы реализации профессиональной деятельности носят выраженный индивидуальный характер. Учителю свойственны ярко выраженная социально-профессиональная позиция и устойчивая

профессиональная самооценка. Предметом рефлексии учителя в этот период является организация коллективной деятельности обучающихся, результативность собственной профессиональной деятельности.

Форматы профессионализации в этот период включают освоение программ повышения квалификации, в фокусе которых находятся социальные проекты и связанная с ними деятельность, участие в конкурсах и грантах социальной направленности, стажировки по освоению новых специализаций (тьютор, учитель инклюзивной школы, школьный медиатор, проектировщик образовательных сред, организатор проектной деятельности и т. п.). Часто на этой стадии учителя участвуют в методологических и философских семинарах, что позволяет им выходить за рамки своего предмета, на новый уровень понимания и рефлексии собственной деятельности и образовательной деятельности обучающихся, выстраивать межпредметные связи.

Далее наступает *этап профессионального мастерства*, который характеризуется конфликтом, основанным на осознании того, что дальнейшее профессиональное становление в рамках прежней позиции (учитель-предметник, например) принципиально невозможно. Для дальнейшего профессионального становления необходима смена деятельности и профессиональной позиции (методист, педагог-разработчик, учитель-эксперт, учитель-наставник, руководитель методического объединения, руководитель проекта, «учитель учителей»). Если же не создавать условий для смены позиции, то учитель начинает действовать автоматически, из профессиональной деятельности «уходит» творчество, и с течением времени это приводит к тому, что он начинает работать по алгоритму или заниматься имитацией профессиональной деятельности.

Если же условия для расширения репертуара действий и позиций созданы, то на данной стадии профессионального становления учитель переходит на новый более высокий уровень профессиональной деятельности – творческий. Особенности данного уровня являются системность деятельности, освоение новых оптимальных способов ее осуществления, включение

в деятельность проектной и исследовательской компонент. Можно сказать, что на этом этапе происходит переход количества освоенных видов деятельности в ее новое качество (многофункциональность переходит в профессиональное мастерство). Это позволяет учителю достигнуть вершин профессионального мастерства, как говорят его акме. Предметом рефлексии на этом этапе являются способы деятельности учителя в новой профессиональной позиции.

Ведущим форматом профессионализации на данном этапе является вовлечение учителя в подготовку обучающихся педагогических колледжей и педагогических вузов, в форматы повышения профессионального мастерства коллег в качестве мастера, наставника, супервизора. Для освоения этих новых позиций запускается новый «малый» круг, состоящий из охарактеризованных выше этапов профессионального становления – от профессиональной адаптации до профессионального мастерства, но уже на более высоком уровне, для новой позиции, и используются практически те же деятельностные форматы.

В заключение отметим несколько принципиальных позиций по обсуждаемой проблеме.

1. Профессиональное становление осуществляется в развивающей парадигме от предъявления перспектив профессиональной деятельности, оценки текущего состояния профессионального становления учителя с позиции Будущего. Это требует формирования повестки прогностических исследований, так как представления о будущем определяют содержание и форматы профессионализации учителя, его подготовки к предстоящей деятельности.

2. Выстраивание профессионального становления в развивающей парадигме требует от учителя субъектной позиции и особой самоорганизации образовательно-развивающего пространства.

3. Для решения задачи собственного профессионального становления учитель вынужден постоянно вступать в различные кооперации с другими. Индивидуализация и кооперация являются дихотомическими признаками профессионального становления учителя.

4. Профессиональное становление учителя – непрерывный процесс, и его стадии могут повторяться неоднократно на новом витке при освоении новых профессиональных позиций или специализаций.

5. Для того чтобы управлять процессом профессионального становления учителя, необходимо рассмотреть данный процесс с позиций системного подхода и выделить концептуальную структуру, объединяющую факторы, определяющие будущее развитие системы (тенденции будущего профессионального и личностного развития); присутствующие в настоящем (актуализация возможностей учителя, их применение в профессиональной педагогической деятельности) и существовавшие в прошлом (качества и свойства, накопленные учителем на предшествующих стадиях профессионального становления). Проработав эти основания, можно выбирать способы управления таким сложным предметом, как профессиональное становление учителя.

МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
федеральное государственное бюджетное образовательное  
учреждение высшего образования  
«КРАСНОЯРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ им. В.П. Астафьева»  
Институт физической культуры, спорта и здоровья имени И.С. Ярыгина

УТВЕРЖДАЮ  
Директор ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина  
В.А. Адольф

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_

**Программа научно-методического сопровождения  
вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов  
через организацию деятельности  
профессионально-образовательной площадки**

Составители:  
В.А. Адольф, д-р пед. наук, профессор;  
Л.К. Сидоров, д-р пед. наук, профессор;  
Т.А. Кондратюк, канд. пед. наук, доцент;  
А.И. Кондратюк, аспирант  
О.В. Чащина, директор МАУ СОШ № 1  
им. В.И. Сурикова

Красноярск  
2022

## **Пояснительная записка**

### *Основание разработки, нормативно-правовое обеспечение*

Программа научно-методического сопровождения вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов разработана с целью оказания практической помощи в организации наставничества учителей в образовательных организациях общего, среднего профессионального, дополнительного образования через создание профессионально-образовательных площадок.

В настоящее время недостаточно разработанных правовых механизмов организации вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов. Важнейшее условие вовлечения учителя в наставническую деятельность – выполнение ими дополнительных обязанностей по наставничеству. Мы предусматриваем письменное согласие координаторов профессионально-образовательных площадок, наставников на выполнение дополнительных обязанностей, а также необходимость получения письменного согласия будущего педагога на закрепление за ним наставника, а за наставником – закрепление координатора профессионально-образовательной площадки.

Выполнение учителями, профессорско-преподавательскими кадрами, управленческим составом дополнительной работы по наставнической деятельности регулируется коллективным договором, дополнительными соглашениями к нему, положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами образовательной организации в соответствии с трудовым законодательством.

Программа научно-методического сопровождения вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов (далее – программа) разработана в соответствии с нормативно-правовым обеспечением.

1. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».

2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.07.2021) и (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021).

3. Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (Приказ Минобрнауки России от 17.10.2013 № 1155 (ред. от 21.01.2019), зарегистрирован в Минюсте России 14 ноября 2013 г. № 30384).

4. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования»).

5. Федеральный государственный образовательный стандарт основного общего образования (Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 287 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта основного общего образования»).

6. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего общего образования (Приказ Минобрнауки России от 17.05.2012 № 413 (ред. от 11.12.2020), зарегистрирован в Минюсте России 7 июня 2012 г. № 24480).

7. Программа развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2024 годы (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 29 октября 2020 г. № Р-118).

8. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников.

9. Декларация принципов реализации образовательными организациями высшего образования программ педагогического образования, принятая Российским Союзом ректоров 08.06.2021.

10. Проект Концепции подготовки педагогических кадров для системы образования на период до 2030 года.

Программа реализуется с использованием возможностей сетевого взаимодействия субъектов научно-методической деятельности через создание профессионально-образовательной площадки, в которой участвуют образовательные организации, соци-

альные партнеры, заинтересованные в педагогическом наставничестве, общественные организации, волонтеры.

### **Общая характеристика программы**

#### *Особенности построения программы, значимость программы*

Вовлечение учителей в процесс подготовки будущего педагога обеспечивает его качественное профессиональное становление, формирование у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию и самореализации. Учителя способствуют погружению будущих педагогов в реальный мир профессиональной педагогической культуры, являются наставниками, раскрывающими практические основы профессионального мастерства, профессиональных компетентностей. Особенность построения программы заключается в возможности конструирования и реализации индивидуального образовательного маршрута учителя и будущего педагога на основе его образовательных потребностей и профессиональных дефицитов при реализации ООП в соответствии с ФГОС различных уровней образования, использования технологий сетевого горизонтального обучения.

Программа включает следующие направления:

– организационно-управленческое, поддерживающее вовлечение учителей в процесс подготовки будущих педагогов, создание и работу в образовательных организациях временных организационных структур по разработке и реализации нормативного локального обеспечения реализации деятельности профессионально-образовательной площадки, дорожных карт, создание системы наставничества, формирование групп «координатор – учитель – педагог вуза, будущий педагог». Организация повышения квалификации участников профессионально-образовательной площадки. Разработка материалов для диагностики профессиональных дефицитов, разработка методических материалов для координаторов профессиональных образовательных площадок, профессорско-преподавательского состава по реализации практического обучения, разработка методических материалов для учителя-наставника. Разработка планов участия в научно-исследовательских, воспитательных, культурно-

досуговых мероприятиях, направленных на формирование мотивации в участии работы профессионально-образовательных площадок. Помощь участникам профессионально-образовательных площадок в участии в научных конференциях, профессиональных конкурсах, организации обмена педагогическим опытом и опытом наставничества, организационно-методическая помощь при работе на различных цифровых ресурсах, платформах, научной и методической литературе;

– научно-методическое, направленное на дидактическое и методическое обеспечение программ вовлечения профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в работу профессиональных образовательных площадок, разработку адресных персонализированных программ наставничества, программ кураторов организации и развития профессионально-образовательных площадок. Выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности школьников; разработку критериев оценки результатов деятельности профессионально-образовательных площадок, вовлечения профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в наставничество;

– информационное, предоставляющее профессиональным сообществам информацию о возможностях и перспективах развития интересующих их предметных областей, наставничества; распространение мотивационной информации о наставниках и координаторах профессиональных образовательных площадок на сайтах образовательных организаций, об организации доступа к виртуальным библиотекам, сетевым предметным сообществам;

– образовательное, обеспечивающее готовность педагогов высшей школы, управленческих кадров, учителей, будущих педагогов к обучению по программам повышения квалификации, направленным на вовлечение в наставничество, создание и развитие профессионально-образовательных площадок; построение индивидуальных образовательных маршрутов на основе учета результатов прохождения педагогическими работниками процедур независимой диагностики уровня сформированности профессиональ-

ных компетенций. Обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания. Разработка модульных программ дополнительного профессионального образования для подготовки координаторов профессионально-образовательных площадок, в том числе с применением сетевых форм организации обучения;

– экспертно-консультативное, опирающееся на компетентность и опыт специалистов-экспертов, необходимых там, где ситуация не может быть однозначно определена при помощи существующих норм или существует много разных норм, идей, точек зрения, позволяющих по-разному ее трактовать.

### **Цель и задачи**

*Цель программы:* научно-методическое адресное сопровождение организации деятельности профессионально-образовательных площадок, направленных на вовлечение управленческих кадров образовательных организаций, профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в наставничество, обеспечивающее личностный и профессиональный рост, новое качество педагогического образования.

#### *Задачи программы*

1. Выявление образовательных потребностей и профессиональных дефицитов педагогических работников и управленческих кадров, будущих педагогов для организации наставничества.

2. Выявление ресурса образовательных организаций для создания профессионально-образовательных площадок по вовлечению в наставничество.

3. Разработка комплекса мероприятий по научно-методическому обеспечению и адресному сопровождению профессиональной деятельности координаторов профессионально-образовательных площадок, профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов по вовлечению в наставничество.

4. Разработка содержания программ дополнительного профессионального образования, повышения квалификации для координаторов профессиональных образовательных площадок,

профессорско-преподавательского состава, учителей, вовлеченных в наставничество, с учетом профессиональных дефицитов педагогов и руководителей.

5. Реализация системы мероприятий по научно-методическому обеспечению и адресному сопровождению профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, вовлеченных в деятельность профессионально-образовательных площадок наставничества.

6. Развитие сетевого горизонтального обучения педагогических и управленческих команд с целью тиражирования положительного опыта вовлечения в наставничество.

### **Этапы программы**

Первый этап (аналитико-диагностический). Выявление образовательных потребностей и профессиональных дефицитов педагогических работников и руководителей для создания профессионально-образовательных площадок по вовлечению в наставничество.

Второй этап (проектировочный). Поиск и создание необходимых средств и методов поддержки педагогических работников и управленческих кадров по организации работ профессионально-образовательных площадок по вовлечению в наставничество. Разработка системы мероприятий по научно-методическому обеспечению и адресному сопровождению профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, вовлеченных в наставничество. Разработка содержания программ дополнительного профессионального образования, повышения квалификации с учетом выявленных образовательных потребностей и профессиональных дефицитов педагогов и руководителей образовательной организации, в которой создается профессионально-образовательная площадка.

Третий этап (содержательно-технологический). Реализация программ дополнительного профессионального образования, повышения квалификации для профессорско-преподавательского состава, управленческих кадров, учителей, координаторов профессионально-образовательных площадок по вовлечению

в наставничество. Обеспечение доступа педагогических работников и управленческих кадров к средствам и методам поддержки. Сопровождение использования средств и методов поддержки педагогическими работниками и управленческими кадрами. Реализация системы мероприятий по научно-методическому обеспечению и адресному вовлечению в наставничество с учетом выявленных образовательных потребностей, профессиональных дефицитов педагогов и руководителей.

Четвертый этап (проективно-рекурсивный). Организация сетевого горизонтального обучения педагогических и управленческих команд с целью тиражирования положительного опыта создания профессиональных образовательных площадок по вовлечению профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в наставничество.

### **Содержание программы**

Содержание программы включает научно-методическое сопровождение вовлечения учителей в процесс подготовки будущих педагогов по следующим основным элементам (направлениям).

1. Нормативные основы наставничества, создания профессионально-образовательной площадки.

2. Основные направления работы образовательных организаций по подготовке к созданию профессионально-образовательной площадки по вовлечению в наставничество. Подготовительный этап подразумевает обеспечение нормативного правового оформления профессионально-образовательной площадки наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса наставничества. Технология информирования педагогического коллектива о подготовке и создании профессионально-образовательной площадки по вовлечению в наставничество и внедрению системы наставничества. На этом этапе координатор площадки формирует совет наставников и обсуждает персонализированные программы наставничества. Совет наставников участвует в определении задач, форм и видов наставничества, планируемых результатов. Дорожная карта по реализации вовлечения в наставничество учителей, профессорско-

преподавательского состава с указанием конкретных мероприятий, сроков исполнения и ответственных, необходимых для реализации ресурсов с учетом имеющихся профессиональных затруднений, разрабатывается представителями управленческих кадров.

3. Основной этап организации профессионально-образовательной площадки – презентация передового инновационного опыта и определение пары «учитель – будущий педагог», организация взаимодействия при реализации персонализированной программы наставничества через различные формы и виды наставничества (в том числе дистанционные), взаимное обогащение профессиональным опытом и наращивание компетенций с привлечением ресурсов социального партнерства.

4. Заключительный этап направлен на мониторинг результатов деятельности профессионально-образовательной площадки, анализ результатов вовлечения в наставничество, рефлексия (саморефлексию), поощрение наставников и наставляемых, которые добились существенных профессиональных успехов, тиражирование передового опыта, планирование при необходимости следующих этапов развития системы наставничества с учетом имеющегося опыта и новых задач, запросов от наставляемых.

5. Мониторинг результатов создания профессионально-образовательной площадки или отдельных ее элементов. Основные направления мониторинга заключаются в оценке качества процесса реализации персонализированных программ наставничества, личностно-профессиональных изменений наставника и наставляемого (мотивационно-личностные характеристики, наращивание компетенций, профессиональный рост, социальная активность, динамика образовательных результатов обучающихся). Мониторинг личностных и профессиональных характеристик координаторов профессионально-образовательных площадок.

### **Методическое обеспечение образовательной деятельности**

Принципы и методы научно-методического и методического сопровождения профессионально-образовательной площадки по вовлечению в наставничество основываются на добровольности и сотрудничестве, опережающей практической подготовке:

– привлечение будущих педагогов к выполнению роли наставника по отношению к учителю с целью преодоления их профессиональных затруднений через компетенции и ресурсы молодого поколения (в области инновационных форм воспитательной работы, образовательной деятельности; цифровых технологий и информационно-коммуникативных компетенций);

– групповые формы наставничества «учитель–будущий педагог – педагог высшей школы» в рамках научных конференций, тематических проектов, выпускных квалификационных и курсовых работ, проектной деятельности, тематические интенсивы, золотые лекции, мастер-классы, онлайн-марафоны от наставников, разработка дистанционных курсов, запись видеороликов и др., привлечение внешних компетентных наставников и экспертов;

– сетевая инициатива (взаимодействие с сетевыми партнерами, другими образовательными организациями, педагогическими вузами и общественными организациями);

– адресное наставничество под целевой запрос образовательной организации; лично ориентированное наставничество, реализация индивидуальных траекторий (индивидуализация запросов от наставляемых), выбор форм и видов наставничества «под запрос»;

– виртуальное пространство многоуровневого сетевого наставничества и взаимодействия (формирование электронной базы наставничества, совместные интернет-проекты, консультации, конкурсы и пр.);

– организация активного сетевого взаимодействия субъектов научно-методической деятельности профессионально-образовательной площадки, обеспечивающего синергетический эффект от объединения и использования ресурсов партнеров для разработки, апробации и внедрения инновационных моделей научно-методического обеспечения образовательной деятельности педагогов и образовательных организаций;

– непрерывность образования, индивидуализация образовательных целей и программ, коллективной природы образовательной деятельности (кооперации); ориентация на оперативное реагирование на профессиональные дефициты и запросы педагогических работников.

**Мероприятия программы  
(дорожная карта создания профессионально-образовательной площадки  
по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов)**

№ п/п	Мероприятие	Сроки	Прогнозируемый результат
1	2	3	4
Направление 1. Организационно-управленческое			
1.1.	Обеспечение взаимодействия с образовательной организацией по созданию профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в подготовку будущих педагогов	Январь – март 2022 г.	Заключено соглашение с образовательной организацией о взаимодействии по созданию профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в подготовку будущих педагогов
1.2.	Создание рабочей группы по разработке нормативного локального обеспечения профессионально-образовательной площадки (положения, приказы, графики, дорожная карта)	Февраль – апрель 2022 г.	Разработано нормативное локальное обеспечение профессионально-образовательной площадки (положения, приказы, графики, дорожная карта). Создан совет наставников профессионально-образовательной площадки из числа профессорско-преподавательского состава, управленческих кадров, методическое объединение учителей-наставников, создан спортивный класс, коллектив будущих педагогов
1.3.	Разработка диагностического инструментария для выявления профессиональных, управленческих дефицитов педагогов	Январь – март 2022 г.	Разработаны диагностические материалы для педагогов по выявлению профессиональных дефицитов в области осуществления профессиональной деятельности, определены «точки роста»

1	2	3	4
1.4.	Набор обучающихся в спортивные классы начальной школы	Март–сентябрь 2022 г.	Набраны обучающиеся для спортивных классов, в которых будут работать наставники-учителя и будущие педагоги
1.5.	Проведение форсайт-сессии с сетевыми партнерами для определения социального запроса целевой аудитории, предмета профессионально-образовательной площадки	Апрель 2022 г.	Решение не менее 10 практико-ориентированных диагностических кейсов по выявлению профессиональных дефицитов педагогических работников по наставничеству, проведен опрос, определен предмет взаимодействия профессионально-образовательной площадки
1.6.	Выявление образовательных потребностей и профессиональных дефицитов учителей, координаторов, профессорско-преподавательского состава, будущих педагогов для реализации профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов, педагогических работников и руководителей на всех уровнях общего образования по реализации ООП в соответствии с требованиями ФГОС	Апрель–май 2022 г.	Выявлены образовательные потребности и профессиональные дефициты педагогических работников и руководителей (не менее 240 чел.)

Продолжение табл.

1	2	3	4
1.7.	<p>Разработка комплекса мотивационных мероприятий для вовлечения учителей в процесс профессиональной подготовки будущих педагогов. Ярмарка педагогических идей и передового опыта учителей-наставников, золотые лекции профессорско-преподавательского состава, презентации педагогических идей и ИКТ-компетенций, увлечений и достижений будущих педагогов. Конкурсы «Наставник года», «Педагогический дебют», «Координатор площадки». Методические выставки, конференции, День учителя, День науки</p>	<p>Май–июнь 2022 г.</p>	<p>План мотивационных мероприятий на 2022–2024 гг. по научно-методическому обеспечению и адресному сопровождению профессиональной деятельности педагогических работников и управленческих кадров, профессорско-преподавательского состава, будущих педагогов ОО, участвующих в работе профессиональной образовательной площадки</p>
1.8.	<p>Организация повышения квалификации участников профессионально-образовательной площадки по вопросам функциональной грамотности в области здоровья и безопасности, формирования универсальных учебных действий, здоровьесбережения, реализации практического обучения, наставничества, координаторов профессионально-образовательных площадок</p>	<p>Ноябрь–декабрь 2022 г.</p>	<p>Разработаны дополнительные образовательные программы, программы повышения квалификации, организованы мастер-классы, тренинги, презентации педагогического опыта</p>

1	2	3	4
1.9.	Консультационная поддержка проектных групп образовательных организаций по разработке и реализации нормативного локального обеспечения реализации ФГОС, в том числе ООП, дорожных карт и т. п.	В течение года	Наличие нормативно-локального обеспечения реализации ФГОС, в том числе ООП, дорожных карт и т. п.
1.10.	Проведение индивидуальных консультаций для руководителей образовательных организаций и их заместителей по теме «Нормативные основы взаимодействия в образовательной организации»	В течение года	Проведено не менее 15 индивидуальных консультаций
1.11.	Проведение индивидуальных консультаций по участию педагогов в научных конференциях, профессиональных курсах, конкурсах по обмену педагогическим опытом, наставничеству	В течение года	Проведено не менее 40 индивидуальных консультаций
1.12.	Проведение экспертизы нормативного локального обеспечения профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов	Декабрь 2022 г.	Экспертиза нормативного локального обеспечения реализации ФГОС по запросу образовательных организаций, в том числе ООП, дорожных карт и т. п.

Продолжение табл.

1	2	3	4
1.13.	Разработка подходов к конструированию индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития учителей, управленческих кадров, профессорско-преподавательского состава, будущих педагогов	Август–сентябрь 2022 г.	Конструирование не менее 4 вариантов индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития педагогов
1.14.	Разработка механизма формирования индивидуального образовательного маршрута педагога в виртуальном пространстве для реализации инновационных программ ДПО	Июль–август 2022 г.	Разработан и апробирован механизм формирования индивидуального образовательного маршрута педагога в онлайн-среде
1.15.	Разработка совместного плана научно-исследовательских работ, воспитательных мероприятий, профориентационных мероприятий по формированию функциональной грамотности в области здоровья и безопасности, формирования УУД обучающихся	Сентябрь 2022 г.	
1.16.	Внедрение «горизонтального обучения» будущих педагогов, учителей, профессорско-преподавательского состава, управленческих команд. Организация стажировок в школе и университете	Сентябрь–декабрь 2022 г.	Составлены графики стажировок, мастер-классов, графики обучения

1	2	3	4
1.17.	Организация взаимодействия и координация деятельности профессионально-образовательной площадки с организациями дополнительного профессионального (педагогического) образования, муниципальными методическими службами и образовательными организациями с целью согласованной реализации методической и образовательной деятельности	Сентябрь–декабрь 2022 г.	Определены совместные мероприятия, направленные на повышение мотивации и удовлетворенности педагогической профессией
Направление 2. Научно-методическое			
2.1.	Проведение серии совместных семинаров для учителей школ, профессорско-преподавательского состава о практическом обучении будущих педагогов, нормативных основах, целях и ценностях наставничества	Сентябрь–ноябрь 2022 г.	Участие в семинарах не менее 50 руководителей образовательных организаций и их заместителей, учителей, профессорско-преподавательского состава
2.2	Разработка адресных персонализированных программ наставничества	Ноябрь–январь 2023 г.	Разработаны адресные программы наставничества для учителей, профессорско-преподавательского состава, будущих педагогов, координаторов профессионально-образовательных площадок

Продолжение табл.

1	2	3	4
2.3.	Разработка индивидуальных заданий по педагогической практике магистрантов	Октябрь 2022 г.	Разработаны индивидуальные задания для педагогической практики магистрантов с учетом предмета профессионально-образовательной площадки
2.4.	Выявление затруднений дидактического и методического характера при решении задач по развитию функциональной и иных видов грамотности школьников	Ноябрь 2022 – март 2023 гг.	Определены «точки роста» и задачи дидактического и методического характера, направленные на развитие функциональной грамотности школьников, формирование универсальных учебных действий
2.5.	Разработка совместных методических рекомендаций по наставничеству и профессиональной ориентации на педагогические профессии выпускников общеобразовательных организаций	Май 2023 г.	Подготовлены и опубликованы совместные методические рекомендации по наставничеству и профессиональной ориентации на педагогические профессии выпускников общеобразовательных организаций
2.6.	Обновление содержания программ дополнительного профессионального образования, повышения квалификации с учетом выявленных образовательных потребностей и профессиональных дефицитов учителей, профессорско-преподавательского состава и управленческих кадров в части организации профессионально-образовательных площадок по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов	Октябрь 2022 г.	Разработка содержания программ дополнительного профессионального образования с учетом выявленных образовательных потребностей

1	2	3	4
2.7.	Обновление механизмов реализации программ дополнительного профессионального образования для педагогов (в виде стажировки, супервизии, наставничества)	Апрель–июнь 2022 г.	Заключено соглашение со школой по реализации программ на рабочем месте на базе лучших образовательных организаций (стажировка, супервизии, наставничество)
2.8.	Разработка критериев оценки результатов деятельности профессионально-образовательных площадок, вовлечения профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в наставничество	Март–апрель 2023 г.	Определены критерии и показатели результатов деятельности профессионально-образовательных площадок, вовлечения профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в наставничество
2.9.	Профессорско-преподавательским составом, учителями и будущими педагогами разработаны и подготовлены учебно-методические рекомендации, статьи о деятельности профессионально-образовательных площадок, вовлечения профессорско-преподавательского состава, учителей, будущих педагогов в наставничество	В течение года	Издано не менее 2 статей и 2 учебно-методических пособий

Продолжение табл.

1	2	3	4
	Направление 3. Информационное		
3.1.	Проведение серии круглых столов по теме «Ценности и миссия наставничества»	Май 2022 г., февраль–октябрь 2023 г.	Определение перечня проблем по формированию целевых ориентиров учителей, профессорско-преподавательского состава, управленческих кадров и будущих педагогов по вовлечению в наставничество
3.2.	Создание виртуального пространства для реализации процесса научного методического сопровождения наставников из числа учителей, профессорско-преподавательского состава и координаторов профессионально-образовательных площадок	Март–июнь 2023 г.	Создан информационный ресурс для реализации процесса научно-методического сопровождения наставников и координаторов профессионально-образовательных площадок
3.3.	Проведение вебинаров для координаторов профессиональных образовательных площадок «Технологии вовлечения учителей в наставничество»	Февраль 2023 г.	Разработан алгоритм вовлечения учителей в наставничество
3.4.	Проведение вебинаров для учителей, профессорско-преподавательского состава будущих педагогов «Формирование универсальных учебных действий у обучающихся начальных классов»	Март–июнь 2023 г.	Информирование педагогического сообщества о новых тенденциях развития образования, задачах и требованиях к профессиональной компетентности педагогических работников и управленческих кадров. Определены праксиологические умения по формированию УУД обучающихся начальных классов

1	2	3	4
3.5.	Создание на сайтах образовательных организаций страницы «Профессионально-образовательная площадка наставничества»	Июнь 2023 г.	Распространение мотивационной информации о наставниках и координаторах профессиональных образовательных площадок на сайтах образовательных организаций, организации доступа к виртуальным библиотекам, сетевым предметным сообществам. Информирование педагогических и управленческих кадров о возможности повышения квалификации по актуальным программам дополнительного профессионального педагогического образования. Постоянная актуализация информации о возможностях для повышения квалификации педагогических и управленческих кадров на официальных сайтах (страницах, сообществах в социальных сетях)
3.6.	Формирование банка данных профессионально-образовательной площадки, портфолио учителей, профессорско-преподавательского состава, управленческих кадров, координаторов, информация по образовательным практикам	Июнь 2023 г.	Формирование банков данных о наставниках-учителях, профессорско-преподавательском составе, будущих педагогах дополнительных профессиональных программах по определенной тематике, в образовательных организациях других субъектов Российской Федерации, а также в открытом образовательном пространстве, включая информацию об их качестве и доступности;

Продолжение табл.

1	2	3	4
			о передовом педагогическом опыте, об авторских методиках обучения, получивших поддержку школьных педагогов; о «точках роста» в системе образования, которые могут стать эффективным ресурсом профессионального развития, об имеющихся профессионально-образовательных площадках, о ресурсах неформального образования, включающих профессиональные педагогические сообщества, ассоциации, клубы, научно-практические мероприятия
3.7.	Банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников	Ноябрь 2022 – июнь 2023 гг.	Координатор профессиональной образовательной площадки формирует банк индивидуальных / групповых персонализированных программ наставничества педагогических работников, осуществляет описание наиболее успешного и эффективного опыта совместно со школьным методическим советом наставников и системным администратором
3.8.	Обобщение результатов работы по первому этапу. Подготовка научных методических рекомендаций, учебного пособия и научных статей на основе исследований и разработок	Июнь – август 2023 – 2024 гг.	Обобщены результаты работы по второму этапу. Подготовлены 1 научно-методические рекомендации, 1 учебное пособие, не менее 2-х статей в международных журналах и (или) изданиях, реферируемых ВАК РФ



Продолжение табл.

1	2	3	4
4.4.	Создание и пополнение банка решений профессиональных педагогических задач в виде цифрового контента (демонстраций, видеороликов, интерактивных тренажеров), сценариев занятий (примеров реализации методик), диагностических материалов (контрольных заданий в цифровом виде), способов анализа образовательных данных и прогнозирования результатов обучения	Февраль 2023 – апрель 2024 гг.	Банк примеров решений профессиональных педагогических задач с использованием цифровых средств, находящийся в открытом сетевом доступе, пополняемый всеми задействованными участниками образовательного процесса. Обеспечение методического сопровождения переноса педагогическими работниками (управленческими командами) приобретенных профессиональных компетенций в практику обучения и воспитания
4.5.	Разработка и реализация модульных программ дополнительного профессионального образования, повышения квалификации для подготовки координаторов, наставников профессионально-образовательных площадок, в том числе с применением сетевых форм организации обучения	Октябрь–декабрь 2022–2023 гг.	Разработаны и реализованы программы повышения квалификации для координаторов, наставников профессионально-образовательных площадок, в том числе с применением сетевых форм организации обучения
5. Направление экспертно-консультативное			
5.1.	Организация консультационной работы в рамках реализации индивидуальных образовательных маршрутов профессионального развития учителей и управленческих кадров,	В течение 2023–2024 гг.	Проведено не менее 30 консультаций по образовательным маршрутам участников профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов

1	2	3	4
1	будущих педагогов, профессорско-преподавательского состава; комплексное методическое консультирование учителей и управленческих кадров, профессорско-преподавательского состава и будущих педагогов в ходе прохождения индивидуальных образовательных маршрутов, освоения программ подготовки координаторов профессионально-образовательных площадок		
5.2.	Консультирование по вопросам организации учителей, профессорско-преподавательского состава, управленческих кадров, координаторов профессионально-образовательных площадок, будущих педагогов	В течение года	Осуществляется корректировка деятельности профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов
5.3.	Консультирование образовательных организаций по вопросам внедрения наставничества в образовательных организациях. Популяризация новейших эффективных педагогических практик, методик обучения и воспитания, инструментов управления образовательными организациями	В течение 2023–2024 гг.	Определены образовательные организации-партнеры, желающие создать профессионально-образовательную площадку, нуждающиеся в научно-методическом обеспечении и сопровождении наставничества

Окончание табл.

1	2	3	4
5.4.	<p>Консультирование в рамках сетевого взаимодействия с различными организациями системы образования по вопросам рефлексии результатов создания и работы профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов, работы координаторов профессиональных образовательных площадок</p>	<p>Май 2023–2024 гг.</p>	<p>Проведены рефлексия, независимая оценка результатов создания и работы профессионально-образовательной площадки по вовлечению учителей в процесс подготовки будущих педагогов, работы координаторов профессиональных образовательных площадок, определены приоритеты развития</p>

## Условия организации деятельности

### *Кадровые ресурсы*

Штатные сотрудники: 25 преподавателей, в том числе 5 докторов наук, 2 кандидата наук. Совместители-работодатели: директор и 2 заместителя директоров школ, 4 учителя высшей категории.

### *Программно-методические и информационные ресурсы*

1. Реестр примерных основных общеобразовательных программ <https://fgosreestr.ru/>

2. Портал «Единое содержание общего образования» <https://edsoo.ru/>

3. Институт стратегии развития образования РАО <https://www.instrao.ru/>

4. Сетевой комплекс информационного взаимодействия субъектов Российской Федерации в проекте «Мониторинг формирования функциональной грамотности учащихся». Банк заданий для формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся <http://skiv.instrao.ru/bank-zadaniy/>

5. Электронный банк заданий для оценки функциональной грамотности <https://fg.resh.edu.ru/>

6. Примерные рабочие программы по учебным предметам [https://edsoo.ru/Primernie\\_rabochie\\_progra.htm](https://edsoo.ru/Primernie_rabochie_progra.htm)

Методические видеоуроки [https://edsoo.ru/Metodicheskie\\_videouroki.htm](https://edsoo.ru/Metodicheskie_videouroki.htm) Платформа «Электронный университет КГПУ им. В.П. Астафьева» <http://e.kspu.ru/>

Платформа «е-Сибирь» <https://online.sfu-kras.ru/> (размещены 12 массовых онлайн-курсов, разработанных в КГПУ им. В.П. Астафьева). В рамках федерального проекта «Новые возможности для каждого» разработаны 5 онлайн-курсов для педагогов организаций высшего и среднего профессионального образования на платформе «е-Сибирь» <https://online.sfu-kras.ru/course/index.php?categoryid=14>, а также 4 массовых онлайн-курса на платформе «OpenProfession» <https://kspu.openprofession.ru/> и платформе ФГАОУ ВО «УрФУ имени первого Президента России Б.Н. Ельцина» <https://courses.openedu.urfu.ru/orgs/KSPU>

Научная библиотека КГПУ им. В.П. Астафьева предоставляет доступ к 892 162 единицам библиотечных фондов, а также бесплатный онлайн-доступ к ресурсам 7 внешних банков данных учебной литературы и научных статей (ЭБС «Университетская библиотека онлайн», ЭБС «Юрайт», УБД периодических изданий EastView, ЭБС «Библиороссика», ЭБС Ibooks.ru (тестовый), Межвузовская электронная библиотека (МЭБ), ЭБС КГПУ им. В.П. Астафьева. Работа студентов осуществляется в трех современных читальных залах, оборудованных компьютеризированными рабочими местами.

Электронная библиотечная система КГПУ им. В.П. Астафьева <http://elib.kspu.ru/> открывает постоянный доступ студентам и преподавателям к информационным ресурсам, в том числе к 989 наименованиям учебно-методической литературы, изданной преподавателями КГПУ им. В.П. Астафьева.

Институт дополнительного образования и повышения квалификации КГПУ им. В.П. Астафьева проводит обучение педагогов по 180 программам повышения квалификации и 16 программам профессиональной переподготовки. Все программы реализуются с использованием платформы «Сетевое пространство дополнительного профессионального образования» <http://idopk1.kspu.ru>.

### ***Материально-технические ресурсы***

При реализации программы используется аудиторный фонд КГПУ им. В.П. Астафьева, включающий более 300 учебных аудиторий, в том числе лекционных – 35, аудиторий для проведения семинарских занятий – 212, компьютерных классов – 25, лабораторий – 29. Локальной сетью КГПУ им. В.П. Астафьева связано 896 компьютеров. В 2021 г. запущена работа Технопарка универсальных педагогических компетенций, включающего в себя универсальный педагогический IT-кластер и восемь лабораторий, формирующих кластер междисциплинарной практической подготовки, оснащенных современным цифровым оборудованием.

***Финансовое обеспечение*** предполагается за счет государственного задания Министерства просвещения Российской Федерации, собственных средств вуза, а также средств партнеров, в том числе образовательных организаций.

## Источники

*Список использованной литературы, интернет-источники*

1. Методические видеоуроки <https://clck.ru/akMwR>
2. Портал «Единое содержание общего образования» <https://edsoo.ru/>
3. Примерные рабочие программы по учебным предметам [https://edsoo.ru/Primernie\\_rabochie\\_progra.htm](https://edsoo.ru/Primernie_rabochie_progra.htm)
4. Программа развития педагогических образовательных организаций высшего образования, находящихся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации на 2021–2024 годы (Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 29 октября 2020 г. № 118).
5. Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 06.08.2020 № Р-76 «Об утверждении Концепции создания единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников <https://clck.ru/akMyU>
6. Реестр примерных основных общеобразовательных программ <https://fgosreestr.ru/>
7. Сетевой комплекс информационного взаимодействия субъектов Российской Федерации в проекте «Мониторинг формирования функциональной грамотности учащихся». Банк заданий для формирования и оценки функциональной грамотности обучающихся <https://clck.ru/Y2Mth>
8. Стратегия научно-технологического развития Российской Федерации, утвержденная Указом Президента Российской Федерации от 1 декабря 2016 г. № 642. <https://clck.ru/akN3f>
9. Указ Президента Российской Федерации от 21 июля 2020 г. № 474 «О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года».
10. Федеральный государственный образовательный стандарт начального общего образования (Приказ Министерства просвещения РФ от 31 мая 2021 г. № 286 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования») <https://fgos.ru/fgos/fgos-noo/> (дата обращения: 13.01.2022).
11. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп., вступ. в силу с 13.07.2021) и (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.09.2021).

**Программа наставничества КГПУ им. В.П. Астафьева на 2022–2024 гг.**

Направления Программы развития педагогических вузов на 2021 – 2024 гг.	Основные мероприятия КГПУ им. В.П. Астафьева		Ожидаемые результаты	Сроки реализации
	существующий опыт	планируемые мероприятия		
1	2	3	4	5
1. Разработка нормативно-правового и организационного обеспечения системы наставничества в КГПУ им. В.П. Астафьева				
	<p>Положение о психолого-педагогических классах, о городском сетевом педагогическом лицее (если есть, реквизиты).</p> <p>Положение о педагогической интернатуре в КГПУ им. В.П. Астафьева, утв. приказом от 03.07.2017 № 336(п).</p>	<p>Разработка и утверждение Положения о наставничестве в университете; разработка шаблонов приказов о назначении наставников; внесение изменений в эффективные контракты работников; создание раздела по наставничеству на официальном сайте КГПУ им. В.П. Астафьева, разработка и утверждение организационной структуры, обеспечивающей функционирование наставничества в университете;</p>	<p>Создание в университете единой нормативной базы наставничества и условий его реализации</p>	<p>Январь–июнь 2022 г.</p>

1	2	3	4	5
	<p>Положение о практиках обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования в КГПУ им. В.П. Астафьева, утв. приказом от 30.12.20 № 683.</p> <p>Положение о практической подготовке обучающихся, осваивающих образовательные программы высшего образования в КГПУ им. В.П. Астафьева, утв. приказом от 30.12.20 № 684.</p> <p>Положение о трудоустройстве (если есть, реквизиты)</p>	<p>разработка программ обучения / повышения квалификации для наставников; актуализация существующих нормативных документов с учетом внедрения Целевой модели наставничества университета</p>		
2. Наставничество обучающихся КГПУ им. В.П. Астафьева				
<i>2.1. Наставничество студентов-первокурсников</i>				
<p>Совершенствование кадрового потенциала организаций педагогического образования, профилактики дефицита педагогических кадров</p>	<p>Адаптационные мероприятия для первокурсников, проводимые учебными подразделениями; система кураторства</p>	<p>Анкетирование первокурсников</p>	<p>Понимание потребности студентов в наставничестве, определение дефицитов</p>	<p>Сентябрь ежегодно</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Отбор наставников для реализации программы наставничества и их обучение</p>	<p>Формирование команды компетентных наставников из числа работников университета и студентов старших курсов</p>	<p>Ежегодно, до 2024 г.</p>
		<p>Индивидуальная работа наставников с наставляемыми (по запросу)</p>	<p>Развитие профессионального и личного потенциала пер-вокурсника, устранение обнаруженных дефицитов</p>	<p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Адаптационные тренинги для студентов-первокурсников</p>	<p>Успешная адаптация студентов первого курса к новому коллективу и образовательному процессу</p>	<p>Сентябрь ежегодно</p>
		<p>Создание банка методических материалов по наставничеству</p>	<p>Возможность использования наставниками лучших методических разработок, размещенных в соответствующем разделе сайта университета</p>	<p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		Конференции преподавателей	Совместное планирование процесса и обсуждение результатов учебно-наставнической деятельности от университета и наставниками от образовательных организаций	Не менее 3 раз в течение учебного года
<b>2.2. Наставничество студентов старших курсов, в том числе интернов</b>				
Совершенствование кадрового потенциала организаций педагогического образования, профилактика дефицита педагогических кадров	Педагогическая интернатура, существующая в университете с 2013 г., анкетирование интернов (проводилось в очном и онлайн-формате), ежегодный фестиваль интернов «Учитель для поколения Z», клуб будущих педагогов на факультете начальных классов	Анкетирование студентов выпускного курса / будущих интернов	Определение профессиональных дефицитов студентов выпускаемого курса, потребности в трудоустройстве	Май-сентябрь, ежегодно

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Отбор наставников для реализации программы наставничества и их обучение</p>	<p>Формирование команды компетентных наставников из числа работников университета и учителей базовых школ, баз интернатуры</p>	<p>Ежегодно, до 2024 г.</p>
		<p>Индивидуальная работа наставников с наставляемыми (по запросу)</p>	<p>Устранение профессиональных дефицитов студентов, содействие в трудоустройстве, поддержке, подержание мотивации к педагогической деятельности</p>	<p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Клуб будущих педагогов (серия встреч студентов выпускного курса факультета начальных классов с ведущими педагогами базовых школ)</p>	<p>Повышение мотивации и осознанности в профессиональном самоопределении через совместное решение задач разного предметного и психолого-педагогического содержания; тиражирование данного опыта в других учебных подразделениях</p>	<p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Работа интернов над ВКР по заказу и на базе образовательной организации</p>	<p>Выполнение заказа образовательных организаций на методические и научные исследования, разработки, закрепление студента в школе с возможностью трудоустройства</p>	<p>В течение учебного года</p>
		<p>Проведение ежегодного фестиваля интернов «Учитель для поколения Z»</p>	<p>Выполнение заказа образовательных организаций</p>	<p>Февраль-май, ежегодно</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		Создание банка методических материалов по наставничеству	на методические и научно-исследовательские разработки, выявление и поощрение талантливых студентов	В течение учебного года

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		Конференции преподавателей	Совместное планирование процесса и обсуждения результатов преподавания между преподавателями от университета и преподавателями от образовательных организаций	Май, ежегодно
3. Наставничество выпускников университета / молодых педагогических работников университета Совершенствование кадрового потенциала организаций педагогического образования, профилактика дефицита педагогических кадров	Рефлексивная площадка молодого педагога	Информирование студентов выпускного курса о возможности получения дополнительного сопровождения, сбор заявок	Повышение уверенности и профессиональной компетентности выпускника, предоставление поддержки наставника	В течение года

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Отбор наставников для реализации программы наставничества и их обучение</p> <p>Индивидуальная работа наставников с наставляемыми (по запросу)</p>	<p>по индивидуальному запросу через постоянно обновляемый раздел на сайте университета</p> <p>Формирование команды компетентных наставников из числа работников университета и учителей базовых школ</p> <p>Устранение профессиональных дефицитов молодого педагога,</p>	<p>Ежегодно</p> <p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Скорая помощь молодому педагогу</p>	<p>поддержки мотивации к педагогической деятельности, подготовка к профессиональным курсам</p>	<p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Рефлексивная площадка молодого педагога «Как ошибка становится опытом» на факультете начальных классов</p>	<p>Встреча молодых педагогов, выпускников университета для обмена на собственными историей педагогического «провала» и позитивного опыта, извлеченного из него. Направлена на повышение у молодого педагога уровня удовлетворенности собственной работой, укрепление взаимодействия</p>	<p>В течение учебного года</p>

Продолжение табл.

1	2	3	4	5
		<p>Создание банка методических материалов по наставничеству</p>	<p>педагогов и выпускников, тиражирование данного опыта в других учебных подразделениях</p>	<p>В течение учебного года</p>
1	2	3	4	5

*Окончание табл.*

			Конференции наставников	Совместное планирование процесса и обсуждение результатов наставничества между наставниками от университета и наставниками от образовательных организаций	Май, ежегодно
--	--	--	-------------------------	---	---------------

### **Исторический экскурс наставничества**

(по материалам «Технология наставничества: опыт использования вариативных моделей наставничества: сборник методических рекомендаций для руководителей и педагогических работников образовательных организаций» / авт.-сост.: Н.А. Криволапова, В.Д. Ячменев, О.Т. Кулешова. Курган, 2019. 56 с.)

Идея наставничества как способа обучения и воспитания взрослых впервые всерьез была реализована в христианстве. Позже эту роль на себя взяли священники, ставшие «духовными наставниками» прихожан. Первым профессиональным наставником (ментором), давшим имя всем будущим поколениям наставников, был древнегреческий герой Ментор, друг Одиссея, которому тот поручил воспитание своего сына Телемаха на время путешествия в Троию. С тех пор и в течение многих сотен лет наставничество применялось главным образом по отношению к подрастающему поколению (одним из самых известных менторов стал Аристотель, воспитавший Александра Македонского).

Сократ главной задачей наставника считал пробуждение мощных душевных сил ученика. Беседы Сократа были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. В поисках ученик и наставник должны находиться в равном положении. Его дидактическое достижение – майевтика – диалектический спор, подводящий ученика к истине посредством продуманных наставником вопросов.

В трудах Платон говорил о том, что воспитание нужно начинать с раннего возраста, так как оно должно обеспечить постепенное восхождение ребенка к миру идей. Осуществлять подобное воспитание способен прежде всего наставник преклонных лет. Ж.Ж. Руссо отмечал, что самое главное и сложное искусство наставника состоит в умении ничего не делать с учеником.

В русском языке с середины XVII в. слово «наставник» употреблялось в значении «учитель, воспитатель».

В 1813 г. вводилась должность надзирателя, наставника в некоторых учебных заведениях, в обязанности которых входило

воспитание преданных самодержавно-монархическому строю учащихся согласно постановлению МНП (Министерства народного просвещения). Наставникам предписывалось неустанно наблюдать за учениками, изучать их, «поправлять делаемые ими ошибки», «внушать приличия и вкусы», «своими разговорами и поступками вкоренять в их сердца правила нравственности». Но со временем слово «наставник» было вытеснено из разговорной речи и в словаре С.И. Ожегова уже дано как книжное, устаревшее значение слова «учитель», «руководитель».

О роли наставника в становлении личности писали В.Ф. Одовский, К.Д. Ушинский и др. Размышляя о проблемах наставничества, К.Д. Ушинский писал, что нельзя гордиться своей опытностью, высчитывая по пальцам годы своей воспитательной деятельности. Так, педагог превращается в машину, которая только задает и спрашивает уроки и наказывает тех, кто попадает под руку. Нельзя быть убежденным, что профессиональный опыт компенсирует полное отсутствие теоретической подготовки. Теоретические знания и опыт должны дополнять друг друга, но не замещать. Исходя из этого, можно сделать вывод, что профессиональная адаптация молодого педагога напрямую зависит от уровня профессионального мастерства, знаний и опыта наставника.

В различных формах наставничество было распространено в СССР, начиная с 30-х гг. XX в. Его главной задачей было воспитание молодой смены, которое доверялось людям с высокой профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом. Движение наставничества широко пропагандировалось, проводились смотры, совещания, лучших наставников поощряли, награждали.

В документах данного периода отмечается возрастающая роль учителя в деле обучения детей, воспитания в них сознательной дисциплины и коммунистического отношения к учебе и труду. Поэтому ЦК ВКП(б) обязывал Наркомпросы союзных республик, советские и партийные органы обеспечивать учителю необходимые условия для успешного выполнения ответственных и почетных обязанностей по обучению и воспитанию молодого поколения СССР. Так, в постановлении ЦК ВКП(б) от 1932 г. отмечается: «Наркомпросу следует установить такую расстановку кадров на местах, которая обеспечивала бы правильное исполь-

зование на работе опытных учителей и систематическую помощь со стороны последних молодым учителям».

Для обеспечения педагогическими кадрами советских школ и привлечения молодых людей в школы предлагалось ЦК ВЛКСМ союзных республик разработать специальные мероприятия по подбору пионервожатых, закреплению их на работе, повышению их общей и специально-педагогической квалификации. Эти молодые люди рассматривались как ценный резерв для подготовки новых педагогических кадров. Понятие «наставничество» получило современное значение в 60-е гг. XX в. и стало рассматриваться как важная форма профессиональной подготовки и воспитания учительской молодежи. Наставниками молодых педагогов становились авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой и богатым жизненным опытом учителя. В 70–80-х гг. XX в. с целью лучшей адаптации молодого специалиста в педагогическом коллективе, «для совершенствования практических навыков выпускники высших учебных заведений проходят стажировку по специальности под руководством администрации соответствующих предприятий, учреждений и организаций и под контролем высших учебных заведений».

Требования к стажировке и ее программа изложены в инструктивных письмах Министерства просвещения СССР от 27.03.1974 г. Каждый выпускник педагогического вуза должен был пройти стажировку по индивидуальному плану, разработанному совместно с руководителем, которого назначали из числа опытных педагогов. План включал в себя различные направления деятельности молодого педагога, что позволяло ему проявить себя в преподавательской деятельности (на уроке), во внеклассной работе, в общении с родителями учащихся, изучить передовой педагогический опыт, освоить новые методы и средства обучения и воспитания, проявить деловые качества. Ответственность за реализацию плана нес директор школы. За 10 месяцев стажировки молодой педагог также изучал принципы перспективного и текущего планирования, принимал участие в планировании работы школы, составлял поурочные планы для своего предмета. При этом он получал необходимые консультации опытных педагогов и руководства школы. Но руководство про-

фессиональным совершенствованием молодых учителей не ограничивалось рамками школы. Важную роль в процессе наставничества играли районные и городские методические службы, которые оказывали помощь школе в организации стажировки: для педагогической молодежи организовывались разнообразные консультации, конференции, диспуты, встречи, как по общепедагогической проблематике, так и по конкретным методическим вопросам обучения и воспитания школьников.

Наставничество как помощь начинающему учителю старшими коллегами рассматривали в отечественной педагогике С.Г. Вершловский, В.Ю. Кричевский, О.Е. Лебедев, Л.Н. Лесохина, Ю.Л. Львова, А.А. Мезенцев и др. Авторы рассматривали *наставничество и как метод оказания поддержки в процессе учебы и развития карьеры*.

В настоящее время наставничеству также уделяется большое внимание в зарубежной теории образования. Одним из первых английских авторов, дающих определение наставничеству, является Дэвид Меггинсон, который определял наставничество как существенную помощь персоналу.

Дэвид Клаттербак в 1991 г. в книге «Каждый нуждается в наставнике» писал: «Наставник – это человек, обладающий опытом, готовый делиться своими знаниями с менее опытными людьми в обстановке взаимного доверия. Первейшей характеристикой наставника должно быть совмещение в одном лице ролей родителя и сверстника, он должен быть своего рода переходной фигурой в развитии индивида.

Наставничество включает в себя коучинг, фасилитацию, консультирование и создание сети контактов. Не нужно поражать своего протеже знаниями и опытом. Наставник просто должен поднимать дух и поощрять ученика, делясь с ним своим энтузиазмом по отношению к своей работе».

Г. Льюис в работе «Менеджер – наставник» рассматривает наставничество как систему отношений и ряд процессов, где один человек предлагает помощь, руководство, совет и поддержку другому. Также наставник обеспечивает подопечному эффективный способ адаптации к профессии. Г. Льюис на основе анализа особенностей наставничества выделил признаки, объясня-

ющие высокий потенциал оказания помощи людям в приобретении опыта:

- гибкость в организации: нет прописанного набора правил или требований, деятельность может осуществляться разными путями и в различных ситуациях;

- основа наставничества – взаимодействие при взаимном интересе и ценностно-ориентированной ситуации обоих студентов;

- это наиболее эффективный метод адаптации к профессии на любом этапе профессиональной карьеры;

- оно индивидуально;

- ориентировано на людей; направлено на повышение профессионализма, а не на изменение личности;

- это одна из эффективных форм профессионального обучения, включающая в себя систему обратной связи;

- наставничество может быть координирующим, стимулирующим и управляющим процессом, который действует параллельно или дополнительно к любому иному методу. Сегодня в педагогической науке активно используются два термина: «наставничество» и «тьюторство». Последнее получило более широкое распространение в Европе и Северной Америке. Тьютор – наблюдатель за воспитанниками, в английском языке – домашний учитель, репетитор, воспитатель.

Исследователи наставничества выделяют этапы взаимодействия наставника и «опекаемого»:

- 1) информационно-ориентирующий (по Г. Льюису, первая фаза): определяется цель взаимодействия, устанавливаются отношения взаимопонимания и доверия, определяются полномочия в сфере компетенции, круг обязанностей, функционал профессиональной карьеры, проблемы умений и способностей претендентов;

- 2) практический: делегирование опыта (полномочий) на основе частичного включения в практику менеджера образовательного учреждения; выработка стиля наставничества и корректировка профессиональных умений претендента;

- 3) заключительный (оценочный): определяются уровень профессионально-педагогической культуры и степень готовности к выполнению профессиональных обязанностей.

**Критерии и показатели качества подготовки  
будущих педагогов при вовлечении учителей-практиков  
в образовательный процесс**

№ п/п	Целевые показатели и индикаторы	Критерии
1	2	3
1.	Стратегическое направление: обеспечение взаимодействия по формированию единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования	
	Разработка и реализация программы взаимодействия ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина по созданию единого образовательного пространства непрерывного педагогического образования на территории Красноярского края на 2021–2024 гг.	Разработка программы реализации мероприятий по взаимодействию НОПК и ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
		Организация и регулярное проведение выездных научно-методических семинаров по проблемам современного физического образования для учителей физической культуры (Дивногорск, Козулька и др.)
	Создание эффективного взаимодействия института и субъектов краевой системы образования в рамках функционирования непрерывной системы педагогического образования	Создание совета по управлению программой взаимодействия с субъектами региональной системы образования
		Работа на базе ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина семинара по вопросам взаимодействия
		Проведение научно-практических конференций на базе ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина по проблемам функционирования непрерывной системы педагогического образования

Продолжение табл.

1	2	3
2.	Стратегическое направление: формирование системы выявления и поддержки педагогически одаренной молодежи	
	Создание в краевой системе непрерывного педагогического образования условий для ориентации школьников на профессию учителя физической культуры	Создание на портале университета сайта об основных образовательных программах, реализуемых в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
		Разработка для школьников информационных материалов, отражающих достижения выпускников ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина в мире, России, Красноярском крае
		Открытие на сайте ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина страницы «Значение двигательной деятельности в укреплении здоровья и продлении жизни в современных условиях общественного развития»
		Функционирование на базе НОПК Козульского района профильного психолого-педагогического класса для школьников по физической культуре
		Организация и проведение для абитуриентов профориентационных мероприятий (День открытых дверей, матчевые встречи, мастер-классы, показательные выступления) студентами института
		Проведение олимпиады по физической культуре среди школьников (согласно утвержденному приказу на проведение олимпиады)

Продолжение табл.

1	2	3
		Организация и проведение для абитуриентов физкультурно-массовых и спортивных мероприятий с участием абитуриентов (фестивали здоровья, эстафеты)
		Создание на портале университета сайта об основных образовательных программах, реализуемых в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
	Разработка методики оценки способностей школьников для обучения в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина	Оценка способностей школьников для обучения в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина в соответствии с требованиями ФГОС ВО по педагогическому направлению
		Определение на базе УИЛ ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина функционального состояния и двигательных способностей потенциальных абитуриентов
	Обеспечение научно-методического сопровождения выпускников ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина, работающих в краевой системе образования	Организация семинара для сельских учителей школ и воспитателей детских садов на базе НОПК в Козульке
		Сопровождение учителей физической культуры края для участия в ежегодной научной конференции по вопросам организационно-методического сопровождения урока ФК в современных условиях
		Проведение профориентационных мероприятий кафедрами ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина с учителями физической культуры по подготовке к поступлению в магистратуру и аспирантуру института

Продолжение табл.

1	2	3
3.	Стратегическое направление: Разработка и внедрение региональной системы мониторинга и оценки качества непрерывного педагогического образования	
	Разработка совместно с Министерством образования Красноярского края мониторинга оценки качества подготовки учителей в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина	Оценка качества работы выпускников института и его соответствие современным требованиям педагогического образования и системы образования Красноярского края
		Корректировка основных образовательных программ, реализуемых в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина, с учетом результатов мониторинга
		Участие работодателей в процессе корректировки основных образовательных программ, реализуемых в институте, с учетом результатов мониторинга
	Разработка совместно с министерством образования Красноярского края критериев оценки функционирования в системе непрерывного педагогического образования НОПК	Мониторинг и оценка влияния результатов интеграции образовательных, научно-методических и др. ресурсов учреждений, интегрированных НОПК, на качество обучения, воспитания и профессиональной подготовки учительских кадров
		Внедрение в функциональную деятельность НОПК ведущих образовательных практик учителей и преподавателей
		Создание в школах спортивных и педагогических классов
4.	Проведение междисциплинарных фундаментальных и прикладных научных исследований по актуальным проблемам развития образования	

Продолжение табл.

1	2	3
	Разработка и реализация совместно с министерством образования Красноярского края научно-исследовательских направлений по актуальным вопросам функционирования системы непрерывного образования	Разработка и реализация Программы приоритетных научных исследований в системе непрерывного педагогического образования на период 2021–2024 гг.
		Создание инновационных площадок по разработке приоритетных научных исследований в области педагогического образования (НОПК п. Козулька, экспериментальная площадка на базе школы № 155)
		Внедрение результатов исследования в образовательную практику непрерывного педагогического образования в структуре НОПК ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
	Проведение ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина совместных исследований с учреждениями краевой системы образования по выполнению Программы научных исследований	Исследование особенностей процесса интеграции ресурсов в структуре «детский сад – школа – институт» в рамках НОПК
		Разработка и реализация актуальных проектов по исследованию особенностей развития непрерывной системы образования в Красноярском крае
		Организации на базе УИЛ ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина консультационной помощи школьникам, студентам, аспирантам, преподавателям, учителям, принимающим участие в реализации краевой Программы актуальных научных исследований

Продолжение табл.

1	2	3
	Внедрение результатов исследования в функционирование краевой системы непрерывного образования	Публикация по результатам научно-исследовательской деятельности монографий, учебно-методических и учебных пособий, научных статей
		Разработка научных проектов для обеспечения образовательного процесса в институте и учебных учреждениях края
		Организация и проведение научно-практических конференций по проблемам развития образования в структуре непрерывного образования
	Формирование и реализация новой модели подготовки и аттестации научно-педагогических кадров в аспирантуре ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина для воспроизводства кадрового потенциала педагогических работников в системе непрерывного образования	Повышение эффективности работы аспирантуры: своевременная защита диссертационных исследований по актуальным проблемам развития краевой системы образования, обновление содержания ООП с учетом актуальности исследований
		Участие кафедр института в подготовке к поступлению в аспирантуру работников краевой системы образования
		Увеличение плана приема в целевую аспирантуру работников образовательных учреждений края
5.	Развитие воспитательного компонента в структуре профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования педагога в регионе	
	Разработка и реализация программы воспитательной и социальной работы с обучающимися ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина в соответствии с основными положениями Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 г.	Целенаправленное формирование специальных компетенций обучающихся, обеспечивающих организацию воспитательной работы с детьми, подростками и взрослыми в структуре непрерывного педагогического образования

Продолжение табл.

1	2	3
		Определение основных направлений и видов деятельности по формированию в институте воспитывающего пространства в системе «Общеобразовательная организация – ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина»
	Разработка и внедрение рабочих программ дисциплин (модулей), направленных на формирование и развитие у обучающихся в институте специальных компетенций, необходимых для профессиональной деятельности	Актуализация РПД по определению воспитательного потенциала обучающихся в рамках ООП, реализуемых в ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
		Разработка РПД по формированию у обучающихся готовности к воспитательной, вожатской деятельности и классному руководству
		Создание в институте образовательно-воспитательной среды для развития педагогических способностей студентов
		Совершенствование организационно-управленческой системы воспитательной деятельности
	Создание условий в институте для участия обучающихся в различных видах мероприятий с целью формирования компетенций, необходимых для проведения воспитательной деятельности в системе непрерывного педагогического образования	Участие обучающихся в мероприятиях социокультурной, эстетической, экологической, общественно-политической направленности
		Подготовка и проведение обучающимися ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина воспитательных мероприятий с учащимися образовательных организаций

Продолжение табл.

1	2	3
		Организация в структуре ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина мероприятий воспитательного характера с участием преподавателей, студентов, учителей и учащихся школ
6.	Совершенствование кадрового потенциала организаций педагогического образования, профилактика дефицита педагогических кадров в регионе	
	Создание условий по приведению в соответствие с требованиями краевой системы непрерывного педагогического образования образовательного, воспитательного и научного потенциала преподавателей ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина	Актуализация требований по прохождению преподавателями ИФКСиЗ конкурса по очередному избранию на должность
		Разработка системы индивидуального роста преподавателей кафедр института и ее реализация
		Выявление критериев оценки профессионального уровня преподавателей для участия в работе НОПК
7.	Повышение уровня кадрового потенциала работников образовательных учреждений (детские сады, школы) в условиях непрерывного образования	
	Создание условий по приведению в соответствие с требованиями краевой системы непрерывного педагогического образования образовательного, воспитательного и научного потенциала преподавателей ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина	Актуализация требований по прохождению преподавателями ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина конкурса по очередному избранию на должность
		Разработка системы индивидуального роста преподавателей кафедр института и ее реализация

Продолжение табл.

1	2	3
		Выявление критериев оценки профессионального уровня преподавателей для участия в работе НОПК
	Повышение уровня кадрового потенциала работников образовательных учреждений (детские сады, школы) в условиях непрерывного образования	Обучение работников образовательных учреждений Красноярского края в магистратуре и аспирантуре ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
		Сопровождение работников образовательных организаций в рамках непрерывной системы педагогического образования края (семинары, совместные исследования)
		Участие работодателей краевой системы образования в совместных с ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина научных исследованиях (ВКР, НКР)
	Создание в крае центров повышения квалификации преподавателей, учителей, воспитателей на базе НОПК	Разработка и реализация в структуре НОПК ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина в п. Козулька условий для повышения профессиональной квалификации работников дошкольных образовательных учреждений, учителей школ, преподавателей
		Выполнение в рамках НОПК совместных образовательных проектов работниками детских садов, школ и кафедр ИФКСиЗ им. И.С. Ярыгина
		Проведение научно-методической работы по актуальным проблемам образования воспитателями детских садов, учителями школ, преподавателями

Продолжение табл.

1	2	3
8.	Обеспечение качества практического обучения	
	Обновление содержания и организации образовательного процесса	Количество внедренных в образовательный процесс по профилям подготовки интегрированных модулей
		Число изданных учебно-методических пособий и разработок обеспечения практико-ориентированных форм и технологий модульного обучения
		Доля обучающихся по программам дополнительного образования в период освоения основных профессиональных образовательных программ
		Доля обучающихся, участвующих в независимой экспертизе (Федеральный интернет-экзамен бакалавров) от общего количества студентов на курсе
		Доля обучающихся, участвующих в программах наставничества
		Доля выпускников, трудоустроившихся по профилю подготовки, от общего количества выпускников
	Информационное обеспечение образовательного процесса	Количество учебных аудиторий, кабинетов и лабораторий, оборудованных современными информационными средствами обучения
		Число дисциплин в рамках образовательных программ, преподавание которых ведется с использованием информационных технологий обучения (% от общего количества учебных дисциплин)

Окончание табл.

1	2	3
		Доля обучающихся по образовательным программам с использованием дистанционных форм
		Наличие учебно-методического сопровождения программ наставничества
	Создание практико-ориентированной образовательной среды	Количество открытых на базе общеобразовательных и спортивных учреждений научно-образовательных комплексов, центров, кафедр
		Число интегрированных учебных курсов (теоретические дисциплины + дисциплины практической направленности), реализуемых в созданных образовательных комплексах
		Количество профессионально-образовательных площадок
	Открытие новых образовательных программ	Количество новых профилей подготовки
		Количество новых образовательных программ магистратуры, бакалавриата, аспирантуры
	Взаимодействие института с работодателями при реализации основных образовательных программ	Количество работодателей, принимающих участие: в образовательном процессе института; в разработке учебных планов и ООП
		Доля выпускных квалификационных работ, выполненных выпускниками института по заказу работодателей
		Доля работодателей, принимающих участие в руководстве выпускными квалификационными работами (% от общего количества научных руководителей)

*Учебное издание*

Владимир Александрович Адольф  
Татьяна Александровна Кондратюк  
Наталья Федоровна Яковлева

ПОДГОТОВКА БУДУЩИХ ПЕДАГОГОВ  
К ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ  
ЧЕРЕЗ ВОВЛЕЧЕНИЕ УЧИТЕЛЕЙ-ПРАКТИКОВ

Учебно-методическое пособие

Редактор *Ж.В. Козуница*  
Корректор *М.А. Исакова*  
Верстка *Н.С. Хасанишина*

660049, Красноярск, ул. А. Лебедевой, 89.  
Редакционно-издательский отдел КГПУ им. В.П. Астафьева,  
т. 217-17-52, 217-17-82

Подписано в печать 20.12.22. Формат 60x84 1/16.  
Усл. печ. л. 14,75. Бумага офсетная.  
Тираж 300 экз. Заказ № 12-РИО-010

Отпечатано в типографии «Литера-принт»,  
т. 295-03-40