

16+

ДЕТИ

№1
2022

ЯРОСЛАВЧИ



≡ Механизмы взаимодействия службы медиации с образовательной организацией.
Стр.4

≡ Профилактика суицидов в школе.
Стр. 16

≡ Профориентационные игры.
Стр. 28

≡ Инновационный управленческий проект как драйвер развития сельского детского сада.
Стр. 18

**ЕДИНАЯ
СЛУЖБА
СПАСЕНИЯ
112**

**ЗДЕСЬ ВАМ
ПОМОГУТ**



**Общероссийский телефон
доверия для детей,
подростков и их родителей**

8-800-2000-122



**Уполномоченный по правам
ребенка в Ярославской
области**

(4852) 72-62-98



**Управление Министерства
внутренних дел Российской
Федерации по Ярославской
области**

(4852) 73-10-50



**Единый телефон доверия
Главного управления МЧС
России по Ярославской
области**

(4852) 79-09-01



**Телефонная линия «Ребёнок
в опасности» Следственного
управления Следственного
комитета Российской
Федерации по Ярославской
области**

8-800-707-21-23

(4852) 45-93-79



**Ярославская региональная
общественная организация
по содействию в поиске
пропавших детей «ЯрСпас»**

8-910-964-08-38



**Ярославская областная
клиническая
наркологическая больница**

(4852) 72-14-22

**Ярославская областная
клиническая
психиатрическая больница**

(4852) 30-03-03

(4852) 30-75-55

СОДЕРЖАНИЕ

Педагогические технологии

Механизмы взаимодействия службы медиации с образовательной организацией (Из опыта работы службы медиации «Солнечный круг»)..... 4
О.В. Автономова, И.М. Замяткина

Искусство маленьких шагов 7
Ю.М. Лыжина, Э.Г. Балогланова

Мы всегда говорим «ДА»!..... 10
О.Д. Сальникова, Ю.Е. Цветкова

Психологи – практикам

Методическое обеспечение работы по выявлению и профилактике агрессивного поведения детей дошкольного возраста: урегулирование ситуаций проявления детской агрессии в ДОО..... 13
А.В. Уханова

Профилактика суицидов в школе..... 16
Е.В. Терехова

Инициатива. Творчество. Поиск

Инновационный управленческий проект как драйвер развития сельского детского сада 18
А.И. Шаброва, В.Г. Константинова, С.Г. Царькова

Социально значимые проекты как эффективный формат взаимодействия сельского детского сада с семьей..... 22
И.С. Щербакова, Е.В. Юнкова

Профориентация

Как выбрать профессию и не ошибиться?..... 25

Профориентационные игры: как в игре познакомиться с экономикой и почти реальной профессиональной жизнью 28
С.В. Филина

Я не стесняюсь предлагать свою кандидатуру и признавать ошибки..... 30



**Научно-методический журнал
для руководителей и педагогов
образовательных организаций**

Цель журнала – информировать руководителей образовательных организаций и педагогические коллективы об инновациях в образовании, о научных исследованиях и разработках ярославских ученых применительно к образовательной и воспитательной деятельности.

Вместе с тем в журнале будут обсуждаться вопросы улучшения качества образования, повышения квалификации педагогических кадров, воспитания и здоровья школьников, а также современные технологии психолого-педагогического и социального сопровождения проблемных семей.

Уважаемые педагоги!

Предлагаем использовать журнал в качестве информационной площадки для обмена опытом работы.

Приглашаем к сотрудничеству всех заинтересованных лиц.

Будем признательны читателям за темы, предложенные к обсуждению.

Вопросы и отзывы на материалы можно присылать по адресу:
litera-yar@yandex.ru

Учредитель и издатель –
ООО Агентство «Литера»
Формат 60x90/8.
Компьютерная верстка,
дизайн А.В.Шибанов

Фото на обложке:
Freepik.com

МЕХАНИЗМЫ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СЛУЖБЫ МЕДИАЦИИ С ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

(Из опыта работы службы медиации «Солнечный круг»)

*МУ Центр «Гармония» г. Углича Ярославской области
Автономова Ольга Владимировна, педагог-психолог муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония», Замяткина Ирина Михайловна, социальный педагог*

Одна из основных задач муниципального учреждения Центра психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи «Гармония» – это создание безопасного психологического пространства в образовательных организациях Угличского муниципального района.

Опыт регионов Российской Федерации, а также районов Ярославской области доказал, что эффективным способом решения этой задачи является медиация. Медиация представляет собой процесс, в котором нейтральная третья сторона (медиатор) помогает разрешению конфликта, содействуя конфликтующим сторонам в выработке добровольного соглашения между собой.

В соответствии с положениями Национальной стратегии действий в интересах детей и Письмом Министерства образования и науки Российской Федерации «О направлении методических рекомендаций по организации служб школьной медиации» развитие служб медиации становится одним



О.В. Автономова



И. М. Замяткина

из приоритетных направлений развития образовательных организаций.

Для создания психологически комфортного и безопасного психологического пространства в образовательных организациях Угличского муниципального района на базе Центра «Гармония» в 2016 г. была организована и функционирует Служба медиации «Солнечный круг».

Целью деятельности службы является создание благополучной, гуманной и безопасной среды в образовательных организациях для полноценного развития и социализации детей и подростков.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих задач:

– Популяризация среди обучающихся, родителей и педагогов альтернативных способов разрешения конфликтов и информирование их о принципах и ценностях медиации.

– Помощь в разрешении конфликтных ситуаций на основе принципов медиации.



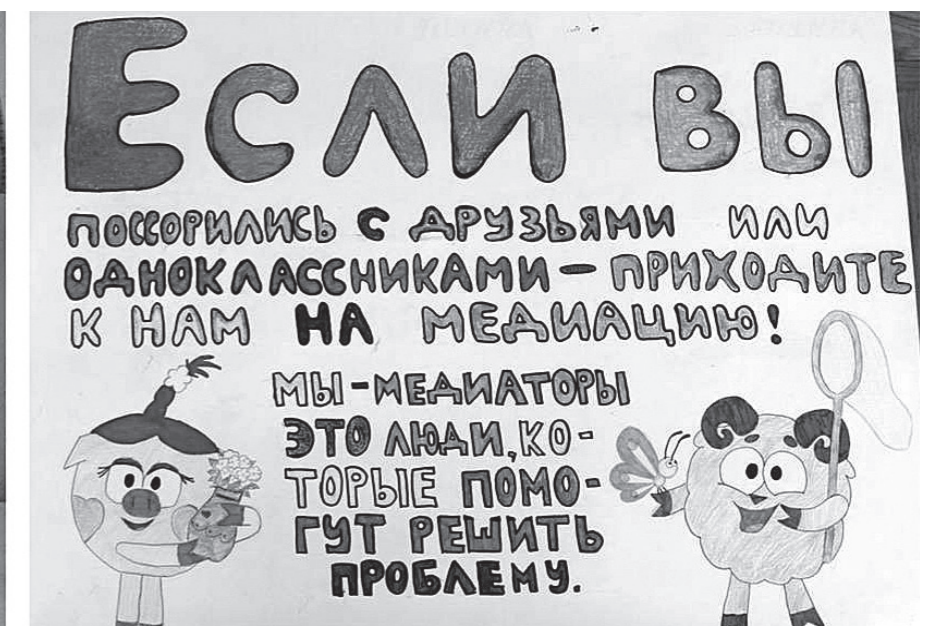
– Повышение уровня психологической компетентности участников образовательного процесса, в том числе в сфере эффективной коммуникации в конфликте.

– Обучение альтернативным методам урегулирования конфликтов и способам разделения ответственности.

В состав службы входят специалисты Центра «Гармония»: педагог-психолог, социальные педагоги.

Одними из главных направлений работы службы является знакомство родителей, педагогов, обучающихся с медиацией, а также обучение медиаторов-ровесников для работы по разрешению и профилактике конфликтов в детской среде.

С этой целью в 2018-2019 учебном году специалистами службы был разработан проект «Механизмы взаимодействия службы медиации МУ Центр «Гармония» с образовательной организацией для создания безопасного психологического пространства ОО». Целью реализации данного проекта было создание механизмов взаимодействия службы медиации с образовательной



организацией и их отработка. Проект был реализован на базе МОУ СОШ № 8 города Углича.

В рамках проекта обучающиеся 8-го класса школы прошли курс подготовки по разработанной специалистами Центра «Гармония» программе «Выход здесь». Целью подготовки было вооружение юных медиаторов арсеналом средств, благодаря которым они смогут правильно сориентироваться в той или иной конфликтной ситуации с помощью восстановительных техник. Идея подготовки заключалась в том, что именно сверстники могут быть третьими лицами, медиаторами, которые помогут конфликтующим сторонам прийти к мирному разрешению конфликта.

Без сомнения, участие детей в решении конфликтных ситуаций в школе с помощью восстановительных технологий является обязательным условием ее нормального функционирования, как с правовой и нравственной точки зрения, так и с точки зрения практической целесообразности. С правовой точки зрения право детей на участие в решении вопросов, касающихся их жизни, декларировано в Конвенции ООН о правах ребенка и национальных российских документах о правах ребенка.

Кроме того, участие детей позволяет выстраивать отношения взаимоуважения и сотрудничества, которые важно культивировать в школе, а также расширять практическую область детского самоуправления как механизма формирования ответственного поведения. Участие детей в медиации необходимо для освоения ими навыков кон-

структивной коммуникации, проникновения идей восстановительной культуры в жизнь детского сообщества, преодоления насилия в отношениях между детьми, повышения безопасности и психологического комфорта детской школьной среды и прочее.

С точки зрения практической целесообразности участие детей необходимо для получения доступа к неизвестным для взрослых конфликтным ситуациям и использования преимуществ работы медиаторов-ровесников в своей подростковой среде. Не секрет, что дети разрешают конфликты в своей среде зачастую лучше взрослых, так как они привносят в работу по примирению свои уникальные достоинства. Это дает им как медиаторам естественное преимущество. Так, школьники-медиаторы лучше понимают своих ровесников, понимают их отношения и язык, они знают, что важно для ровесников и почему. Школьники-медиаторы соизмеряют процесс с возрастом участников и дают понять даже самым маленьким, что обговаривать свои проблемы со второй стороной конфликта – это в порядке вещей. В свою очередь, участники конфликтов доверяют своим ровесникам-медиаторам, потому что у тех нет власти над ними, нет инструментов давления и принуждения. Когда школьники-медиаторы зрело и уравновешенно проводят программу примирения, это позитивно влияет на стороны, побуждая ровесников воспринимать процесс серьезно.

Наряду с подготовкой школьников-медиаторов, осуществлялась работа с педагогами образовательного учреждения в целях ознакомления их с понятием и содержанием медиации, а также создания условий для мотивации педагогов к овладению технологией медиации школьных конфликтов. Специалистами Службы в рамках данного направления были проведены семинары-практикумы и тренинги для педагогов школы.

Говоря об участниках образовательного процесса, нельзя забывать о родителях обучающихся. С целью информирования родителей о возможностях медиации и мотивирования к обращению в «Солнечный круг» для решения конфликтных ситуаций в организации проводились родительские собрания цикла «Что такое медиация?».

Анализ обратной связи, полученной от участников проекта, позволяет нам сделать



вывод о том, что медиация ровесников оказывает позитивное воздействие на школьный климат, снимает напряжение, возникающие от нерешенных и нарастающих конфликтов, и стабилизирует общение среди обучающихся, учителей, администрации и родителей. Она помогает сохранить дружеские отношения и способствует тому, что бывшие противники становятся друзьями. Все это помогает школе стать психологически безопасным местом обучения и общения и, благодаря этому, более эффективно справляться со своими задачами.

Деятельность школьников по разрешению конфликтов с применением восстановительного подхода имеет социально-правовое звучание и государственное значение, так как, проводя программы примирения, школьники вносят свой вклад в защиту прав участников этих конфликтов, в преодолении вражды, ненависти, социальной разобщенности. Их активная жизненная позиция помогает развитию культуры мирных отношений в подростковой среде нашего города и района, что согласуется с приоритетами молодежной и национальной политики нашей страны.

В своей работе основной упор специалисты Службы делают на профилактику конфликтного поведения, разрабатывая и реализуя программы и проекты, осуществляя информационно-методическое и консультативное сопровождение участников образовательных отношений, проводя медитативные встречи, «Круги сообщества» и родительские конференции.

«Солнечный круг» не стоит на месте, он всегда в движении и поиске, поэтому, если вы заинтересовались возможностями медиации и готовы к сотрудничеству, специалисты нашей Службы будут рады вам!

В ноябре 2021 года прошел региональный конкурс наставников и молодых педагогов "Формула профессионального успеха".

Конкурс проводится с целью создания условий для обобщения опыта и выявления лучших практик наставничества молодых педагогов Ярославской области, в т.ч. в сфере менеджмента. Предлагаем вашему вниманию материалы о наставнических парах.

Материалы предоставлены Центром образовательного менеджмента ИРО

ИСКУССТВО МАЛЕНЬКИХ ШАГОВ

*Наставническая пара МОУ «Средняя школа №89» г. Ярославль:
Лыжина Юлия Михайловна, учитель начальных классов, наставник
Балогланова Эльмира Гамидовна, учитель начальных классов, молодой педагог*

Поддержка молодых педагогов в форме наставничества реализуется в МОУ «Средняя школа №89» г. Ярославля с 2015 года. Образовательная организация апробирует традиционную модель наставничества «опытный – молодому».

Основная цель наставничества – развитие профессиональных умений и навыков молодых специалистов, оказание методической поддержки в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательной деятельности и создание организационно-методических условий для успешной адаптации молодого специалиста в условиях современной школы.

Многие образовательные организации рассматривают систему наставничества лишь как инструмент адаптации молодых педагогов. Мы считаем, что это связано, в первую очередь, с отсутствием достаточной информации о новых подходах к организации наставничества в современных образовательных организациях, тем самым делая данную проблему актуальной.

С нашей точки зрения реализация программы наставничества позволяет школе иметь ряд преимуществ. Мы рассматриваем наставничество как эффективный инструмент, который позволяет образовательной организации сохранить успешный опыт педагогов, передать его молодым специалистам, тем самым обеспечив преемственность поколений в решении актуальных образовательных задач.

Ценностные ориентиры деятельности нашей наставнической пары определяются двумя целевыми установками:

- формирование психологических условий развития общения и сотрудничества:



уважение, доброжелательность, готовность к партнерству, оказание поддержки, признание права каждого на собственное мнение и принятие решения с учетом позиций всех участников;

- развитие самостоятельности, инициативы и ответственности: готовность открыто выражать и отстаивать свою позицию, критичность к своим поступкам и умение адекватной самооценки; формирование целеустремленности и настойчивости в достижении личных и общих целей, готовности к преодолению трудностей; формирование умения противостоять влияниям.

В традиционной модели наставник – как правило, успешный и опытный профессионал, работающий с менее опытным учителем для повышения качества его работы, профессионального и карьерного роста, налаживания рабочих отношений.

Наставничество – это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Истина заключается в том, что эф-

фективное наставничество требует усилий как со стороны наставника, так и со стороны наставляемого.

Уверены, что результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и понимание того, что им нужно достичь.

Современного учителя измеряют его достижения. Результатом нашего сотрудничества можно считать нашу «формулу профессионального успеха»: сотрудничество, сотворчество, содружество.

Наша наставническая пара сотрудничает уже второй год. В ходе совместной работы мы поняли, что наставничество – удивительный опыт, безусловно, меняющий жизнь не только молодого специалиста, но и наставника. Конечно, кроме радостей и приятных открытий на этом пути встречаются и сложности, поэтому как же быстро достичь цели?

Как маленькие дети, молодые педагоги учатся ходить, но только в профессиональной деятельности. Кто поможет молодому специалисту научиться делать первые и уверенные шаги в профессии? Конечно, наставник. Первые шаги должны быть просты. Простые шаги легко повторять. Повторение простых шагов поддерживает движение. Движение – это главная цель молодого специалиста. Именно поэтому, обобщая свой опыт сотрудничества в наставнической паре, мы определили методический

лайфхак и назвали его «Искусство маленьких шагов»:

Задавай «правильные» вопросы

Обучая молодого специалиста, наставники должны использовать больше вопросов, чем указаний, как и что делать. Лучше задавать открытые вопросы, которые помогут раскрыть потенциал молодого педагога. А результат маленького шага – появление «прорывных» идей молодого педагога.

Подходи к развитию творчески

Школьная жизнь не всегда идет по намеченному сценарию и плану. Возникают ситуации, которые не вписываются в привычный шаблон и требуют качественно новых действий. Отойти от привычных стереотипов невероятно сложно. Педагог, способный быстро перестраиваться к меняющимся условиям, принимать их и творчески подходить к решению ситуаций, оказывается в несколько раз более результативным.

«СМАРТуй» наставничество

СМАРТ – уникальная технология, позволяющая практически полностью гарантировать достижение необходимого результата. За счет чего? Благодаря конкретике в каждой детали формулирования цели.

Секрет в том, что постановка целей по данной технологии не требует специфических знаний, а увлекательный процесс изучения подхода и применение в жизненных

и профессиональных ситуациях позволяет получить план по внедрению желаемого в жизнь, соответствующий реальности. Именно эффективных целей, отвечающих критериям specific (конкретная), measurable (измеримая), attainable (достижимая), relevant (актуальная) и time-bound (ограниченная во времени) часто не хватает для достижения новых высот и преодоления трудностей. Как писал Антуан де Сент-Экзюпери: «Цель без плана – это просто мечта».

В большинстве популяризированных систем целеполагания акцент делается на качественную проработку будущих действий. Ключевое отличие СМАРТ-технологии заключается не только в оценке этих факторов, но и в глубокой проработке реальности, в которой педагог живет на данный момент. Технология предусматривает вопросы, направленные на изучение имеющихся ресурсов и конкретизацию текущих обстоятельств. Технология не выдвигает требование, которое часто становится причиной провала – прыгнуть «выше головы», но способна помочь в уверенном темпе идти к цели за счет ее грамотной постановки.

Главным преимуществом использования СМАРТ-технологии мы считаем повышение мотивации молодого педагога, поскольку, получая ясные указания к работе, они заметно лучше понимают свои организационные роли.

Запрашивай фидбек, давай фидбек

Обратная связь – один из самых эффективных способов повысить результативность и качество работы педагога. При этом очень трудно давать фидбек корректно: без неконструктивной критики, с бережностью и пользой для процесса взаимодействия. Некорректный фидбек или неконструктивная обратная связь вредит эффективности наставничества. Поэтому обратная связь должна:

- быть сосредоточенной на задачах и результатах, а не на качествах молодого учителя;
- помогать молодому учителю решить проблему;
- быть максимально конструктивной, а не демотивирующей.

В век цифровых технологий мы используем современные приемы обратной связи. Один из них – пульс-опрос. Это регулярные и очень короткие опросы, которые стали привычной практикой и проводятся



нашей парой с четкой периодичностью. Короткие и регулярные онлайн-опросы дают возможность молодому педагогу в течение нескольких минут ответить на вопросы наставника, выделить возникшее затруднение или поделиться достигнутым результатом, выразить свое мнение, а наставник имеет возможность измерить общий результат наставничества, определить риски и достижения.

В большинстве случаев начинающие молодые педагоги имеют лишь самые общие представления о реальности своей роли как учителя в современных условиях развития образования. Им необходимо как минимум несколько лет для формулировки своего собственного взгляда на понимание мира профессии, развития метапредметных компетентностей, формирования умений осуществлять выбор содержания образования и соответствующих технологий, опыта оценки собственной успешности. Мы считаем, что только тогда начнется осознанное вхождение в профессию, осмысление себя в ней.

Наставничество – это взаимообогащающий процесс, который обеспечивает индивидуальное профессиональное сопровождение молодого педагога и способствует профессиональному обогащению наставника. Для школы наставничество – это ценный инструмент развития педагогических кадров, поскольку профессиональное развитие педагогов позволяет достигать ожидаемых результатов работы самой школы, обеспечивая ее эффективность и конкурентоспособность.



МЫ ВСЕГДА ГОВОРИМ «ДА»!

*Наставническая пара МОУ ДО ЦДТ «Витязь» г. Ярославль:
Сальникова Ольга Дмитриевна, заведующий отделом методического
и психологического сопровождения образовательного процесса, наставник
Цветкова Юлия Евгеньевна, педагог-организатор, молодой педагог*

Можно часами с интересом и наслаждением смотреть, как под руками мастера глина превращается в прекрасный сосуд, но, пожалуй, это будет грубоватой метафорой, отражающей процесс взаимодействия опытного наставника и молодого педагога. Здесь не столько работают руки, сколько голова, сердце, душа. И в этом процессе для наставника важно не повторить себя в молодом педагоге, а помочь ему найти собственный стиль работы, не продиктовать верное решение, а направить, подтолкнуть к поиску своего, не давить авторитетом, а выстроить доверительные отношения, на которых и строится наставничество.

А главное – помнить себя молодым, начинающим педагогом, а значит, быть открытым новым идеям, веяниям, находить точки совместного роста для общего дела воспитания и образования детей. Ведь молодые специалисты в начале профессионального развития нуждаются и в личностной, и в профессиональной поддержке. Наибольшие трудности вызывает психологическая и компетентностная адаптация, формирование собственного стиля преподавания, выстраивание гармоничных отношений с педагогическим коллективом, родительским и ученическим сообществом. Именно в этот момент педагогам необходима максимальная поддержка, способная снизить риск смены молодым специалистом сферы деятельности.

Именно поэтому в МОУ ДО ЦДТ «Витязь» с сентября 2020 года внедряется традиционная система наставничества, которая предполагает взаимодействие молодого педагога (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового специалиста (при смене места работы) с опытным, имеющим необходимые ресурсы и навыки, готовым оказать разностороннюю поддержку в планировании работы по профессиональному развитию молодого педагога.

В центре «Витязь» сложилась практика самостоятельного выбора наставника молодым специалистом, что происходит в ходе

знакомства и активной групповой работы с коллегами на ежемесячных методических советах, посвященных различным актуальным вопросам дополнительного образования, например:

- «Содержание дополнительного образования детей: ориентация на будущее»;
- «Наставничество как образовательный тренд современности»;
- «Профилактика профессионального выгорания педагогов»;
- «Образовательные технологии современного педагога-наставника».

В начале работы наставнической пары происходит определение и описание образовательного дефицита молодого педагога: чаще всего это небольшой опыт или отсутствие опыта работы в должности педагога дополнительного образования или педагога-организатора; слабое знание нормативной базы в сфере образования, санитарных норм, эффективных форм организации досуга, технологий организации совместной деятельности с родителями; написание дополнительных общеобразовательных общеразвивающих программ, программ деятельности педагога-организатора, разработка сценариев досуговых мероприятий в соответствии с современными требованиями;



неумение оценивать результативность педагогической деятельности; отсутствие опыта прохождения аттестации или участия в конкурсах профессионального мастерства.

Совместно с наставником определяется цель и задачи профессионального развития молодого педагога, а также цель и задачи сопровождения. С учетом профессионального дефицита наставляемого составляется дорожная карта, в которой прописывается содержание деятельности по месяцам и ожидаемые результаты её реализации.

Цель профессионального развития молодого педагога: максимально полное раскрытие потенциала личности, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации, и восполнение профессионального дефицита наставляемого.

Задачи профессионального развития молодого педагога:

- повышение профессионального мастерства: изучение нормативных документов дополнительного образования, написание ДООП, программ деятельности педагога-организатора в соответствии с нормативными документами, прохождение курсов повышения квалификации, участие в методических советах, подготовка к аттестации;
- творческое использование передового педагогического опыта в собственной

деятельности: наработка и распространение собственного опыта через открытые занятия и мероприятия, участие в конкурсах профессионального мастерства;

- формирование потребности изучать методику построения и организации массовых мероприятий, заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности.

Цель сопровождения: повышение профессионального потенциала и уровня педагогического мастерства молодого педагога, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высшем уровне.

Задачи сопровождения:

- организация атмосферы включённости молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- развитие интереса к методике построения и организации результативного образовательного процесса;
- повышение мотивации для творческого использования передового педагогического опыта в своей деятельности;
- повышение интереса к педагогической деятельности в целях закрепления молодого педагога в образовательной организации;

Составление дорожной карты работы молодого педагога по направлениям деятельности





● создание условий для восполнения профессионального дефицита молодого специалиста.

Ожидаемые результаты наставничества:

● высокий уровень включённости молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;

● повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;

● рост числа собственных профессиональных достижений: участие в конкурсах профессионального мастерства, наличие статей, исследований, методических практик молодого специалиста, участие в конференциях;

● качественное улучшение результатов обучения, наличие достижений обучающихся от участия в творческих конкурсах различного уровня;

● конструктивное общение с педагогическим и родительским сообществами;

● интерес к педагогической деятельности: обретение сопровождаемым способности к самостоятельным действиям, решению проблем, преодолению барьеров, самоуправлению процессами собственного развития, образования, карьерного роста и т.д.;

● развитие личного, творческого и педагогического потенциала наставнической пары.

Как правило, следование дорожной карте, позволяет молодому специалисту в течение учебного года выйти на новый качественный уровень в своей педагогической деятельности: пройти курсы повы-

шения квалификации, принять участие в конкурсах профессионального мастерства («Воспитать человека», «Палитра методических идей», «Формула профессионального успеха» и др.), а также повысить свой компетентностный уровень: «прокачать» коммуникативную, методическую, креативную, управленческую, мотивирующую, ИКТ-компетенции, овладеть современными образовательными технологиями, эффективными формами организации досуга, технологиями организации совместной деятельности с родителями. Поддержка и сопровождение наставником в начале профессионального пути позволяет молодому педагогу увереннее пройти аттестацию и защитить соответствующую квалификационную категорию.

А секрет успеха наставничества в МОУ ДО ЦДТ «Витязь» можно определить девизом: «Мы всегда говорим ДА!» Мы, наставник и молодой специалист, говорим «ДА» новым идеям, несмотря на трудности, дефицит времени, преодолевая свои страхи и неуверенность, открываем в себе новые ресурсы и возможности для решения новых задач, а воплощая новые проекты, получаем удовольствие и профессиональное удовлетворение.



Фото: freepik.com

МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ ПО ВЫЯВЛЕНИЮ И ПРОФИЛАКТИКЕ АГРЕССИВНОГО ПОВЕДЕНИЯ ДЕТЕЙ ДОШКОЛЬНОГО ВОЗРАСТА: УРЕГУЛИРОВАНИЕ СИТУАЦИЙ ПРОЯВЛЕНИЯ ДЕТСКОЙ АГРЕССИИ В ДОО

Уханова А.В., главный специалист информационно-методического отдела ГУ ЯО ЦПОиПП «Ресурс»

Продолжение, начало в №2 2021 г.

В настоящее время в Центре «Ресурс» создано «Практическое руководство для педагогических работников по работе с детской агрессией в ДОО». Оно разработано для повышения методической оснащенности и психологической компетентности работников дошкольных образовательных организаций в вопросах выявления, профилактики и регулирования агрессивного поведения дошкольников. Руководство включает карту наблюдения проявлений агрессивного поведения и рекомендации по разрешению ситуаций проявления детской агрессии. В данной статье мы остановимся на общих принципах регулирования поведения детей и рекомендациях по разрешению ситуаций проявления детской физической, активной, прямой агрессии.

Регулирование поведения дошкольников является неотъемлемой частью процесса воспитания. В этом процессе актуальные задачи обеспечения безопасности всегда стоят перед педагогом наряду с долгосрочными целями воспитания человека. Можно сказать, что любой педагог вносит свой вклад в становление судьбы маленького человека. Поэтому известный принцип медицинских работников «не навреди» важен и для педагогов.

Проявление детской агрессии часто связано с сильными эмоциональными переживаниями детей. Урегулирование таких ситуаций возможно лишь при понимании ценности и хрупкости эмоциональной жизни ребёнка.

Эмоциональная жизнь здорового человека богата и разнообразна. Эмоции очень важны для ощущения полноты бытия. Именно переживание и проживание различных

эмоций, чувств создаёт и укрепляет связь человека с самим собой и внешним миром, делает различные события значимыми для человека, а самого человека – включённым в происходящее. Эмоции ориентируют нас в мире и позволяют делать выбор, принимать решения. Они мотивируют к активности. Значение эмоциональных переживаний для полноценной жизни трудно переоценить. При этом важными являются любые эмоциональные переживания: и позитивные, и те, которые принято считать негативными – гнев, страх, подавленность, обида, раздражённость, зависть, ревность, чувство отвращения и т.д.

За каждым эмоциональным переживанием стоит состояние тела. Нужно помнить, что подавленная эмоция в виде мышечного



Фото: freepik.com

напряжения остаётся в теле. В то же время принятые и выраженные эмоции уходят, не оставляя напряжения, и легко сменяются другими. Здоровая эмоциональная жизнь динамична. Для сохранения психологического и физического здоровья, гармоничного развития ребёнка, становления полноценного человека педагогу важно быть осторожным и тактичным, относиться к эмоциональным переживаниям ребёнка с уважением.

Необходимо различать эмоциональные переживания и действия ребёнка, совершённые под влиянием этих переживаний. Причиной агрессивного поведения часто является гнев, но важно различать переживание гнева и агрессивные (наносящие ущерб) действия. В конкретной ситуации это может быть не просто, т.к. у дошкольников переход к таким действиям может быть достаточно быстрым. Ребёнок дошкольного возраста пока владеет лишь небольшим набором способов приемлемого выражения эмоций. Он только знакомится со своими эмоциями, учится их выражать и регулировать. Если педагог будет всегда действовать через подавление проявлений ребёнком гнева, это приведёт к накоплению эмоционального и мышечного напряжения. А это может наносить вред здоровью ребёнка. Кроме того, ребёнок при подавлении эмоций лишается возможности научиться управлять ими, вследствие чего его поведение может приобретать деструктивный и социально опасный характер. Задачи социализации в отношении эмоциональных проявлений детей состоят, прежде всего, в принятии эмоциональных переживаний и обучении социально приемлемым способам их выражения.

В самом общем виде основные этапы регулирования поведения ребёнка/управление поведением можно описать, как **правило пяти шагов**.

Первый важный шаг – установление контакта. Без соблюдения этого условия любые действия педагога не будут результативными. Поэтому важно начинать всегда с обращения к ребёнку по имени и установления зрительного контакта с ним («убедитесь, что он вас видит и слышит»).

Второй обязательный шаг – отражение и принятие эмоциональных переживаний ребёнка. Дело в том, что для получения возможности регулирования своих эмоциональных переживаний и поведения человеку, прежде всего, необходимо отделение себя от этих переживаний и поведенческих реакций. Самосознание дошкольника только формируется. Поэтому важно, чтобы взрослый дал ребёнку отражение или свидетельство его переживаний – спокойно назвал эти эмоциональные переживания на понятном ребёнку языке. Простой принцип: принимающее отражение эмоциональных переживаний ребёнка – ключ к их изменению. Очень важно, что в этом процессе ребёнок присваивает принимающее отношение взрослого, что является условием формирования и развития у него механизмов эмоциональной саморегуляции.

Следующий важный шаг – установление взрослым стабильных и ясных границ для поведения ребёнка. Границы дают ребёнку чувство безопасности. Спокойное, чёткое и понятное обозначение границ допустимого поведения – необходимый шаг в его регулировании. Важно, чтобы основные границы оставались стабильными и то, что запрещено сегодня, завтра также оставалось запрещённым. Речь идёт о запретах на поведение, наносящее ущерб и вред другим людям и живым существам, а также окружающей среде, или опасное для самого ребёнка. Полезно объяснять ребёнку причины накладываемых ограничений.

Четвёртый шаг связан с психологической необходимостью завершения начавшегося действия. Активность всегда требует своего завершения, поэтому необходимо предложить ребёнку приемлемые способы выражения эмоциональных переживаний.

Пятый шаг регулирования поведения ребёнка – поощрение приемлемого поведения. Поощрение в виде похвалы, выражения

позитивного отношения, благодарности за проделанную внутреннюю работу является подкреплением приемлемого поведения. Важно, что это также лучший способ профилактики агрессивного поведения.

Наиболее часто педагогические работники испытывают затруднения в ситуациях проявления детьми физической активной прямой агрессии: нападение; активные, открытые физические действия.

Приведём рекомендации по возможному урегулированию таких ситуаций:

1. Обратитесь к ребёнку по имени. Установите зрительный контакт с ребёнком (убедитесь, что он вас видит и слышит). Назовите чувства ребёнка спокойным голосом, выразите принятие его эмоциональных переживаний (пример: «ты сильно рассердился»).
2. Энергично, убедительно, но спокойно установите ограничение на агрессивные действия (пример: «нельзя бить детей»).
3. Предложите ребёнку приемлемые способы выражения гнева, в том числе, через активные физические действия (примеры: «можно порвать бумагу», «можно бить подушку», «можно бросить мяч в землю» и т.д.).
4. Предложите ребёнку несколько раз сделать глубокий вдох и медленный выдох.
5. Спросите у ребёнка, что произошло, что его рассердило, выразите понимание переживаний ребёнка.

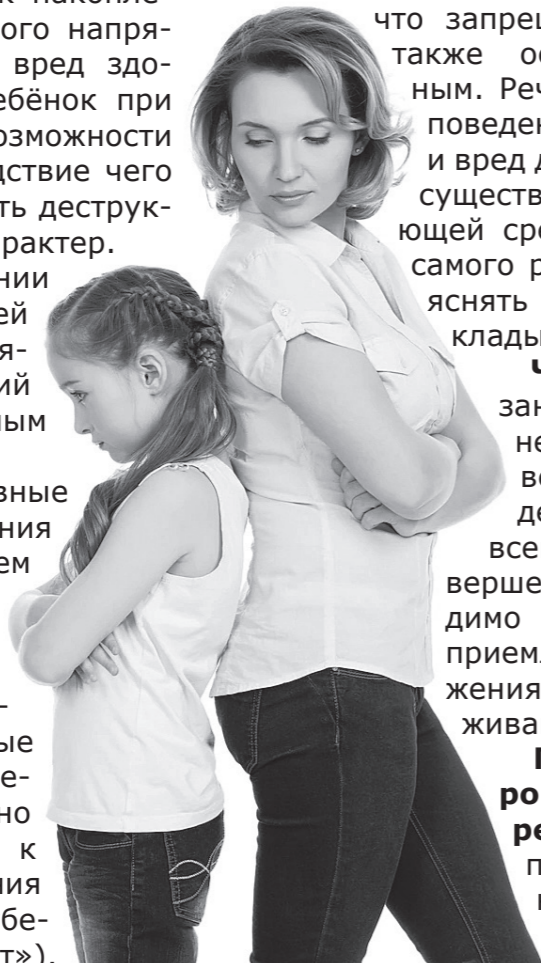
6. Если, несмотря на Ваши усилия, эмоциональное состояние ребёнка не позволяет ему в данный момент безопасно находиться с другими детьми, предусмотрите возможность временно изолировать ребёнка под присмотром помогающего взрослого.

7. Обратитесь к педагогу-психологу или опытным коллегам, если агрессивное поведение ребёнка приобретает систематический характер.

Если речь идёт о систематическом агрессивном поведении, закрепившихся формах агрессивного поведения ребёнка, необходима продолжительная коррекционная и воспитательная работа, в которой, прежде всего, в процессе наблюдения и диагностики будут выявляться причины, факторы, влияющие на поведение, триггеры, запускающие данное поведение.

Разработанное «Практическое руководство для педагогических работников по работе с детской агрессией в ДОО» включает описание и рекомендации по регулированию проявлений одиннадцати различных симптомов комплексов агрессивного поведения детей.

Познакомиться с руководством можно на сайте ГУ ЯО ПОиПП «Ресурс» (в разделе «Психология – образованию», «В помощь специалистам службы», «Опыт специалистов службы») по ссылке: http://resurs-yar.ru/files/opit/0421/pract_ruc.pdf



ПРОФИЛАКТИКА СУИЦИДОВ В ШКОЛЕ

Терехова Е. В., заместитель директора по организационно-педагогической работе муниципального учреждения «Городской центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи» г. Ярославля

Одной из актуальных проблем современных подростков является склонность к суицидальному поведению как умышленному самоповреждению со смертельным исходом, направленному на лишение себя жизни. В работе специалистов муниципального учреждения «Городской центр психолого-педагогической, медицинской и социальной помощи»



Е.В. Терехова

г. Ярославля видно, что для подростка суицидальные попытки чаще всего – это безмолвный крик о помощи, снятие эмоционального напряжения и уход от невыносимой ситуации. Часто подростки воспринимают суицид как «виртуальную игру», не предусматривают смертельного исхода своих попыток, но от этого риск летального исхода не уменьшается. Это связано с тем, что именно для данного возраста характерна чрезмерная импульсивность и возможность совершить быстрый и необдуманный акт, действие в состоянии аффекта. Поэтому к любым высказываниям на тему собственной смерти подростка, к его самоповреждающим действиям педагогам стоит относиться очень внимательно, даже если, на взгляд взрослых, это демонстративно и внешне несерьезно и не приносит значительный вред здоровью ребенка.

Одной из основных задач для педагогов образовательной организации является адекватная оценка пресуицидального состояния. Так называется состояние подростка, в котором повышена вероятность совершения суицидального акта. Возможность заметить пресуицид повышает вероятность значительного снижения суицидального риска.

Как происходит развитие мыслей о самоубийстве у подростка?

● Первая степень суицидального риска – пассивные суицидальные мысли. Это представления, фантазии на тему своей смерти, но не на тему лишения себя жизни как действия. Примером могут служить высказывания: «Заснуть и не проснуться», «Если бы со мной это произошло, я бы умер» и т.д. Важно отметить для себя таких подростков: это «группа риска», им нужна психологическая помощь, а

также прояснение ситуации, в которой они оказались.

● Вторая степень суицидального риска – суицидальные замыслы. Это активная форма проявления стремления к самоубийству. Параллельно формируется план реализации. Продумываются способы суицида, время и место действия. Подростку необходима кризисная психологическая помощь с привлечением к работе психиатра.

● Третья степень суицидального риска – суицидальные намерения. Они вытекают из замыслов, при этом подкрепляются волевыми решениями, ведущими к поступку. Это максимальная степень суицидального риска. Подростку необходима серьезная кризисная помощь, а возможно, и госпитализация.

Скорость развития суицидальной активности подростков индивидуальна, иногда это несколько лет, а иногда несколько недель. Поэтому очень важно вовремя заметить признаки и оказать помощь, а иногда просто поговорить и понять ребенка.

Факторы, которые усугубляют развитие суицидального поведения подростка и усиливают риск самоубийства

● Неблагоприятная семейная обстановка (конфликты, ссоры, непонимание, развод родителей).

● Психологическая неадекватность в воспитании (жестокое обращение в семье и т.д.).

● Сложности в общении и обучении в школе, ситуация травли в классе.

● Подростковое одиночество, отсутствие близких друзей, отвержение сверстников.

● Личная импульсивность ребенка.

● Наличие предыдущих попыток суицида у ребенка, законченный суицид в семье.

● Употребление подростком ПАВ.

● Наличие психического заболевания у подростка.

● Ситуация «потери» в ближайшем прошлом (потеря друзей, родителей, близкого, любимого человека).

● Самоповреждающее поведение подростка (порезы и т.д.).

Маркеры суицидальной опасности

● Любые внезапные изменения в поведении и настроении, особенно отдаляющие от близких людей.

● Пониженный фон настроения, слезливость или чрезмерная агрессивность ребенка.

● Низко оценивает себя и свои возможности.

● Изменения режима питания и сна (не может заснуть, очень мало ест).

● Пренебрегает своим внешним видом, стал неряшлив, невнимателен.

● Подросток расстается с дорогими для него вещами, как будто оставляет на память.

● Ребенок говорит о желании смерти (прямо или косвенно), тема смерти становится актуальной для него в музыке, фильмах, фото.

● Написание прощальных писем.

Наличие нескольких маркеров и факторов суицидальной опасности является поводом обратиться за помощью к специалисту!

Что делать, если педагог обнаружил опасность?

1. Сообщить администрации образовательной организации о вероятном суицидальном поведении подростка.

2. Не паниковать! Объективно оценивать ситуацию.

3. Понаблюдать за поведением ребенка в классе, его настроением.

4. Обратиться к школьному психологу или другим специалистам (ППМС-центрам, психиатрам) за помощью для прояснения ситуации.

5. Поговорить с ребенком.

6. Связаться с родителями ребенка и поделиться своими наблюдениями и опасениями. При сообщении родителям данной информации важно не вызвать негативную реакцию на ребенка и его поведение, чтобы не усугубить ситуацию.

Во время разговора с подростком постарайтесь:

- поощрять открытое выражение мыслей и чувств (дать ребенку высказаться, поплакать, выразить свои чувства, в т.ч. и агрессивные);

- быть понимающим и заботливым;

- слушать, задавая вопросы;

- повторять, перефразируя основные мысли ребенка, для того чтобы дать понять, что Вы слышите и понимаете;

- иногда «держат паузу» (для того чтобы дать ребенку собраться с мыслями);

- предложить помощь, сотрудничество в решении проблемы;

- вселить надежду (в т.ч. вспоминая, как ребенок справлялся со сложными ситуациями в его жизни).

Уровни профилактики суицидального поведения в образовательной организации

Применительно к системе образования **первичная профилактика** направлена на укрепление психического здоровья в целом и проводится со всеми субъектами образовательной среды (дети, родители, педагоги).

Объектом первичной профилактики являются люди, не имеющие суицидальных мыслей и намерений; ее цель – минимизация возможного риска возникновения суицидальных намерений в будущем:

- информационно-просветительская работа с субъектами образовательного процесса;

- диагностика суицидального поведения обучающихся;

- создание и поддержание благоприятного психологического климата в образовательной организации.

Это могут быть различные занятия здоровьесберегающей направленности, мероприятия для развития способностей и положительной оценки личности ребенка, для расширения способов выхода из трудных ситуаций. Может быть оказано содействие родителям в выстраивании конструктивного контакта с подростком, они должны знать о признаках опасности в поведении ребенка и эффективных реакциях, а также о вариантах оказания помощи.

Вторичная профилактика – это поддержка лиц, находящихся в кризисной ситуации. Главная роль отводится специалистам узкого профиля, имеющим соответствующую квалификацию (психологам и социальным педагогам).

Третичная профилактика – это помощь, которая оказывается людям, уцелевшим после самоубийства, и их окружению; она также направлена на социально-психологическое сопровождение близких суицидента и предотвращение подражательных суицидов.

Таким образом, педагоги школы зачастую являются очень важным звеном в процессе выявления, профилактики и даже помощи подросткам с суицидальной активностью и их семьям.

ИННОВАЦИОННЫЙ УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ ПРОЕКТ КАК ДРАЙВЕР РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ДЕТСКОГО САДА

*Шаброва Алевтина Ивановна, заведующий,
Константинова Валентина Геннадьевна, старший воспитатель,
Царькова Светлана Геннадьевна, старший воспитатель,
МДОУ № 3 «Ивушка» ЯМР*

Управление мотивацией сотрудников – одна из самых важных задач современного руководителя. В этом сельском детском саду, работающем в условиях инклюзивного образования и находящемся в процессе реализации инновационного проекта по созданию лично-развивающей образовательной среды (ЛРОС), логично и грамотно выстроено мотивирующее управление, которое создает условия и возможности для позитивных изменений и в качестве дошкольного образования, и в организационной культуре детского сада, и в системе взаимодействия с партнерами и социумом. Каковы секреты профессиональной успешности педагогов, и что является драйвером развития детского сада «Ивушка», расположенного в поселке



Ивняки Ярославского муниципального района?

Сегодня среди дошкольных образовательных организаций прослеживается очевидная тенденция к поиску осмысленных ориентиров, конкретных образовательных форм и инновационных методов работы. Если в детском саду нет единого понимания всеми педагогами целей и задач развития ДОУ, если не присвоены ценностные категории, если отсутствует мотивирующая система поддержки педагогической инициативы и профессионального роста, то вряд ли можно говорить о развивающейся организации.

Мы представим наш управленческий опыт по применению системы мотивирующего управления, который мы получили уже в первый год реализации инновационного проекта «Детский сад «Ивушка» – территория возможностей».

Педагогический коллектив МДОУ №3 «Ивушка» ЯМР с сентября 2019 года работает над реализацией инновационного управленческого проекта в проблемном поле создания лично-развивающей образовательной среды (ЛРОС) как муниципальная инновационная площадка. Наш детский сад был сдан в эксплуатацию в 2016 году, и сегодня он самый большой в Ярославском МР (в ДОУ 12 групп, контингент детей 298 чел., 24 воспитателя, 15 специалистов). С введением в 2020 году второго здания и приходом новых педагогов коллектив обновился почти на 25%. В начале 2021 года коллектив МДОУ №3 «Ивушка» включился в программу по развитию личностного потенциала педагогов, которую успешно реализовал ГАУ ДПО ЯО «Институт развития образования» при поддержке Департамента образования Ярославской области и Фонда «Вклад в будущее». Под руководством обучающей команды ИРО и Фонда мы создали и приняли коллективный управленческий инновацион-



ный проект, который объединил всех участников образовательных отношений и стал новым этапом в развитии нашего детского сада. Но без заинтересованного отношения педагогов к идеям проекта и тому, что происходит в детском саду, без принятия ими ценностных оснований и без осознания ими необходимости движения вперед ничего такого быть просто не могло.

Процесс формирования положительной мотивации у наших педагогов мы запустили через внедрение матричной системы управления реализацией проекта ЛРОС. Еще классики менеджмента (Питер Сенге, Эдвард Деминг, Томас У. Маллоун и др.) считали сильнейшим механизмом мотивации у сотрудников создание эмоциональной приверженности организации или вовлеченности. Система матрицы в реализации инновационного проекта, как показала практика, быстро дает позитивные изменения в коллективе. Мы начали с решения классических задач мотивирующего управления: с создания в коллективе общего видения, условий для осознания коллективом целей и задач организации, с формирования понимания ценности коллективного труда и коллективной ответственности, а также с обновления системы постоянного самообучения и саморазвития. Было непросто решить все эти задачи в целях становления самообучающейся организации. Но управленческая команда приняла тот научно доказанный факт, что в условиях реализации инновационной стратегии важнее всего то, что каждый понимает и профессионально осознает, что конкретно делать на своем рабочем месте и к какому результату придет вся организация.

Управленческий инновационный проект по созданию нового качества среды детского сада – лично развивающей образовательной среды – имеет главную (ключевую) цель – создание возможностей для всестороннего развития детей со всеми образовательными потребностями. В качестве приоритетных задач для достижения этой цели нами определены модернизация предметно-пространственной среды, выявление и развитие потенциала педагогического коллектива, обновление управленческих механизмов на основе принципов мотивирующего управления и преодоление ограниченности среды поселкового социума. Под эти четыре направления проекта мы создали четырехмерную матрицу: «Внимание, дети!», «Педагог будущего», «РППС», «Партнеры». Есть еще направление «Команда», которое включает систему управления проектом и инновационными изменениями.

Что такое принцип распределенного лидерства, и как мы реализуем его в условиях управления современной дошкольной образовательной организацией?

Мы снова обратились к классикам. Идея Томаса У. Маллоуна о временном лидерстве и расширении круга лидеров в организации показалась нам интересной. Суть ее в том, что в условиях реализации проекта в творческой проектной группе может находиться не один постоянный лидер, а несколько. Проект обычно делится на несколько составляющих (у нас это – направления и подпроекты), на каждой из которых требуется человек, компетентный в определенной области. Он и становится лидером, координирующим работу группы. В нашем детском саду в ходе проекта возникло несколько инициативных групп (ИГ) и несколько проектных групп (ПГ), работу которых возглавили педагоги из числа самых компетентных и мотивированных. В нашем случае подпроекты и направления были определены Проектом и Программой развития ДОУ на три года (2021–2024). Через три года проект будет реализован, будет его трансформация на дальнейшие цели, однозначно произойдут изменения в группах и направлениях – а значит, скорее всего, – и смена лидеров. Этот процесс «эстафетной» передачи лидерства продолжается, пока организация реализует проекты и развивается. Такова суть реализации этого принципа.

Однако кое-что важно еще. Необходимо, чтобы люди, стоящие во главе подпроектов, обладали такими качествами, как умение предвидеть, осмысливать ситуацию, выстраивать отношения с людьми, быть гибкими и изобретательными. Важен и состав ПГ и ИГ. Группа должна соответствовать трем важным условиям: состоять из людей, равных по своей должности, уровню развития, образованию и интеллекту; их личные достижения должны быть одноуровневыми; любое превосходство в этом вопросе может не позволить качественно выполнить проект. Стоит отметить и то, что участники ПГ и ИГ должны и сами владеть не только навыками эффективных коммуникаций, но и основами социального поведения – как лидерского, так и поведения ведомого. Такие группы нам удалось создать на основе добровольного выбора и добровольного включения в проект. Педагоги включались во временные творческие группы, искали себя и свое место в этих группах, выходили из групп, если не находили единомышленников, поэтому в течение полугода состав подпроектов и групп менялся. Кроме того, менялся и состав управляющих подпроектами. Кто-то понимал, что не справляется с возложенным объемом работы, кто-то, наоборот, наращивал свой профессиональный потенциал и становился во главе инициа-

тивной группы или направления благодаря обнаружившимся лидерским качествам.

В МДОУ №3 «Ивушка» эта концепция стала актуальной и для коллектива, и для управленческой команды, которая за полгода значительно «приросла» и количественно (в нее вошли все руководители направлений проекта), и качественно (при создании инновационного проекта руководителем очень существенно были пересмотрены подходы к управлению, приоритетным стал мотивирующий способ управления, позитивная мотивация стала преобладающей и в показателях эффективности педагогов ДОУ). Появилось глубокое понимание того, что жесткие методы управления в условиях инновационного развития организации управления просто не сработают.

Важным моментом в демократизации управления и в реализации мотивирующего управления стали новые эффективные показатели, которые были обновлены в связи с переходом детского сада во вторую стадию реализации Проекта. Традиционные показатели, отражающие качество оказания образовательных услуг и удовлетворенность социума, конечно, остались. Другим стал подход к определению своей роли в общих показателях детского сада. Критерии разрабатывали все вместе. Потом несколько раз в коллективе пересматривали



и дорабатывали их. Самооценка собственного вклада педагога в развитие организации, выражаемая в баллах в таблице показателей, отражает его отношение к тому, что он лично сделал и какой вклад внес в развитие ОО за определенный период (мы определили, что это – квартал). Все показатели открыты, и педагоги проставляют свои баллы в единой таблице. Затем результаты самооценки проверяют эксперты (руководители ИГ и ПГ, руководители направлений, административная команда), которые руководствуются объективной информацией, а также собственными данными о качестве труда педагогов, входящих в их подпроекты и направления. Результаты самооценки и результаты оценки экспертов сверяются, выставляется достоверный балл в открытую для всех таблицу, который выражается в проценте премии, рассчитываемой от ставки педагога. Слукавить не получится, поскольку все видят и балл оценки и то, что сделано реально на общее благо. Чем ставка педагога выше – тем выше все надбавки и доплаты, а значит, для педагога становится интересным выход на аттестацию на более высокую категорию.

Вот такой мотивирующий механизм разработали мы в ходе реализации нашего проекта «Детский сад «Ивушка» – территория возможностей». Он апробирован, он работает, он мотивирует педагогов на качественный педагогический труд, на самообразование, на выявление своих профессиональных дефицитов и их устранение. Мы наблюдаем значительный прирост в части профессиональных компетенций наших воспитателей и специалистов, в аспекте повышения их вовлеченности в общее дело, в обновлении их педагогической профессиональной позиции и расширении профессионального кругозора. Но главное – все это работает на благо



наших детей, поскольку высокопрофессиональный педагог создает возможности для развития каждого ребенка, для индивидуализации образовательного процесса в непростых условиях инклюзивного образования, для реализации самых важных задач образования и воспитания детей со всеми образовательными возможностями.

Мы коллективно приняли инновационность как ценностное основание формирования эффективной организационной культуры субъектно-ориентированного типа, поставив это основание на фундамент мотивирующего управления. Мы интегрировали на практике инновационный управленческий проект по развитию сельского детского сада и программу развития, и это стало настоящим драйвером развития нашего детского сада.

ЛИТЕРАТУРА

1. Детский сад «Ивушка» – территория возможностей: обобщение педагогического и управленческого опыта: сборник методических и практических материалов по реализации проекта МИП «Создание личностно развивающей образовательной среды в сельском детском саду в условиях инклюзивного образования»/ под ред. В.Г. Константиновой. – Ярославль: Литера, 2021. – 282 с. С. 251.
2. Малоун Томас У. Труд в новом столетии. Как новые формы бизнеса влияют на организацию, стиль управления и вашу жизнь / Пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2006. – 272 с.: ил. С. 34-36. ISBN 5-9693-0026-8
3. Сенге Питер. Школы, которые учатся. Книга ресурсов пятой дисциплины», М.: Просвещение, 2010. С. 21-28.
4. Ясвин В.А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию. М., 2001. С. 14-18.

СОЦИАЛЬНО ЗНАЧИМЫЕ ПРОЕКТЫ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ ФОРМАТ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СЕЛЬСКОГО ДЕТСКОГО САДА С СЕМЬЕЙ

*Щербакова Ирина Сергеевна, заведующий МДОУ №26 «Ветерок» ЯМР,
Юнкова Елена Валерьевна, старший воспитатель МДОУ №26 «Ветерок» ЯМР*

Для ребёнка духовным центром, нравственным основанием является семья, её ценности, устои, отношения. Но пять дней в неделю по 10-12 часов ребенок дошкольного возраста проводит в детском саду. Все логично: дети посещают детский сад, родители очень заняты на работе. И им часто бывает некогда вникнуть в то, что происходит в детском саду, главное – ребенок жив, здоров, сыт. Многие современные папы и мамы вопросы воспитания в выходные передают старшим членам семьи, а в будни – детскому саду. Пандемия еще больше разъединила ДОУ и семью. Родителям запрещено бывать на утренниках, нельзя проводить родительские собрания в очном формате. Есть формат онлайн, но не всегда и он приемлем. Как сделать так, чтобы родители заинтересовались тем, как проходит образовательный процесс, какие события происходят в группах, в музыкальном зале и на прогулочных участках? Что нужно сделать педагогам, чтобы родители захотели сотрудничать с детским садом и поняли, что все это – во благо детей? На эти

вопросы мы ищем ответы и находим эффективные решения.

Для поддержания и укрепления взаимодействия участников образовательных отношений и в, частности, детско-родительских отношений, а также для привлечения семей воспитанников к сотрудничеству с педагогами МДОУ № 26 «Ветерок» ЯМР ещё в 2017 году был разработан долгосрочный проект «Дари добро» (далее Проект), который реализуется в своих пролонгированных формах и сегодня. Первоначально он был направлен на сплочение семьи, на совместное времяпрепровождение родителей и ребёнка, а через это – и на активизацию участия родителей в жизни детского сада. Из года в год Проект обогащается, новые формы взаимодействия ДОУ с семьёй переросли в формат социально значимый, поскольку речь уже идет не просто о взаимодействии ДОУ и родителей, но и о решении силами детско-родительского сообщества конкретных проблем поселка Сарафаново, а не только детского сада.

Мы объединили разрозненные мероприятия в полноценный цикл социально значимых событий, и взаимодействие с родителями



трансформируется в новый формат – формат сотрудничества.

В чем различия этих понятий?

Взаимодействие – это организация педагогической деятельности с привлечением родителей, как его непосредственных участников с целью развития личности обучающихся и их взаимоотношений.

Сотрудничество – это совместное определение целей педагогами и родителями, а также распределение сил и деятельности в зависимости от возможностей каждого участника.

Раньше все события планировались педагогами, и инициатива шла от них. Сегодня у нас есть много активных родителей, которые предлагают нам интересные темы, подсказывают проблематику проектов и помогают продумывать формат превращения обычных бытовых проблем поселка в социально значимые форматы деятельности детей и взрослых. Причем привлекаются и школьники Сарафановской школы (наши бывшие воспитанники и семьи, кто водил детей к нам несколько лет назад).

Какова мотивация такой деятельности у участников нашего сообщества?

- Стремление жителей села к совместному досугу со своими детьми;
- Поддержание и укрепление здоровья;
- Стремление жителей к благоустройству села;
- Любознательность и наблюдательность детей дошкольного возраста;

Совет родителей выступил с инициативой по созданию новой игры в рамках Проекта. Педагогический коллектив разработал и реализовал совместно с семьями воспитанников игру «Путешествие по странам». Перед тем как запустить игру на учебный год, творческая группа проводит родительские собрания, где знакомит с содержанием игры и предлагает родителям принять участие в разнообразных видах деятельности.

Суть игры заключается в путешествии по разным странам. Тематика стран самая разнообразная и представлена разными направлениями в работе:

- страна «Спортландия» носит спортивный и оздоровительный характер;
- страна «Новоландия» направлена на познание нового и неизвестного;
- страна «Гринландия» формирует бережное отношение к природе.



За активное участие в мероприятиях семьи получают наклейки в заграничный паспорт группы, которые придумали и изготовили родители вместе с детьми и педагогами. Тем самым к концу учебного года можно сделать вывод, проанализировать, насколько данная форма работы продуктивна, насколько активно родители включались в образовательный процесс.

Первое путешествие детей и родителей состоялось в страну «Спортландия», где все испытания были направлены на укрепление и сохранение здоровья воспитанников и их родителей. Через использование интернет ресурса Google-форм была проведена викторина «Спорт в разных странах». Вопросы составили родители. Они же помогли организовать быстрый онлайн-опрос. Для детей всех возрастных групп были проведены испытания по сдаче норм ГТО на выявление самых сильных, ловких, быстрых и выносливых. Интересно прошел этап создания видеороликов «На зарядку всей семьёй», а также акция «Выходной день здоровой семьи», что позволило семьям включиться в выполнение заданий дома в условиях пандемии, привлечь к этому своих друзей, соседей. Было интересно наблюдать, как в поселке многие жители выходили на детские площадки для съёмки этих видеороликов.

Социально значимой проблемой является сегодня недостаточный общекультурный уровень населения поселка, и родителей наших дошкольников, в частности. Это отражается на культуре взаимоотношений, на культуре коммуникации. Поэтому следующим логичным этапом проекта стал этап – страна «Новоландия», который помог всем участникам образовательных отношений через новые знания повысить свою культуру.

С целью ознакомления воспитанников с культурой разных стран дети и родители оформили группы к празднованию Нового

года в традициях народов России, Белоруссии, Украины, Финляндии, Ирландии и Японии. Увлекательные экскурсии виртуального формата о праздновании Нового года в этих странах готовили все вместе: педагоги, дети, родители. Каждая группа на праздник исполнила народный танец в национальных костюмах. Все элементы этих костюмов сделаны руками родителей вместе с детьми. В новогодние каникулы семьи посетили музеи городов Золотого кольца России или отправились на экскурсию виртуально.

Событийными мероприятиями, приуроченными к 60-летию первого полёта человека в космос, стали в прошлом году беседы, выставки книг и энциклопедий, развлечение «Этот загадочный мир космоса», конкурс поделок «Мама, папа, я – творим космические чудеса!», фотозона «Я в космосе», что не оставило равнодушной ни одну семью.

Необыкновенное вдохновение участников наших событий вызвала страна «Гринландия», испытания в которой расширили представления педагогов и родителей о том, что очень важно научить ребенка защищать природу, любить ее и уметь охранять. Этот подпроект стал очень ярким и значимым в нашем поселке. Все акции, направленные на сохранение окружающей среды, несли в себе доброту, отзывчивость, заботу. Тематика была самая разнообразная: «Подари домик птицам!» (в поселке появилось больше 15 скворечников и кормушек), «Мусору – НЕТ!» (Сарафановская земля пополнилась мусорными контейнерами (помогла администрация поселения), а население по примеру детей стало более сознательным при сортировке мусора). Прекрасно прошел «Семейный субботник», который объединил более 90 участников, из них – 20% это жители поселка.

Новой формой сотрудничества с родителями стал «ЯрЭкомобиль» – передвижная станция приёма вторсырья для переработки, оборудованная в небольших автомобилях. Представитель «ЯрЭкомобиля» ежегодно проводит встречи-беседы с родителями, детьми, педагогами, на которых помогает гражданам понять, что такое сортировка, а также внести свой вклад в заботу о природе. С каждым годом участников по сортировке вторсырья становится все больше. Во 2-ой год работы с «ЯрЭкомобилем» в акции приняло участие более 50% родителей. С каждым новым приездом «ЯрЭкомобиля» на



акцию приходят все больше жителей посёлка – школьники и взрослое население, а не только воспитанники детского сада с родителями. Участники интересовались, когда будут следующие акции, чтобы в них тоже принять участие.

Интересны и значимы результаты участия родителей и воспитанников нашего детского сада и жителей поселка в акции.

В начале игры семьи, жители посёлка собрали: крышек – 15л, батареек – 10л, макулатуры – 200кг, тетрапак – 10 мешков, ПЭТ – 30 мешков.

В конце учебного года было собрано: крышек – 80л, батареек – 25л, макулатуры 420кг, тетрапак – 30 мешков, ПЭТ – 50 мешков.

Подводя итоги игры «Путешествие по странам», мы увидели положительные результаты, которые проявились в том, что многие семьи не просто сдружились, а у детей появилось чувство гордости за себя и своих родителей. Дети с родителями стали чаще планировать совместные семейные дела, проявлять доброту, заботу, сопереживание общественно значимым проблемам, радеть за решение этих проблем и вместе с педагогами ДОО добиваться их решения силами общественности и администрации поселения.

Нельзя не отметить и то, что вся эта работа способствует укреплению межпоколенческих связей в семьях, ведь часто вместе с родителями участниками наших проектов становятся бабушки и дедушки, живущие здесь же, в нашем поселке. Поэтому смело можно сказать, что социально-значимые проекты – это интересный и эффективный формат взаимодействия детского сада с родителями, объединяющий всех участников образовательных отношений в единое активное сообщество.

КАК ВЫБРАТЬ ПРОФЕССИЮ И НЕ ОШИБИТЬСЯ?

Как известно, описание перечня выполняемых функций и необходимых компетенций для конкретной профессии не дает возможности «попробовать профессию на вкус», получить чувственный опыт, который можно примерить к себе, чтобы сказать, мое это или не мое.

Можно ли познакомиться с профессией изнутри и узнать:

- так ли сладка и сытна жизнь поваров?
- не слезятся ли глаза от постоянной скрупулезной работы у часовщиков и ювелиров?
- способны ли падать в обморок от испуга умудренные опытом хирурги и травматологи?
- сколько калорий в сутки могут позволить себе модели?

На эти вопросы порой могут ответить хорошие книги, рассказывающие о профессиях.

В этой подборке мы собрали познавательные и художественные книги о разных профессиях и специальностях, рассчитанные на детей от 10 лет и старше.

Некоторые из них написаны полвека назад, а некоторые совсем недавно. Есть среди них истории о новых и старых профессиях. Их объединяет любовь к детям, любовь к труду и ответственность за сказанное слово.

**Профессия: филолог, лингвист
Лев Успенский. Слово о словах**
Издательство «Аванта».

Лев Успенский – педагог, редактор, писатель, популяризатор языкознания как науки. Его книга «Слово о словах» неоднократно переиздавалась. Он умеет разжечь интерес к той области знания, которой сам владеет в совершенстве. Какой звук самый дорогой в мире – какой самый редкий? Откуда берутся слова ошибки? И за что букву называют пугалом? Кто такая «глокая куздра»? И многое другое.

Эта книга пригодится не только тем, кто хочет связать свою профессию со словом – стать журналистом, педагогом, лингвистом, но для всех, кто заинтересован в том, чтобы лучше понять историю нашей страны. Ведь



история народа и история языка неразрывно связаны.

Для детей от 12 лет.

**Профессия: физик
Уолтер Левин. «Глазами физика»**
Издательство «Манн, Иванов и Фербер».

Уолтер Левин – голландский астрофизик и бывший профессор Массачусетского технологического института. Доктор физических наук в области ядерной физики. Он открыл первую медленно вращающуюся нейтронную звезду – но прославился не этим. Он известен как энтузиаст и популяризатор науки. Человек, влюбленный в физику, способен заразить этим чувством своих читателей. Уолтер Левин ставит опыты на самом себе, пишет эмоционально и сумбурно, зато с детским восторгом описывает действие физических законов. Физика – это весело, это здорово, это творчество! На канале YouTube можно найти лекции профессора Левина и увидеть его вживую.

Для детей от 10 лет.

Профессия: химик
Пенни Лекутер, Джей Берресон.
«Пуговицы Наполеона. Семнадцать молекул, которые изменили мир»
 Издательство «Corpus».

Эта книга поможет увлечь химией даже гуманитариев. Главные герои в ней — химические элементы. В историю науки вплетаются исторические анекдоты, географические открытия и даже внешняя политика. В ней доступно объясняется разница между органической и неорганической химией. И многие герои в книге — органические соединения, без которых мы не можем обойтись. Если бы в одночасье исчезло все, к чему приложили руку химики, от современной цивилизации почти ничего бы не осталось. Если формулы из этой книги сразу покажутся читателю сложными, их можно пропустить без ущерба для чтения. Главное, что ребенок вынесет из этой книги: химия стоит того, чтобы стать занятием на всю жизнь.

Для детей от 12 лет.

Профессия: химик, металлург
Сергей Венецкий.

«О редких и рассеянных»

Издательство «Металлургия», 1981 г.

Сергей Венецкий — писатель, который вдохновил сотни советских подростков

стать химиками и металлургами. Он написал около 10 книг, так или иначе связанных с металлургией. Книга «О редких и рассеянных» в 1980 году была отмечена дипломом II степени ежегодного конкурса Всесоюзного общества «Знание» за лучшие произведения научно-популярной литературы. С тех пор она не переиздавалась в печатном виде, но ее можно найти в интернете. Область применения металлов за последние 30 лет сильно расширилась, но в книге собраны истории об их необычных свойствах, истории открытия, поэтому она нисколько не устарела. В ней можно узнать о кладах, которые рождаются в наши дни. Об элементе, который исчез на нашей планете, как динозавры. О сплавах металлов, которые предсказаны, но пока не существуют и многом другом.

Для детей от 10 лет.

Профессия: инженер, математик
Николай Андреев, Сергей Коновалов,
Никита Панюнин «Математическая составляющая»

Издательство «Математические этюды».

Математика — это не вполне профессия. Это, скорее, способ познания мира, способ мышления, благодаря которому человек вышел за границы своей биологической при-



фото: freepik.com



роды — летает в небе, погружается в глубины океана, строит невероятные машины и небоскребы. Если ребенок спрашивает, зачем ему нужна математика в школе, пусть прочтет эту книгу. У авторов была задача рассказать о математических открытиях и о том, как они внедряются в жизнь. Со своей задачей они блестяще справились. Оказывается, все, что нас окружает, может быть описано языком математики. И мир предстанет перед ребенком во всей своей математической гармонии и величии.

Для детей от 10 лет.

Профессия: музыкант
Кетиль Бьёрнстад «Пианисты»
 Издательство Литмир

Ангелина, 24: «Если кто-то из вас хотя бы несколько лет учился в музыкальной школе, пускай без особой страсти, а так — для общего развития, тот знает, что существует в нашем мире мир параллельный — это мир музыкантов. Тех, кто в голове разбирает музыкальные фразы звучащей песни, вместо дисков с популярными мелодиями покупает себе пачки нотной бумаги и вместо того, чтобы ходить на дискотеки, просиживает по три-пять часов подряд за музыкальным инструментом. Занимается...»

Книга Кетилия Бьёрнстада — о мире пианистов. О людях, которые словно с другой планеты. О тех, кто бредит конкурсами, ос-

воением сложных произведений и приданием своей игре поразительной для слушателя глубины. О том, какие интриги плетутся в этом возвышенном, в общем-то, обществе, как много судеб загублено у тех, кто не сумел вовремя проявить себя или правильно распорядиться своими возможностями. О тех трудягах, одержимых музыкой, кому просто не повезло. И, конечно, о тех, кто таки сумел пробиться к олимпу славы и реализовать себя в прекрасном».

Для детей от 14 лет

Профессия: журналист
Валерий Коновалов
«Как стать журналистом»

Издательство <http://bookash.pro/>

Автор книги — известный волгоградский журналист Валерий Коновалов адресовал свой труд старшеклассникам, которые мечтают получить одну из самых интересных профессий. В первой части книги автор рассказывает обо всех её плюсах и минусах, о том, где и как учат будущих журналистов, какие экзамены придётся сдавать при поступлении на факультет журналистики.

Во второй части книги представлены наиболее интересные публикации Валерия Коновалова. Книга рассчитана на широкий круг читателей, многие из которых являются героями газетных публикаций автора.

Для детей от 14 лет

Профессия: художник
Алена Рязанова

«Художник в эру информатики»

Издательство <http://bookash.pro/>

Книга отвечает на вопросы учащихся художественных школ и начинающих художников: Какие художники будут востребованы в будущем? Обязательно ли быть бедным и одиноким, чтобы стать знаменитым художником?

Совместимы ли маркетинг и искусство? Почему сейчас лучшие времена для художников?

Для детей от 12 лет

ЛИТЕРАТУРА

1. По материалам сайтов составила С.В.Филина, педагог-психолог ГУ ЯО ЦПО «Ресурс»
2. <https://foma.ru/12-uvlekatelnyh-detskih-knig-o-professiyah.html>
3. <https://lady.tut.by/news/inspiration/384162.html?c>
4. <http://bookash.pro/ru>

ПРОФОРИЕНТАЦИОННЫЕ ИГРЫ: КАК В ИГРЕ ПОЗНАКОМИТЬСЯ С ЭКОНОМИКОЙ И ПОЧТИ РЕАЛЬНОЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНЬЮ

Филина С.В., педагог-психолог ГУ ЯО «Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки «Ресурс», к. психол. н.

Мне парикмахерскую лучше взять в аренду или купить?
- Какое оборудование приобрести сейчас?
- На какую сумму я могу получить грант от администрации города на развитие моего бизнеса?

Вы думаете, что присутствуете на встрече предпринимателей?

Вовсе нет. Этот диалог я услышала в ходе профориентационной игры для старшеклассников «Мой город».

Я беседую с автором игры главным специалистом Центра «Ресурс» Татьяной Евгеньевной Кубиковой:

- «Нам, взрослым, кажется, что обучающиеся - это ещё дети. Им не по силам разбираться в экономических категориях и условиях. Но я вижу, что ребята активно и с азартом действуют. В ходе игры все происходит как в жизни: кто-то зарабатывает капитал, а кто-то стремительно приближается к разорению. Вы специально создали такую игру, которая очень похожа на настоящую жизнь?»

«Да, вы правы. Это игра создана для того, чтобы школьники познакомились с предпринимательской деятельностью, пусть и по упрощенной схеме. Старшеклассники покупают или берут в аренду предприятия и оборудование, нанимают персонал, платят налоги, взаимодействуют с банком и администрацией города. Они учатся понимать, как работают реальные рыночные механизмы.

Изюминкой игры является то, что для ее разработки использована действующая Классификация видов экономической деятельности и реальная инфраструктура города. Кто-то из ребят в ходе игры быстро улавливает рыночные механизмы, делает правильные ходы, увеличивая капитал, а кто-то теряет деньги и свой бизнес.

Таким образом школьники знакомятся с действительностью и начинают понимать, что занятие предпринимательской деятельностью - это не только возможность зарабатывать большие деньги, но и ответственность за себя, своих работников. Это риск, где просчеты и ошибки могут привести к потере денег, имущества, штрафным санкциям.

В настоящее время в областном Центре профориентации и психологической поддержки «Ресурс» разработаны и другие профориентационные игры экономической направленности для школьников. Их цели: познакомить обучающихся:

1. С видами экономической деятельности, отраслями экономики, промышленностью региона, действующими предприятиями.

2. С особенностями профессий и специальностей среднего профессионального образования, рынком профессионального образования области

Такое знакомство поможет школьникам выбрать профессию, специальность и потенциальные места будущей работы более обоснованно, с учетом жизненных реалий. Большинство игр рассчитано на количество участников от 4 до 8-10 человек. По времени проведения от одного урока до 3-4.

Игры могут использоваться классными руководителями и психологами при проведении профориентационной работы, учителями предмета «Технология» для знакомства обучающихся с экономикой региона, ее отраслями и предприятиями.

В ходе игр обучающихся как бы между прочим легко и с интересом осваивают знания, связанные с различными экономическими реалиями и сразу же применяют их в практике, знакомятся с отраслями экономики региона, предприятиями, профессиями и примеряют их на себя.

Все это помогает повысить реалистичность выбора будущей профессии, избежать типичных ошибок.

Ниже дан краткий обзор игр.

В объективе – экономика города. Цель игры: повысить информированность обучающихся о предприятиях и организациях города, отработать навыки работы с картой. Игра предназначена для школьников 8-10 классов, в ней может участвовать весь класс, поделенный на команды (от 3 до 5 человек) и ведущий. Время игры – до 1.5 часов.

Экономическое Лото. Цель игры: ознакомить старшеклассников с отраслями экономики Ярославского региона, предприятиями и выпускаемой продукцией, ресурсами (сырье и материалы, технологии, оборудование, рабочая сила, перспективные разработки). В игре могут участвовать от 4 до 7 человек (обучающиеся старших классов) и ведущий.

Топ регион. Цель игры: ознакомить старшеклассников с особенностями профессий и специальностей среднего профессионального образования, наиболее востребованных и перспективных в Ярославской области. Количество участников может быть любым. Игру можно проводить как в индивидуальной, так и групповой форме.

Промышленность, версия 7 x 8. Цель игры: ознакомить школьников с промышленностью региона: какие есть предприятия, какую продукцию они выпускают, какое используют сырье, технологии, оборудование, специалисты каких профессий на них работают. В игре участвуют семь игроков (обучающиеся 7-8 классов) и ведущий.

Мой город. Цель игры: ознакомить обучающихся с инфраструктурой города, перечнем профессий и должностей ряда отраслей; развить навыки прогнозирования и принятия решений, деловых качеств. В игре могут участвовать от 10 до 14 игроков (обучающиеся 9-11 классов) и ведущий.

Фермер. Цель игры: ознакомить школьников с видами деятельности, перечнем профессий и специальностей для сельского хозяйства; развить навыки прогнозирования, принятия решений, деловых качеств. Эта игра похожа на игру «Мой город», но применительно к сельскому хозяйству.

Папа знает. Цель игры: ознакомить обучающихся с особенностями профессий и специальностей среднего профессионального образования, рынком соответствующих образовательных услуг и показать, как можно здесь строить образовательные траектории. В игре участвуют 5 пар: папа - сын (дочь), обучающиеся 8-9 классов и ведущий.

Уже сегодня ряд игр успешно используют педагоги области для работы по профессиональному самоопределению старшеклассников. В настоящее время комплект игр находится в издательстве и совсем скоро все школы области смогут его получить и использовать в работе.

Одновременно в Центре «Ресурс» планируется обучение педагогов навыкам работы с играми в целях содействия профессиональному самоопределению обучающихся.

Также специалисты Центра готовы оказать индивидуальную методическую помощь по вопросам использования игр в очном и дистантном режиме.

В будущем планируется более подробное описание каждой игры.



Фото: freepik.com

Я НЕ СТЕСНЯЮСЬ ПРЕДЛАГАТЬ СВОЮ КАНДИДАТУРУ И ПРИЗНАВАТЬ ОШИБКИ

Сегодня в рубрике «Профессиональная карьера» мы предлагаем вашему вниманию интервью с Михаилом Александровичем Щипаловым.

Ныне он начальник управления распределительных сетей филиала ПАО «Россети Центр» – «Ярэнерго», а начинал здесь рядовым электромонтером.

Путь к этой достаточно высокой должности не был заранее спланированной траекторией движения. Для Михаила Александровича импульсом к движению всегда является желание узнавать новое, когда на данном рабочем месте все основные задачи освоены и хочется идти вперед. Хотя сама профессиональная карьера началась еще раньше, когда Михаил поступил учиться в Ярославский автомеханический колледж.

Вот его рассказ

Как многие сельские мальчишки я с детства увлекался мопедами и мотоциклами, а потом автомашинами, когда вместе с отцом стал участвовать в ремонте автотехники в нашем гараже.

После окончания 11 класса вопрос о выборе профессии для меня не стоял: конечно же, автомеханический техникум. Я поступил на специальность «техническое обслуживание и эксплуатация электрического и электромеханического оборудования по отраслям». И был уверен, что буду автомехаником. Техникум то автомеханический! Каково же было разочарование, когда мы стали изучать станки и электрооборудование. Практика в литейном цехе на Моторном заводе в качестве электромонтера меня тоже не особенно впечатлила. Я стал пропускать занятия, плохо учиться. После окончания первого курса хотел бросить техникум. И как же я благодарен сейчас родителям, которые заставили меня доучиться. Они сказали: год у тебя будет потерян, доучись, получи диплом, а там посмотришь.

После завершения обучения два месяца я не мог найти работу. Но однажды сосед по улице, который работал в Ярославском РЭС, сказал: «Нам требуются электромонтеры. Хочешь попробовать?» Я согласился. Уже с 5 сентября 2005 года я стал работать электромонтером по эксплуатации электросчетчиков. Сначала не все получалось, но через год втя-



нулся. Пришло понимание, что мне здесь все нравится: сама работа, стабильная зарплата, наличие льгот.

Одновременно стал чувствовать, что хочу большего. Поэтому совершенно осознанно в 2006 году я поступил на заочное отделение Ивановского энергетического университета на специальность «электроснабжение». Учеба давалась легко, все задания сдавал с первого раза. Возможно потому, что для себя я решил: «Хочу получить нужное образование и строить карьеру в этой сфере». Все знания, получаемые в вузе, очень органично ложились на рабочую практику.

Постепенно я освоил все функции электромонтера, и мне стало скучно работать только «руками». Хотел большего.

В 2008 году в нашей организации, тогда она называлась «Энергобаланс», появилась инженерная должность. Но когда я заявил о своем желании ее занять, мне отказали. Это меня разозлило, и я стал искать другие возможности.

Вскоре из производственно-технической группы Ярославского РЭС уволился техник и мне удалось занять эту должность. А дальше пошло более стремительное движение. Наверное, потому, что коллеги и руководство видели мои возможности, трудолюбие и мотивацию к росту.

Спустя 8 месяцев работы в должности техника я перешел в службу РЭС (районы электрических сетей) на первую для себя инженерную должность. К слову сказать, с предыдущего места меня долго не отпускали. Для меня это показатель того, что я хорошо справлялся с работой.

Новая работа захватила своим масштабом. Нужно было координировать 6 районов области с выездом на место. Благодаря этому я познакомился со спецификой и оборудованием в каждом районе, наладил хорошие деловые контакты с людьми.

В 2012 году в компании появилось новое подразделение: управление распределительных сетей. К этому времени я закончил институт, получил диплом и к моменту образования управления мне присвоили первую категорию инженера. Я готов был двигаться дальше, чувствуя свои новые компетенции и возможности после защиты диплома.

Но перспектив не видел.

И меня накрыл кризис. На своей должности я все освоил, работать стало неинтересно. Появились мысли об уходе из компании.

Неожиданно освободилась должность начальника Тутаевского РЭС. С одной стороны, по месту работы это не Ярославль и всего один район, с другой – новые задачи и уровень управления. Я понимал, что это сложная и беспокойная работа с высоким уровнем оперативности, но этим она и была интересна для меня.

Я предложил свою кандидатуру, прошел собеседование и был утвержден на это место. Работать было интересно, особенно стремиться к лидирующим позициям в рейтинге среди других районов области.

Наверное, это заметили.

В середине 2016 года меня пригласили на собеседование на должность начальника управления распределительных сетей.

Все произошло, как я хотел. И с 2017 года я работаю в этой должности. Здесь меньше оперативности, больше работы с документами, но зато решаемые задачи лежат в сфере стратегии касаются всей Ярославской области.

У меня надежная команда. Я не боюсь уехать и их оставить. Знаю, что они сами могут справиться с любыми задачами.

Анализируя свой профессиональный путь, я понимаю, что если бы не начал работу в компании с рядового электромонтера, где потрогал все своими руками, и не прошел все ступени карьеры до нынешней должности, то не знаю, насколько успешным руководителем я был бы сейчас.

Особенно большое влияние в период становления меня как профессионала оказал начальник службы РЭС Михаил Юрьевич Косаленков. Очень грамотный, спокойный, уравновешенный человек. Для меня это при-

мер руководителя, который обладал определенным объемом знаний и компетенций, умел гасить свое внутреннее возбуждение и эмоции, мог быть хорошим буфером между руководством и подчиненными.

Что для меня самое сложное сейчас? Это организация и взаимодействие с персоналом в ситуации аварийно-восстановительных работ, когда происходит массовое отключение электроэнергии из-за грозы, снегопадов, особенно в выходные и ночные часы. Ведь у всех семьи, дети, а на селе огороды, живность, хозяйство. И людям не очень хочется выходить на работу.

Но все это решаемо. Я считаю, что ощущение тяжести задачи идет из собственной головы. Как к этому относишься, так все и происходит!

Что можно пожелать старшеклассникам?

Выбирайте профессию, которая нравится, и работу в большой стабильной организации, где всегда есть хорошие перспективы роста.

Не гонитесь за большими деньгами сразу. Если поставите цель и будете развиваться, то рано или поздно вы ее добьетесь признания и успеха.

Не бойтесь совершать и признавать ошибки. Все люди ошибаются. Зато вы получаете ценный опыт, когда исправляете их.

Не знаете, как поступить? Спрашивайте совета, не прячьтесь и не впадайте в уныние. Да, бывает грустно осознавать, что сделал неправильно. Но никто же не умер! Главное, все быстро исправить.

У меня нет «короны» на голове. Если я зашел в тупик, то могу открыто сказать об этом и попросить помощи.

И еще – прислушивайтесь к мнению родителей. Они заботятся о вас и порой понимают вас лучше, чем вы сами. Лично я очень благодарен своим родителям, что они заставили меня доучиться, не бросить техникум посередине обучения. Конечно, заранее никто не знал, что из этого выйдет. Но они, наблюдая мою любовь к технике, к точным дисциплинам, наверное чувствовали, что техническая сфера – это мое.

Нынешним школьникам легче. Потому что есть центры профориентации, школьные психологи, к которым можно обратиться за помощью.

В Ярославской области это Центр профессиональной ориентации и психологической поддержки «Ресурс».



ИЗДАТЕЛЬСТВО
Итера

Предлагаем свои
услуги по изготовлению
печатной продукции:

- **газеты,**
 - **книги,**
 - **брошюры,**
 - **буклеты,**
 - **листовки,**
 - **блокноты**
- и многое другое**

**Осуществляем
полный
издательско-
полиграфический цикл:**

- корректуру,
- редактирование,
- верстку,
- дизайн,
- печать.

**Приглашаем
к сотрудничеству**

авторов, а также
образовательные
учреждения.
Работаем как с большими,
так и с малыми тиражами.

тел. 8-910-972-43-72

e-mail: litera-yar@yandex.ru