

*Мариненко Татьяна Константиновна*

магистрант

*Научный руководитель*

*Митрохина Светлана Васильевна*

д-р пед. наук, доцент, профессор

ФГБОУ ВО «Тульский государственный  
педагогический университет им. Л.Н. Толстого»

г. Тула, Тульская область

## **СРЕДСТВА ПОВЫШЕНИЯ УРОВНЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ГОТОВНОСТИ ПЕДАГОГОВ К РАБОТЕ С ВРЕМЕННЫМИ ДЕТСКИМИ КОЛЛЕКТИВАМИ**

***Аннотация:** в статье рассматривается актуальная проблема подготовки педагогических кадров к работе во временных детских коллективах. Анализируются основные средства повышения профессиональной готовности: специализированные курсы повышения квалификации, стажировочные площадки, деятельность методических объединений и самостоятельная работа педагогов. Предлагаются варианты педагогических практик, направленных на формирование устойчивых профессиональных компетенций у педагогов, работающих с временными детскими коллективами.*

***Ключевые слова:** временный детский коллектив, профессиональная готовность педагога, повышение квалификации, стажировочная площадка.*

Профессиональная деятельность учителя общеобразовательной школы при взаимодействии с временным детским коллективом (далее – ВДК) требует сформированности особых компетенций. В образовании временный детский коллектив это «группа обучающихся, объединенных для решения конкретных образовательных или воспитательных задач на ограниченный временной промежуток» [1, с. 181]. Примерами таких объединений можно считать: группы детей, посещающих школьный лагерь с дневным пребыванием в каникулярное время; различные временные творческие объединения (театральные студии, вокальные или

хоровые ансамбли); группы для работы над конкретными проектами; а также группы продленного дня, где персональный состав учащихся может периодически меняться.

Современная система дополнительного профессионального образования не в полной мере способна удовлетворить запросы педагогов общеобразовательных школ, связанные с развитием компетенций, необходимых для эффективной работы с временными детскими коллективами. Например, исследование, проведенное на базе МБОУ ЦО №7 им. С.Н. Судейского, выявило недостаток эмпирического опыта у учителей, работающих с временными детскими коллективами. Так, почти 47% участников, составляющие основу коллектива в целом адаптированы к работе, имеют базовое понимание её специфики, но потенциал ещё не раскрыт полностью. Они могут нуждаться в дополнительной поддержке для профессионального роста.

Курсы повышения квалификации, реализуемые институтами развития образования, зачастую носят общий характер и не учитывают специфику деятельности педагога в условиях временного детского коллектива, сформированного в рамках конкретной образовательной организации. Образовательные организации разного типа: гимназии, лицеи, школы с углублённым изучением предмета, нуждаются в создании модели обучения педагогического коллектива к деятельности, в которой учитываются особенности образовательного процесса, характерного для этого учебного учреждения [5, с. 383].

Профессиональная готовность учителя к работе с ВДК включает в свою структуру несколько компонентов. Во-первых, это мотивационный компонент. Он предполагает сформированность интереса к работе в условиях детского оздоровительного учреждения, понимание социальной значимости данной деятельности. Второй компонент – когнитивный, включающий знания о возрастных особенностях детей, закономерностях развития временного коллектива, методиках организации коллективной творческой деятельности. Операционально-деятельностный компонент обеспечивает практическую реализацию педагогических за-

дач – от планирования смены до разрешения межличностных конфликтов. Наконец, рефлексивный компонент позволяет педагогу анализировать собственную деятельность и своевременно вносить изменения в свою педагогическую деятельность [1, с. 182].

Возможным средством подготовки педагогов к деятельности в условиях ВДК выступают курсы повышения квалификации, построенные по принципу так называемого «проживания» модели лагерной смены. Данный метод подразумевает: детальное воспроизведение всех ключевых этапов («организационный период, основной период, заключительный период»); включение слушателей в коллективные творческие дела в качестве непосредственных участников; решение ситуационных задач, которые имитируют реальные педагогические ситуации; и, наконец, проведение рефлексии по итогам каждого этапа с тщательным анализом возможных ошибок. Подобный подход позволяет сформировать у педагогов не только необходимую теоретическую базу, но и конкретные практические навыки в условиях, предельно приближенных к реальным.

Стажировочные площадки представляют собой форму организации повышения квалификации, при которой обучение осуществляется непосредственно «на базе образовательного учреждения, имеющего подтвержденный опыт успешной работы в определенном направлении». Создание региональных стажировочных площадок на базе образовательных организаций, успешно реализующих программы воспитания и оздоровления детей, позволяет транслировать эффективные педагогические практики широкому кругу специалистов. Например, в ряде регионов Российской Федерации детские оздоровительные центры получают статус стажировочных площадок при институтах развития образования, что дает им возможность принимать слушателей курсов повышения квалификации для прохождения практической части образовательной программы непосредственно в условиях действующего лагеря [2, с. 30; 3].

Сам формат стажировки предполагает, что педагоги-стажеры могут наблюдать за работой более опытных коллег, принимать участие в организации режимных моментов и досуговых мероприятий, а затем – под руководством наставника – самостоятельно выполнять отдельные педагогические функции.

Кроме того, выездные проектно-аналитические сессии, проводимые на базе действующих детских центров, дополняют стажировочную деятельность. В ходе таких сессий педагоги совместно анализируют опыт прошедшей смены, выявляют проблемные зоны и разрабатывают проекты по их устранению. Существуют успешные примеры реализации программ «Школа стажеров» для будущих педагогов, в рамках которых осваиваются модули по введению в профессию, возрастной психологии, технологии работы с отрядом, а затем педагоги проходят практику на базе детских лагерей [4].

Методические объединения педагогов, работающих с временными детскими коллективами, выполняют функцию систематической методической поддержки специалистов. В отличие от курсов повышения квалификации, которые носят периодический характер, методические объединения работают на постоянной основе, что обеспечивает непрерывность профессионального развития.

Современные информационно-коммуникационные технологии позволяют организовать дистанционное взаимодействие педагогов из разных регионов, обмениваться опытом, оперативно получать консультации по возникающим вопросам. Это еще одна из возможных форм работы – профессиональные сообщества педагогов, в том числе создаваемые в цифровой среде.

К цифровым ресурсам, используемым для подготовки к работе с временными детскими коллективами, относятся: базы данных методических разработок (сценарии мероприятий, описание игр и коллективных творческих дел); видеоуроки и вебинары по актуальным темам; электронные курсы для самостоятельного изучения; форумы и чаты профессиональных сообществ. Доступность цифровых ресурсов позволяет педагогу восполнять пробелы в знаниях и получать актуальную методическую информацию без отрыва от основной деятельности.

Система тьюторского сопровождения и наставничества органично дополняет самостоятельную работу. Наставник (опытный педагог, методист) помогает начинающему специалисту ориентироваться в доступных ресурсах, выстраивать индивидуальную траекторию профессионального развития, анализировать затруднения, возникающие в практической деятельности.

На основе анализа представленных средств повышения профессиональной готовности могут быть предложены следующие варианты педагогических практик.

Первая практика называется «Модульная программа подготовки «Погружение». Предложенная программа реализуется в три этапа. На первом этапе проводится самостоятельное изучение цифровых ресурсов по ключевым темам: возрастная психология, логика развития лагерной смены, технологии коллективной творческой деятельности. Второй этап направлен на практическое освоение. Слушатели в течение 5–7 дней проживают в условиях, имитирующих лагерную смену, последовательно проходя все ее этапы. Третий этап включает участие в проектно-аналитической сессии и разработку индивидуального плана профессионального развития при поддержке тьютора. Мы считаем, что данная практика может быть рекомендована для первоначальной подготовки педагогов, не имеющих опыта работы во временных детских коллективах.

Следующая практика – наставническая пара «Опытный педагог – начинающий специалист». В рамках данной практики за каждым начинающим педагогом закрепляется наставник из числа опытных коллег, работающих в том же центре. Наставник и стажер совместно планируют работу на смену, наставник посещает мероприятия, проводимые стажером, с последующим анализом, организует участие стажера в работе методического объединения. «Учусь – уча других» – критерием успешности завершения наставничества является способность стажера самостоятельно организовать и провести смену [6, с. 84].

Еще наиболее доступной и реализуемой практикой повышения уровня профессиональной готовности педагогов к работе с ВДК – создание цифровой методической копилки с системой рейтинга. Данная практика предполагает создание

и поддержку специального цифрового ресурса (сайта, портала или канала в мессенджере), где педагоги размещают авторские методические материалы (сценарии, игровые программы, диагностики). Материалы оцениваются пользователями, формируется рейтинг наиболее востребованных разработок. Администрация использует эти данные для поощрения активных педагогов и формирования банка лучших практик.

Поскольку в общеобразовательных учреждениях могут быть организованы весенние и/или осенние лагеря дневного пребывания, вполне вероятно организовать выездную школу педагогического мастерства. Программа школы включает: анализ итогов прошедшего летнего сезона с выявлением типичных затруднений педагогов; мастер-классы опытных педагогов по наиболее проблемным направлениям; проектную работу по созданию сценариев ключевых мероприятий будущей смены; тренинги по развитию коммуникативных и организаторских навыков. Достоинством данной практики является созданный пакет методических материалов и план мероприятий на предстоящий сезон.

Не менее важно создавать индивидуальный образовательный маршрут педагога, на основе диагностики уровня профессиональной готовности. Для педагогов с низким уровнем сформированности практических навыков акцент делается на стажировке и наставничестве. Для педагогов, испытывающих дефицит теоретических знаний, приоритетным является освоение цифровых ресурсов и участие в работе методического объединения. Для педагогов, имеющих достаточный уровень подготовки, но нуждающихся в актуализации знаний, рекомендуются курсы повышения квалификации и выездные сессии. Несомненно, достоинством является точечная работа над возникающими затруднениями разного характера.

Повышение уровня профессиональной готовности педагогов к работе с временными детскими коллективами требует комплексного подхода, сочетающего различные средства обучения. Нами были представлены педагогические практики, позволяющие повысить уровень готовности педагогов к работе с времен-

ными детскими коллективами. Они могут быть адаптированы к условиям конкретного общеобразовательного учреждения с учетом его кадрового состава, материально-технической базы и сложившихся традиций.

Дальнейшие исследования в данном направлении могут быть связаны с разработкой критериев оценки эффективности применяемых средств и практик, а также с изучением влияния различных форм подготовки на устойчивость профессиональных компетенций педагогов во временных детских коллективах.

### *Список литературы*

1. Байбородова Л.В. Временный детский коллектив: основы формирования и развития / Л.В. Байбородова. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2020. – 184 с.

2. Иванов И.П. Коллективное творческое дело как средство воспитания / И.П. Иванов // Педагогика. – 2019. – №5. – С. 28–35.

3. Об организации деятельности стажировочных площадок на базе образовательных организаций: официальный сайт администрации Россошанского муниципального района. – URL: <https://rossoshanskij-r20.gosweb.gosuslugi.ru> (дата обращения: 03.04.2026).

4. Программа «Школа стажеров (будущих вожатых)» детского оздоровительно-образовательного комплекса ПАО «ММК» // Центр сопровождения деятельности организаций отдыха и оздоровления Челябинской области. – URL: <https://ems.chel-meteor.ru> (дата обращения: 02.04.2026).

5. Смирнов Д.В. Временный творческий коллектив как средство профессионального роста педагога в условиях внутрикорпоративного обучения / Д.В. Смирнов, Г.А. Русских, А.В. Глузман // Проблемы современного педагогического образования. – 2025. – №87–2. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/vremennyy-tvorcheskiy-kollektiv-kak-sredstvo-professionalnogo-rosta-pedagoga-v-usloviyah-vnutri korporativnogo-obucheniya> (дата обращения: 03.04.2026). EDN GDMNYA

6. Харавина Л.Н. Наставничество как ресурс профессионального развития педагога / Л.Н. Харавина, А.П. Чернявская // Ярославский педагогический

вестник. – 2024. – №2 (137). – URL:  
<https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-resurs-professionalnogo-razvitiya-pedagoga-1> (дата обращения: 28.03.2026).