



Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ И НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН: СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ

Межрегиональная научно-практическая конференция
**«Взаимодействие школы и вуза как механизм
профессиональной социализации молодых специалистов
в условиях современного образования»**

Сборник материалов

Казань
2024

Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»

**«ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ
И НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН:
СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ»**

Межрегиональная научно-практическая конференция
**«Взаимодействие школы и вуза
как механизм профессиональной социализации
молодых специалистов
в условиях современного образования»**

Сборник материалов

Казань
2024

ББК 74.584(2)738.8

П24

Составители:

Зияева Г.А., директор Центра реализации программ и проектов ГАОУ ДПО ИРО РТ;

Загрутдинова И.З., методист по профессиональному росту педагогов МКУ «Управление образования Буинского муниципального района Республики Татарстан»;

Шевченко Н.А., научный сотрудник Центра реализации программ и проектов ГАОУ ДПО ИРО РТ;

Исланова Н.Н., старший научный сотрудник информационно-издательского отдела ГАОУ ДПО ИРО РТ.

П24 **«Педагогические технологии и наставничество в образовательных организациях Республики Татарстан: современные практики».** Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции «Взаимодействие школы и вуза как механизм профессиональной социализации молодых специалистов в условиях современного образования» (2024 ; Казань) / сост.: Г.А. Зияева, И.З. Загрутдинова, Н.А. Шевченко, Н.Н. Исланова. — Казань: ИРО РТ, 2024. — 186 с.

Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение законодательства об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

**Абрамова Людмила Владимировна, директор,
Овчинникова Галина Ивановна,
Насейкина Людмила Валерьевна,**
заместители директора
МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска

Опыт реализации системы наставничества в МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска

***Аннотация.** Автор считает, что начинающему учителю необходима помощь опытного наставника, ведь педагог – ключевая фигура реформирования образования. В.А. Сухомлинский писал, что без желания учиться, а также вдохновения и готовности к преодолению трудностей, которые напрямую зависят от мастерства учителя, школы быть не может, поэтому учитель должен быть мобильным, готовым к переменам, ответственным и самостоятельным в принятии решений. Система образования нуждается в компетентном, ответственном учителе, однако опыт приходит со временем.*

Как же быть с молодыми учителями, которые приходят работать в школу? Как в максимально короткие сроки адаптировать их к условиям практической деятельности? На эти вопросы нелегко найти нужные ответы. Приток молодых учителей в МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска в 2022/23 учебном году поставил перед школой задачу возрождения наставничества для успешной социализации и профессиональной самореализации начинающего учителя. Президент Российской Федерации Путин В.В. отмечает, что наставничество, в широком смысле слова, сопровождает нас всю жизнь и начинается с наших родителей. Причем это наставничество – не профессиональное, а морально-нравственное, и оно передается не нравоучениями, а личным примером.

Тема наставничества включена в национальный проект «Образование». Наставничество – это неформальное образовательно-профессиональное взаимодействие опытного и формирующегося работника, в ходе которого специалист, выполняющий функцию наставника, обеспечивает организационную и психолого-педагогическую поддержку личностно-профессиональной социализации начинающего сотрудника.

Быть учителем – сложно и ответственно. Людей, работающих в этой сфере, объединяет одно – они с радостью отдают своё сердце

детям. Каждый из нас, начиная какое-то важное дело, нуждается в советах более опытных людей. В нашем лицее сегодня творчески работает 43 учителя, из них 5 молодых педагогов.

С 1 сентября 2022 года реализуется в России программа наставничества, построенная на целевой модели. Основными нормативными документами стали: 1) распоряжение Минпросвещения от 25.12.2019 № Р145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»; 2) письмо Минпросвещения от 23.01.2020 № МР42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций»; 3) приказ Министерства образования и науки Республики Татарстан «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества» от 16.11.2022 №под-1948/2; 4) приказ МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска № 13 о/1 от 01.09.2022 «О внедрении программы наставничества».

В сентябре 2022 года на первом аналитическом этапе в рамках организационных мероприятий проведены собеседования с молодыми специалистами, выбраны и назначены наставники из числа опытных коллег, молодые коллеги ознакомлены с традициями лицея, по итогам мероприятий была составлена Дорожная карта. Наставники провели диагностику умений и навыков молодых специалистов. В результате изучения статистических данных были определены проблемы начинающих педагогов.

Нами были поставлены различные задачи.

1. Выявить склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения.

2. Помочь молодому учителю адаптироваться в условиях педагогической среды, реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения.

3. Создать для молодого специалиста условия, направленные на активизацию всей его педагогической деятельности.

4. Отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемого учителя.

В соответствии с задачами были разработаны и утверждены планы работы наставников с молодыми учителями по форме наставничества: «учитель-учитель». В настоящее время в персонализиро-

ванных программах применяются элементы традиционной модели наставничества, партнёрского наставничества, тьюторства. Все программы рассчитаны на три года. Начало реализации программ – 01.09.2022 г., срок окончания – 01.09 2025 г.

В программе приняли участие шесть наставнических пар «наставник-наставляемый». В состав пар вошли шесть молодых специалистов (четыре молодых учителя и два начинающих педагога с педагогическим стажем до трех лет) и 6 педагогов-наставников. Все наставники имеют высшую квалификационную категорию, являются победителем гранта «Наш лучший учитель», гранта «Учитель-мастер», призерами профессиональных конкурсов «Учитель года», «Секреты дружного класса». Наставляемые являются: учителя начальных классов Сафронова Я.В., Хайбуллова Р.Р., Морозова О.А.; учитель математики и информатики Степанова Е.Н., учитель химии Егорова Л.А., педагог-организатор Нутфуллина А.Д.

Второй этап работы программы-практический. В 2022/23 учебном году в наставнических парах прошли практикумы на тему «Организация дифференцированного и персонифицированного подходов на уроке». Обсуждались вопросы современных требований к уроку, анализа типов и структуры уроков в соответствии с классификацией. Наставники делились опытом: как сделать урок интересным и продуктивным.

Молодые учителя активно использовали советы опытных наставников. Показали свои первые результаты:

- Сафронова Я.В., учитель начальных классов, провела открытый урок окружающего мира по теме «Регулируемые и нерегулируемые перекрестки» в рамках школьной Декады молодых педагогов с приглашением начальника Буинского отделения отдела профилактики территориального управления в г. Казани ГБУ «БДД» Мурзаковой Сирины Масхутовны.

- Хайбуллова Р.Р., учитель начальных классов, провела открытый урок окружающего мира по теме «Эколята – молодые защитники природы» в рамках школьной Декады молодых педагогов с приглашением инспекторов Заволжского ТУ Министерства экологии Республики Татарстан;

- Егорова Л.А., учитель химии, провела: 1) открытый урок химии по теме «Оксиды. Экология чистой воды», приуроченный к тридцатилетию Министерства экологии Республики Татарстан с приглашением инспекторов Заволжского ТУ Министерства экологии Ре-

спублики Татарстан (урок вошел в содержание юбилейного сборника Министерства экологии Республики Татарстан); 2) открытый урок в рамках муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют – 2023» по теме «Чистые вещества и смеси»; 2) открытый урок в рамках зонального этапа конкурса «Педагогический дебют – 2023» по теме «Кислоты».

- Морозова О.А., учитель начальных классов, провела открытый классный час по теме «Правила поведения в школе» в рамках муниципального семинара заместителей директоров по воспитательной работе общеобразовательных организаций Буинского муниципального района РТ по теме «Система работы педагогического коллектива школы по профилактике правонарушений среди несовершеннолетних».

Третий этап – этап формирования, углубления и развития способностей обучающихся – это кружки разной направленности, спортивные секции, подготовка к конкурсам, научно-практическим конференциям и участие в них. Для создания условий для реализации творческих и интеллектуальных возможностей в начале года на школьном методическом совещании разрабатываем план работы предметных декад. К данной форме подходим творчески, продумываем индивидуальные маршруты каждого класса. В последние три года список декад пополнила Неделя высоких технологий и технопредпринимательства. Первоклассники под руководством наших молодых педагогов: Сафроновой Я.В., Хайбулловой Р.Р., Морозовой О.А. и их наставников Горбуновой Г.А., Насейкиной Л.В., Тиминой С.Ю. раскрыли тайны притяжения земли, гравитации, освоения космоса, увлекательной энергии воды, заставляющей работать гидроэлектростанции. Егорова Л.А. провела мастер-класс на зональном семинаре «Организация проектной и исследовательской деятельности обучающихся с использованием цифровой лаборатории центра образования «Точки роста» на уроках биологии, химии и географии», МКУ «Управление образования Буинского муниципального района на базе МБОУ «СОШ № 1 с УИОП» г. Буинска.

Первый год реализации программы наставничества дал положительные результаты: все молодые учителя успешно адаптировались к работе в лицее; повысился уровень профессиональной компетентности молодых учителей. Особо следует отметить работу Степановой Е.Н. – учителя математики и информатики. Под руководством учителя информатики Степановой Е.Н. школь-

ники познакомились с технологией сборки приложений «без кода», базовыми основами бизнес-проектирования; учились разрабатывать дизайн мобильных приложений, познакомились основами UX/UI дизайна, освоили профессиональные инструменты figma, Miro, отработывали навыки презентации проекта, а также освоили lowcoding платформу Glide. Работа над проектом получила положительную оценку в Республике Татарстан: эксперты отобрали 50 лучших приложений участников, из них четыре лучших приложения у обучающихся нашего лицея, воспитанников Степановой Е.Н. Ермакова Л.А. под руководством школьного координатора программы наставничества стала победителем муниципального и участником зонального этапов всероссийского конкурса «Педагогический дебют – 2024».

Второй год реализации программы наставничества начался с анализа работы в предыдущем году, определения сильных и слабых сторон работы в наставнических парах. На 2023/24 учебный год была поставлена цель – создать условия для совершенствования педагогического мастерства молодого учителя. Особое внимание в этом году уделяется участию в конкурсном движении как самих наставляемых, так и их обучающихся. В начале учебного года проведены тренинги, на которых обсуждались вопросы нормативно-правового обеспечения работы учителя по обновленному ФГОС, учились ставить конкретные цели в своей работе, изучали приемы и методы для разработки индивидуального образовательного маршрута (ИОМ) молодого учителя. Работа по индивидуальному образовательному маршруту дает результаты:

Ермакова Л.А., учитель химии, прошла конкурсный отбор на соискание гранта «Наш новый учитель». Сафронова Я.В. стала победителем муниципального этапа конкурса «Педагогический дебют»; Хайбуллова Р.Р. – призер муниципального этапа всероссийского конкурса «Туган тел».

Наставничество – это современный этап взаимоотношения поколений... Гульфинур Садыковна Абузярова, Завида Шигаповна Еремеева, Людмила Владимировна Терентьева, Клара Абубакировна Мубаракшина, Валентина Николаевна Бакунина, Рамзия Султановна Заббарова, Гульджан Халимовна Тимергалиева... Этот список бесконечен. Именно эта когорта учителей поддержала, приняла, научила азам педагогической деятельности нынешних наставников лицея № 2, поэтому ежегодно встречаемся с нашими ветеранами – педаго-

гами, которые и по сей день следят за нашей работой, дают советы, радуются нашим успехам.

30 сентября 2023 года на базе лицея была организована встреча учителей-ветеранов с выпускниками школы. На встречу пришли: Айзатуллин Марат Мансурович, министр строительства Республики Татарстан, Хайрутдинов Рамиль Равилович, директор института международных отношений, Абузяров Айрат Рафаэлевич, генеральный директор Главного инвестиционно-строительного управления Республики Татарстан, Камартдинов Ранис Рафисович, Глава Буинского муниципального района. Много добрых слов прозвучало от выпускников в адрес учителей-наставников. Встреча получилась доброй и душевной.

Молодые учителя еще раз убедились в том, что успешное взаимодействие с опытными педагогами – залог победы. Внедрение программы наставничества позитивно повлияло на участников программы и школьное сообщество. Молодые учителя начали транслировать свой опыт работы в публикациях в учебно-методическом пособии «Междисциплинарность в современном образовании: теория и практика реализации», УЛГПУ им. И.Н. Ульянова совместно с МКУ «Управление образования Буинского муниципального района», МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска, 2024 г.

Помимо предметных и воспитательных моментов, акцентировали внимание молодых специалистов на работе с родителями. Взаимодействие с семьей – один из важнейших элементов учебно-воспитательного процесса как в начальной, так и в средней школе.

В начале учебного года была организована работа профсоюзного комитета «Совет молодых учителей МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска БМР РТ». В течение года проводились рейды «Как живешь молодой учитель?» Молодые учителя объединились и в рамках работы профсоюзной организации создали хореографическую группу «Калинка», которая успешно дебютировала на XII ежегодном открытом республиканском телевизионном фестивале творчества работающей молодёжи Республики Татарстан «Наше время – Безнең заман – 2023».

Умело организованная работа по наставничеству позволяет эффективно решать задачу профессионального роста педагогов и обеспечивает успешность каждого ученика! Только союз опыта и молодой энергии помогает нам идти вперед и добиваться реализации намеченных планов.

Список литературы

1. Батышев, С.Я. Основы педагогической деятельности наставника / С.Я. Батышев. – М.: Знание, 1977. – 63 с.
2. Бердыклычева, Н.М. Наставничество – фактор повышения трудовой и общественно-политической активности рабочей молодежи: автореф. дис. ... канд. филос. наук: 09.00.09 / Бердыклычева Нурджамал Муратовна. – М., 1978. – 24 с.
3. Липатов, С.Е. Наставничество как процесс развития и мотивации молодых специалистов и наставников / С.Е. Липатов // Национальные приоритеты России. – 2014. – № 2. – С. 31–32.

Александрович Юлия Игоревна,
заместитель директора по учебной работе,
Козловская Розалия Юрьевна, директор
МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани

**Актуальный апгрейд
или
Пути совершенствования системы наставничества
(из опыта МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района
г. Казани)**

Аннотация. В предлагаемом исследовании авторами ставится проблема организации наставничества как способа закрепления в профессии молодого специалиста. Рассматривается сопровождение профессионального развития молодого специалиста в качестве соорганизации разных типов совместного действия (закрытого, обращенного, открытого) наставника и подопечного и разных типов наставников (методист, навигатор, тьютор, коуч и т. д.). В результате такого деятельностного сопровождения педагог овладевает профессиональными умениями и компетенциями и «закрепляется» в профессии. Авторы *т* предлагают ознакомиться с такой формой наставничества «учитель – учитель», которая предполагает взаимодействие молодого специалиста (при опыте работы от 0 до 3 лет) или нового сотрудника (при смене места работы) с опытным и располагающим ресурсами и навыками педагогом, оказывающим разностороннюю поддержку.

Актуальность содержания статьи обусловлена тем, что молодые педагоги уже с первого дня работы в школе выполняют те же функции и несут ту же ответственность, что и опытные педагоги, и потому администрация, родители, коллеги ожидают от них высокого уровня профессиональной деятельности. Адаптация к профессии учителя достаточно сложный период, и, если не оказать молодому специалисту своевременную помощь, то это может привести к стрессу и даже к увольнению. Поэтому в настоящее время происходит активный поиск нового, современного формата наставничества. Особое внимание к этому направлению деятельности проявляется в том, что 2023 год был объявлен Годом педагога и наставника. Важность практик наставничества подчеркивалась в национальных проектах «Образование», «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Молодые профессионалы (Повышение конкурентоспособности

профессионального образования)». Активно на государственном и региональных уровнях разрабатываются программы, направленные на содействие развитию движения наставничества в разных формах, повышение социального статуса наставника, признание роли, места наставника в обществе, распространение лучшего опыта наставников. Партнерский инновационный проект «Региональная система организации наставничества педагогических и руководящих кадров на основе сетевого взаимодействия» реализуется Институтом развития образования Республики Татарстан под патронатом Российской академии образования [1].

Цель статьи заключается в следующем: показать на примере практики МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани пути совершенствования пространства для адаптации, взаимодействия, обучения, обмена опытом и повышения уровня профессиональной компетентности молодых педагогов в процессе реализации профессионального стандарта.

Цель предполагает решение ряда **задач**:

- определить, основные понятия в области наставничества;
- разработать задачи и цели проекта;
- определить выгоды – экономические, социальные и другие;
- выявить, что нужно для реализации проекта;
- назначить ответственных и составить команду;
- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование в своей деятельности передового педагогического опыта;
- прививать молодому специалисту в целях его закрепления в образовательной организации интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического) [1].

Методы исследования:

- анкетирование, опрос, круглый стол;
- эксперимент, сбор статистической информации;
- анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности;
- статистическая обработка данных;

- публикация результатов в СМИ, трансляция на конференциях и семинарах.

Объект исследования: процесс становления и развития наставнической деятельности в системе общего образования.

Предмет исследования: концептуальные основания, модель и технология формирования наставнической деятельности педагогических кадров на примере опыта МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани.

Практическая значимость: развитие кадрового потенциала системы образования МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани: закрепление молодых специалистов в образовательной организации и повышение их профессиональной компетентности; изучение наставничества и анализ практики его внедрения может способствовать совершенствованию программ наставничества, разрабатываемых на различных уровнях (федеральном, областном, муниципальном, школьном).

Планируемые результаты: распространение опыта развития наставнической деятельности педагогических кадров МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани через публикации и научно-практические конференции; проведение методологических и методических семинаров, мастер-классов.

Все начинается с образования

Образование – это основа развития индивида и общества. Оно является ключевым фактором, определяющим будущее нашей страны и мира в целом. Именно через образование мы передаем знания, формируем навыки и развиваем способности новых поколений.

Понимая важную роль наставничества в решении многих педагогических и коммуникативных задач, государство предлагает выстраивать образовательные отношения на основе методологии наставничества. В этой связи 25 декабря 2019 года Министерство просвещения Российской Федерации опубликовало распоряжение «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися» (распоряжение Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145). В рамках данного распоряжения прописана основная цель внедрения в образовательных организациях целевой

модели наставничества, обеспечивающей полное раскрытие потенциала личности наставляемого.

Роль педагогов и наставников в процессе образования особенно важна. Их задача – не только передавать знания и способности, но и вдохновлять, поддерживать и развивать потенциал каждого ученика. Педагоги и наставники являются своеобразными проводниками в мире знаний и опыта, помогая учащимся и друг другу осваивать новые области и раскрывать себя.

Функции наставничества

Развитие системы наставничества в образовательной организации приводит к появлению новых обязанностей у педагогических работников, связанных с осуществлением наставнической деятельности. Вместе с тем основные функции наставничества вписываются в современное нормативное поле, в котором существует образовательная организация. Условно в функциях наставничества можно выделить аспекты обучения и воспитания, развития и поддержки наставляемого. В зависимости от того, кто является наставляемым (молодой учитель, сам школьник или его родители), выделим и кратко охарактеризуем функции наставничества.

(Приложение 1. Таблица 1. «Функции наставничества»)

Рассмотрев таблицу, мы делаем вывод, что наставничество в сфере образования является своего рода миссией по отношению к наставляемому. В процессе деятельности наставник передает определенные свои качества – духовные, физические, интеллектуальные, а иногда даже и материальные.

Формы наставничества.

Формы наставничества Многообразие форм и методов наставнической деятельности направлено на выполнение основных задач и функций наставника в образовании. По количеству наставляемых выделяют следующие формы наставничества [9]:

- индивидуальное – предполагает персональное сопровождение наставника с учетом его потребностей;
- групповое – сопровождение одним наставником (или командой) группы наставляемых со схожими потребностями;
- коллективное – предусматривает организацию наставничества с большой группой лиц, обладающих различными потребностями.

По особенностям организации наставничества:

- прямое – предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;

– опосредованное – чаще всего реализуется достаточно формально, через советы, рекомендации, а личные контакты могут быть сведены к минимуму.

По особенностям взаимодействия участников:

– открытое – в данном случае рассматривается как традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта;

– скрытое – происходит незаметно для наставляемого.

По используемым технологиям:

– традиционное наставничество – предполагает работу с наставником в классическом варианте в процессе осуществления педагогической деятельности или обучения;

– электронное или виртуальное наставничество – используется обычно как дополнение к традиционному, когда наставник и наставляемые используют средства виртуального общения.

Сочетание различных форм наставничества обеспечивает эффективность данной деятельности.

Модели наставничества.

Модель – это представление реального объекта, которое затем служит образцом для воплощения, имитации [2 ИР].

В современной литературе подробно изложены различные модели наставничества. По М.В. Селиверстовой и Д.А. Беляевой [7] выделяются следующие:

– традиционная (классическая) модель наставничества, менторинг;

– ситуационное наставничество;

– партнерское наставничество;

– групповое наставничество;

– краткосрочное наставничество;

– скоростное наставничество;

– флеш-наставничество;

– виртуальное наставничество;

– саморегулируемое наставничество;

– реверсивное наставничество;

– командное наставничество;

– супервизия; – модель «Подносящий надежды»;

– модель «Тень».

В качестве вывода можно констатировать, что выбор модели наставничества для использования в практической деятельности ос-

новывается на принципе целесообразности. Принимаются во внимание многие важные аспекты:

- стадия развития образовательной организации;
- потребности участников образовательных отношений и школы в целом;
- кадровый состав;
- готовность участников к наставнической деятельности, их мотивация;
- ресурсные возможности школы.

Изучив характеристики и функциональное назначение моделей разных типов (*Приложение 2. Таблица 2. «Характеристики. Функциональное значение моделей наставничества»*), мы пришли к выводу, что описанные модели могут сочетаться между собой, использоваться неформально, учитывать уникальные характеристики личности наставника и личности подопечного.

«Учитель – учитель», или Культура наставнической деятельности некоторых участников образовательных отношений МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани

Педагогический коллектив МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани – стабильно развивающаяся и обновляющаяся система. Практически каждый год в образовательную организацию приходят выпускники высших и средних педагогических учебных заведений. Таким образом ряды педагогов постоянно пополняются молодыми специалистами.

Опыт организации наставничества в образовательном учреждении довольно большой. Разработан пакет документов, регламентирующих данную деятельность:

- приказ директора школы о внедрении целевой модели наставничества;
- целевая модель наставничества в МБОУ «Школа № 12»;
- положение о наставничестве в МБОУ «Школа № 12»;
- дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ «Школа № 12»;
- приказ о назначении координатора и кураторов внедрения целевой модели наставничества МБОУ «Школа № 12»;
- письменные согласия наставников на выполнение наставнических обязанностей;
- письменные согласия педагогических работников на закрепление за ними наставников;

- приказ «Об утверждении наставников и наставнических пар/ групп»;

- приказ «О проведении итогового мероприятия в рамках реализации целевой модели наставничества».

Организована работа над инновационным проектом в области наставнической деятельности, сроки реализации которого запланированы на 2020-2024 гг.

Определены этапы реализации проекта:

1 этап. 2020/21. Инициация: анализ современного состояния исследуемой проблемы в педагогическом коллективе МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани. Планирование деятельности.

2 этап. 2021/22. Реализация: апробация модели наставнической деятельности педагогических кадров в МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани

3 этап. 2022/23. Мониторинг и контроль: анализ результатов внедрения модели наставнической деятельности педагогических и руководящих кадров МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани.

4 этап. 2023/24. Завершение: создание методических материалов в целях тиражирования опыта.

Традиционно наставничество понимается как сопровождение молодого

специалиста более опытным работником. При таком подходе наставник назначается администрацией школы и работает индивидуально со своим подопечным в течение первого года (или двух лет), обучая его азам профессии. Стоит обратить внимание на тот факт, что наставников не учат, как взаимодействовать с подопечным или как выстраивать с ним профессионально-образовательные отношения. А это может привести к неэффективному наставничеству (возникает эффект имитации или формализации наставничества, создаются коммуникативные барьеры, преобладает авторитаризм, формируется исполнительская позиция в ущерб самостоятельности и инициативности специалиста), следствием чего может стать уход молодого специалиста из профессии.

Для организации наставничества как деятельностного сопровождения процесса по освоению профессии необходимо реализовать разные модели совместной деятельности наставника и «ученика» (авторитарной, лидерской, партнерской – термин Г.Н. Прокументовой [6]) и реализация разных типов наставничества. Кроме

моделей организации совместной деятельности в основание наставничества мы кладем идею открытого профессионализма (термин С.И. Поздеевой [4]): когда специалиста не столько «подгоняют» под какую-то норму (образец) с заданным набором профессиональных умений и качеств (hard skills, soft skills), сколько дают ему возможность влиять на процесс своего профессионального развития, реально участвуя не только в производственном или учебном процессе, но и в инновационной и общественной деятельности [3]. Концепция открытого профессионализма связана с необходимостью возвращать на рабочем месте не только хорошего специалиста и работника, который обладает метапрофессиональными (надпрофессиональными) умениями и навыками, но и который умеет работать в ситуации функционально-смысловой неопределенности, взаимодействовать с отдельными людьми и коллективами.

В школе № 12 наставник может не только назначаться, но и выбираться самим «учеником» с учетом профессиональных затруднений и интересов последнего. Также в течение первых трех лет работы молодой специалист может вступать в отношения «учитель – учитель» не с одним постоянным (прикрепленным) наставником, а с разными наставниками, каждый из которых помогает решить конкретную профессионально-образовательную задачу или реализовать профессиональный интерес в конкретной области (мы называем это «плавающий» наставник). Есть еще один очень важный момент: современному специалисту нужен не только более опытный в профессии личный наставник, но и наставники, которые могут выполнять разные функции (просвещать, образовывать, воспитывать). Это, на наш взгляд, связано с реализацией разных моделей и типов совместного действия наставника и ученика [3–6].

Мы предлагаем собственную модель с включением разных типов наставничества как деятельностного сопровождения молодого специалиста на рабочем месте (Приложение № 3. Интегрированная модель наставничества МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани):

1. *Закрытое совместное действие* наставника и подопечного (авторитарная модель организации совместной деятельности). Данное совместное действие мы называем закрытым, потому что у ученика нет возможности реально влиять на то, что делает опытный наставник: он выполняет то, что от него требуется, не всегда понимая назначение и содержание самих требований. Данной модели соот-

ветствует тип наставника – наставник-методист, который объясняет, как действовать, показывает (демонстрирует) действие с необходимыми комментариями, корректирует действие ученика, контролирует (указывает на ошибки и их причины), оценивает, сообщает дополнительную профессионально значимую информацию.

На этапе трудоустройства и становления в профессии назначенный (прикрепленный) наставник-методист знакомит подопечного с тем функционалом, который необходимо выполнять, в том числе с документацией, которую надо заполнять (журналы, инструкции, отчеты и т. п.).

Задача подопечного – четко выполнять все инструкции и требования, идти «след в след», воспроизводить (копировать) показанные профессиональные действия.

2. *Обращенное совместное действие* наставника и ученика (лидерская модель организации совместной деятельности): наставник-лидер (организатор, направляющий), помогающий подопечному поставить и решить проблемы собственной профессиональной деятельности на переходном этапе от трудоустройства и становления к этапу работы и совершенствования в профессии. Такое совместное действие мы называем обращенным, потому что наставник обращается к проблемам, профессиональным затруднениям и интересам своего подопечного и организует совместную работу с ними. Молодой специалист в такой модели взаимодействия – соисполнитель, который формулирует собственные профессионально-образовательные затруднения (проблемы, задачи) и ищет, выбирает наставника, который может помочь ему эти проблемы решить.

Данной модели соответствует тип наставника – наставник-тьютор, готовый помочь выявить место и причину профессионального затруднения «ученика», построить проект выхода из затруднения и реализовать его [2]. Чаще всего это происходит на втором-третьем году работы, когда молодой специалист начинает овладевать более сложными приемами, способами, технологиями профессиональной деятельности. Наставник-тьютор как наставник – коучер демонстрирует новый прием, организует профессиональную пробу подопечным этого приема и анализирует результаты пробы (что получилось и не получилось, почему не получилось, что предусмотреть в дальнейшем при использовании этого приема). Наставник-консультант помогает, консультирует в том, как преодолеть профессиональное затруднение, какими сведениями для этого воспользоваться. На-

ставник-разработчик вместе с подопечным разрабатывает проекты, программы (модули программ) на основе тех «продуктов», которые в свое время создавал наставник. В качестве разных типов наставников могут выступать разные люди, а иногда один человек может совмещать функции разных наставников.

3. *Открытое совместное действие* наставника и ученика (партнерская модель организации совместной деятельности): наставник-партнер («значимый другой»), помогает найти подопечному свою профессионально-карьерную траекторию на этапе совершенствования в профессии, а его подопечный находится в позиции значимого и влиятельного участника производственной, инновационной и общественной деятельности. Такое совместное действие мы называем открытым, потому что молодой специалист влияет на него своими смыслами и действиями и реализует не заданные кем-то стратегии, а то, что для него значимо в профессии. Наставник при этом помогает в реализации профессионально-личностных смыслов и обогащает, в свою очередь, собственный профессиональный опыт.

Данной модели соответствует особый тип наставника – наставник-навигатор, задача которого – помочь подопечному открыть личный смысл в профессии, самоопределиться, выстроить профессионально-карьерную траекторию. Важно, что на этом этапе у специалиста не только совершенствуются профессиональные навыки, но и формируются особые профессионально-личностные качества и *soft skills* с учетом того, какое направление профессионально-карьерного движения он выбирает [9].

Наставник-навигатор рекомендует, какие курсы повышения квалификации пройти, в каких профессиональных конкурсах участвовать, он сопровождает это участие, помогает в подготовке материалов сам или направляет к человеку, который это хорошо умеет делать. Наставник-навигатор не назначается, а выбирается специалистом, исходя из его интересов и нужд.

Выводы

Таким образом, образование играет ключевую роль в нашей жизни и обществе. Оно является фундаментом развития и прогресса, открытыми дверями к новым возможностям и знаниям. Педагоги и наставники являются неотъемлемой частью этого процесса, вдохновляя и мотивируя учащихся и друг друга на свершения и саморазвитие. В связи с этим, идет тенденция нового поворотного взгляда общества на тяжелый труд педагогов и наставников: вдохновляться

их мудростью и опытом для создания лучшего образования для будущих поколений.

В результате исследования мы пришли к следующим выводам:

- в процессе деятельности наставник передает наставляемому определенные свои качества – духовные, физические, интеллектуальные, а иногда даже и материальные. Современный молодой специалист нуждается в разных моделях взаимодействия с наставником и разных типах наставников;
- традиционный наставник-методист не в состоянии решить все задачи, связанные с просвещением, воспитанием и развитием специалиста. Кроме того, один наставник (один человек) тоже не сможет этого сделать: каждый наставник (тип наставника) «хорош» в определенной сфере деятельности;
- соорганизация разных наставников и разных моделей совместной деятельности наставника и молодого специалиста, на наш взгляд, помогут не только закрепить человека в профессии, но и помочь ее освоить, а также найти в ней свой личностный смысл.

Ссылка на презентацию: clck.ru/3A9q43



Список литературы

1. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко. 2-е издание, доп., перераб. Казань: ИРО РТ, 2020. 51с
2. Петерсон Л.Г. Деятельностный метод обучения: образовательная система «Школа 2000...» // Построение непрерывной сферы образования. М.: АПК и ППРО, УМЦ «Школа 2000...», 2007. 448 с.

3. Поздеева С.И. Особенности гуманитарного управления инновациями для становления профессионализма педагога начальной школы // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2013. Вып. 9 (137). С. 194–196.
4. Поздеева С.И. Разработка концепции открытого профессионализма педагога как исследовательская задача // Вестн. Томского гос. пед. ун-та (TSPU Bulletin). 2016. Вып. 1 (166). С. 88–90.
5. Поздеева С.И. Инновационное развитие современной начальной школы: построение открытого совместного действия педагога и ребенка. Томск, 2013. 168 с.
6. Прозументова Г.Н. Школа совместной деятельности. Эксперимент: развитие цели воспитания и исследовательской деятельности педагогов школы. Томск, 1994. 41 с.
7. Селиверстова М.В., Беляева Д.А. Сравнительный анализ моделей наставничества в современных условиях // Международный журнал гуманитарных и естественных наук. 2019. № 3–2. С. 110–116.
8. Шилова О.Н., Ермолаева М.Г., Ахтиева Г.Р. Современные модели наставничества начинающих учителей // Образование: ресурсы развития: вестник ЛОИРО. 2018. № 4. С. 65–69.
9. Эсаулова И.А. Новые модели наставничества в практике обучения и развития персонала зарубежных компаний // Стратегии бизнеса. 2017. № 6 (38). С. 8–13

Интернет-ресурсы

1. Методические рекомендации по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися. Раздел 1, п.3. URL: <https://minobr.government-npov.ru/?id=216241> (дата обращения: 24.09.2020)
2. Модель // Толковый словарь Ожегова онлайн. URL: <https://slovar.ozhegova.ru> (дата обращения: 24.09.2023)
3. Тулякова, В.В. Риски организации наставничества в школе / В.В. Тулякова. – Текст: электронный // Молодой ученый. – 2020. – № 24 (314). – С. 435-437. – URL: <https://moluch.ru/archive/314/71698/> (дата обращения: 31.10.2023).

Функции наставничества

	Детализация функции для ситуации		
	наставник – учитель	наставник – ученик	Наставник – родитель
Формулировка функции в обобщенном виде			
Развитие	Развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства	Развитие метапредметных образовательных результатов	Развитие навыков эффективного взаимодействия с ребенком
Воспитание	Воспитание педагогической культуры, культуры делового общения	Воспитание моральных качеств и нравственных ценностей, личностных результатов	Воспитание моральных качеств и нравственных ценностей, ценности семьи в жизни ребенка
Обучение	Совершенствование имеющихся профессиональных компетенций с учетом анализа результатов осуществления профессиональной деятельности	Совершенствование Предметных результатов или ликвидация академической задолженности, помощь в освоении сложных тем учебных предметов	Совершенствование родительской компетентности через освоение базовых психолого-педагогических и психофизиологических знаний

Адаптация	Оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации	Помощь в адаптации к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды, в том числе при поступлении в школу и переходе с одного уровня образования на другой	Помощь в адаптации к возникающим трудностям, связанным с процессами обучения или особенностей развития ребенка
Оценка	Оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты	Оценка результатов наставничества, оценка достижения образовательных результатов, результатов участия в спортивной, интеллектуальной, творческой исследовательской и т.д. деятельности	Оценка результатов наставничества
Поддержка	Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей	Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении трудностей в освоении образовательной программы	Оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении трудностей в обучении и воспитании ребенка
Содействие	Содействие в освоении эффективных педагогических практик с различным контингентом обучающихся, родителей	Содействие в установлении эффективных коммуникаций со сверстниками и педагогами	Содействие в установлении эффективных коммуникаций с ребенком, педагогами и специалистами, другими родителями

Гайнуллина Лилия Фаимовна,
методист по начальному обучению
МКУ «Управление образования Буинского МР РТ»

Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства (основные положения проекта)

***Аннотация.** Проблема профессионального становления педагога всегда была социально значима, является важным и необходимым направлением в деятельности школ. Проблемы возникают в связи с тем, что молодой специалист в начале своей педагогической деятельности имеет достаточные знания, но не обладает нужными умениями, так как у него еще не сформированы профессиональные компетенции. Он на этом этапе нуждается в профессиональной поддержке педагога-наставника. Данные вышеназванные положения нашли отражение в представленном муниципальном проекте, посвященном проблеме профессионального становления молодых педагогов*

Актуальность проекта. Одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации начинающих педагогов – наставничество, которое способствует становлению и развитию профессионализма молодого учителя. Задача наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, найти свою методическую «изюминку», развить личностные качества и профессиональные умения и увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества.

В основе проекта «Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства» лежит гипотеза о том, что профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства будет успешным, если обеспечить:

- непрерывность профессионального становления молодого учителя в системе «образовательное учреждение – методическая служба – общественные объединения»;
- сотрудничество молодого учителя с наставником, предполагающее субъект-субъектное взаимодействие, диалоговый обмен опытом;
- постоянный контакт молодого учителя методистами управления;

- четкое видение молодым учителем результатов своей деятельности по профессиональному становлению;
- реализацию принципов саморегуляции, самопознания, самоопределения, самосовершенствования;
- использование портфолио как инструмента самооценки педагогической деятельности молодого учителя и оценки его профессиональных достижений.

Цель и задачи Проекта.

Цель Проекта: разработать современную систему профессиональной подготовки молодого учителя к практической деятельности, апробировать ее в условиях образовательной организации.

Задачи Проекта:

- создать условия для профессионального становления молодого учителя, его самореализации через публикации, конкурсную и научно-исследовательскую деятельность;
- оказать помощь молодому учителю во внедрении современных идей в учебно-воспитательный процесс;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности молодого учителя;
- разработать и внедрить в систему профессиональной подготовки молодого учителя новые процедуры, критерии, показатели рейтинговой оценки его деятельности;
- сформировать и воспитать у молодого учителя потребность в непрерывном самообразовании.

Этапы реализации Проекта

Проект реализуется в три этапа:

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный (1 уч. год)

Задачи этапа:

- выявление уровня и состояния образовательного процесса, сильных и слабых стороны деятельности молодого учителя, разработка основных направлений работы с молодым учителем.

Содержание этапа:

- принятие решения о разработке Проекта;
- сбор информации для формирования плана действий;
- создание организационных структур, отвечающих за обеспечение качества образовательного процесса;
- создание пакета нормативных документов по реализации

Проекта: положения:

- о Школе молодого учителя;
- об организации наставничества;
- индивидуальном сопровождении учителя в системе методической работы в ОО;
- о проведении предметной недели;
- портфолио учителя;
- проведении «Недели молодого учителя»;
- проведении методической выставки молодых учителей;
- конкурсе профессионального мастерства «Зажги свою звезду»;
- разработка плана работы с молодыми учителями;
- анализ основных умений молодого учителя на данном этапе, его запросов, потребностей;
- освоение новых педагогических технологий, адекватных целям и задачам ОО;
- разработка «Плана профессионального становления молодого учителя»;
- поэтапное методологическое и технологическое описание инновационных шагов по различным направлениям и видам деятельности молодого учителя.

2 этап. Деятельностно-технологический (1 уч. год)

Задача этапа: реализация основных положений Проекта.

Содержание этапа:

- организация семинаров, мастер-классов, постоянно действующих проблемных курсов для повышения профессионального мастерства молодого учителя;
- внедрение современных педагогических технологий на основе дифференциации: развития творческих способностей школьников, ИКТ, метода проектов;
- разработка «Методического паспорта учителя», «Паспорта учебного кабинета»;
- организация совместной деятельности всех субъектов образовательного процесса в зоне ближайшего развития с использованием проектных технологий, коллективных творческих дел;
- проведение мониторинга деятельности всех участников образовательного процесса;
- изучение и обобщение материала, накопленного молодым учителем; создание информационно-методического банка для обеспечения целостного видения деятельности молодого учителя;
- ведение портфолио учащихся и молодого учителя.

3 этап. Контрольно-оценочный этап, внедренческий (1 уч. год)

Задачи этапа: подведение итогов работы и анализ эффективности деятельности молодого учителя.

Содержание этапа:

- осуществление проблемного анализа по результатам мониторинга, контрольно-оценочных процедур, портфолио учащегося и учителя;
- внедрение рейтинговой оценки качества деятельности молодого учителя;
- разработка рекомендаций по обновлению образовательных программ каждого учителя;
- изучение и обобщение опыта работы по Программе, отслеживание результатов;
- внедрение новаций в структуру и организацию учебно-воспитательного процесса;
- внедрение новых технологий управления, в т. ч. научно-методического сопровождения молодого учителя в новом образовательном пространстве;
- публикация материалов о результатах работы Проекта;
- оформление «Банка педагогических изюминок» молодого учителя;
- подготовка и реализация молодым учителем самостоятельных творческих продуктов в виде презентаций, сайтов, проектов, программ;
- формирование банка информации об опыте внедрения программы профессионального становления молодого специалиста.

4. Оценка деятельности молодого учителя

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого учителя является мониторинг.

В мониторинговом исследовании используются разные способы и каналы получения информации для оценивания и диагностики педагогической деятельности молодого учителя, в т. ч.:

- анализ статистических данных;
- анкетирование;
- экспертное оценивание;
- анализ документов.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого учителя осуществляют **временные рабочие группы**, сформированные из числа пред-

ставителей управленческого звена ОО, членов педагогического коллектива, руководителей методических объединений.

В процессе мониторинговых исследований можно использовать пятибалльную качественно-количественную шкалу.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяются следующие уровни:

- «высокий» – позволяет получать стабильно высокие результаты;
- «достаточный» – результаты адекватны поставленной задаче;
- «удовлетворительный» – дает возможность избежать грубых ошибок;
- «недостаточный» – не гарантирует отсутствие грубых ошибок;
- «низкий» – не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Выраженное в баллах мнение (а это для учителя естественное явление) дает возможность объективно оценить деятельность молодого учителя по исследуемому параметру, принять правильное решение, сформулировать необходимые рекомендации, сравнить общественную оценку и самооценку и выяснить причины их расхождения, при анализе использовать компьютерную технику.

Оценка по основным параметрам может быть: комплексной; охватывающей одну из сторон; или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

Прогнозируемые результаты реализации Проекта

Прогнозируемые результаты реализации Проекта:

- апробация Проекта в условиях образовательного пространства;
- освоение молодым учителями основных функциональных обязанностей учителя и классного руководителя;
- повышение уровня методической, интеллектуальной, аналитической культуры всех участников учебно-воспитательного процесса;
- повышение педагогического мастерства молодого учителя;
- достижение высокого уровня готовности молодого учителя к исследовательской и инновационной деятельности, участию в профессиональных конкурсах;
- становление молодого учителя как учителя-профессионала;
- улучшение имиджа ОО.

Список литературы

1. Богданова, Л.А. Наставничество в профессиональном образовании: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л.Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. — Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. — 144 с.
2. Круглова, И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Круглова Ирина Викторовна. — М., 2007.
3. Заповеди молодого учителя // Классный руководитель. — 2004. — № 4. — С. 71.
4. О реализации программы «Школа начинающего учителя как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» // Национальный проект «Образование». — 2010. — № 3. — С. 17.

Галлямова Аниса Марселевна,
учитель технологии и искусства
Мингазова Лейсан Рашитовна,
учитель начальных классов
МБОУ «Гимназия №1 им. Ч.Т. Айтматова»
Кукморского муниципального района Республики Татарстан

Портрет выпускника гимназии (программа мастер-класса)

Аннотация. В статье отмечается, что школа в настоящее время серьезно озабочена качеством образования и подготовкой выпускников к дальнейшему обучению и работе. Все педагоги занимаются поиском эффективных форм и приемов обучения, позволяющим им улучшить содержание программ обучения, в т. ч. и профориентационного характера. В статье рассмотрена такая форма передачи опыта как мастер-класс, посвященный анализу деятельности современного учителя, ученика и родителя.

Цель: Создание портрета выпускника гимназии с целью выявления его важнейших качеств и роль гимназии в их формировании.

Задачи:

Вовлечение участников игры в проблематику, моделирование проблемной ситуации;

Создание условия для взаимодействия и коллективного принятия решений на основе индивидуальных подходов;

Выявление позиций несоответствия, идеализированного и реального портретов выпускника гимназии и его причин;

Разработка педагогических средств, обеспечивающих преодоление выявленных несоответствий.

Форма проведения: деловая игра

Целевая аудитория: администрация гимназии, учителя, социальный педагог, психолог, родители и директора стажировочной площадки образовательных организаций муниципальных районов Республики Татарстан.

Планируемые результаты:

Создание условий, обеспечивающих достижение обучающимися максимально возможного уровня знаний, который позволяет самостоятельно решать социальные и личностно значимые пробле-

мы, для эффективного личностного роста и развития обучающихся и воспитанников.

Ход мероприятия

1. Приветственное слово:

Собраться вместе – это начало.

Оставаться вместе – это прогресс.

Работать вместе – это успех.

Добрый день, уважаемые коллеги! Мы рады встрече с Вами и надеемся на наше сотрудничество.

Сегодняшний час общения проведем с вами мы, Галлямова Аниса Марселевна и Мингазова Лейсан Рашитовна. Каждый человек наделен воображением. Еще с раннего детства воображение начинает владеть нашими мыслями. И именно благодаря воображению у человека появляются мечты. Мечты – это будто билеты в будущую жизнь, и каждый из нас стремится воспользоваться этими билетами. И для сегодняшнего мастер-класса мы вам предлагаем свои билеты в творческую мастерскую. Вы заметили, что на оборотной стороне билетов написаны слова (учитель, ученик, родитель). И мы попросим вас сесть за те столы, которые обозначены соответственно ваших билетов (Приложение №1).

Девиз нашего мероприятия:

Всё, что я познаю, я знаю, для чего это мне надо и где я могу эти знания применить.

2. Эмоциональный настрой (мини-тест)

Теперь, посмотрим, каков ваш настрой на работу (Приложение №2).

У вас на столах лежит лист, на котором нарисованы восемь карточек разного цвета. Выберите, пожалуйста, какой цвет вам нравится в данную минуту. Далее выберите наиболее приятный цвет из оставшихся семи? И таким образом, в общей сложности выберите 4 цвета.

У всех карточек есть своя нумерация (На экране выводятся карточки и их номера). Если вы выбрали цвета под номерами 1, 2, 3, 4 – это основные цвета, значит ваше психофизиологическое состояние отличное – вы положительно настроены на работу. А если в выбранных карточках присутствуют цвета под номерами 5, 6 – вы ощущаете лишь смутное беспокойство, а номера 7 и 0 говорят о тревожности. Может быть, устали и вам быстрее хочется домой. Надеемся, что вы выбрали только основные цвета и готовы сотрудничать с нами. Спасибо за поддержку.

3. Введение в тему мастер-класса

А теперь внимание на экран (просмотр видеосюжета).

И перед вами руководителями, и нами педагогами и родителями в связи с внедрением ФГОС, стоят достаточно сложные, но решаемые задачи.

Ни для кого не секрет несмотря на то, что стандарт введен и реализуется, остается много вопросов:

- что такое ФГОС?
- что изменилось в связи с переходом на новый стандарт?
- сохранятся ли те лучшие традиции, что были в прежнем образовании?
- каким станет ребёнок к концу обучения?

Время вплотную поставило перед каждой школой главный вопрос: каким быть ее выпускнику? Портрет выпускника – это качества личности выпускника. Психология уже насчитала более двух тысяч качеств личности. Что делать? Как быть? Каким образом учить и воспитывать нынешних школьников?

На протяжении двух дней вы смогли ознакомиться с программой развития гимназии, узнать о системе деятельности в условиях введения и реализации ФГОС, проанализировали основные подходы и условия осуществления внеурочной деятельности.

И сегодня мы хотели бы вместе с вами составить портрет выпускника нашей гимназии. (тема на слайде «Портрет выпускника гимназии»)

К концу занятия у нас должен быть создан готовый продукт – это модель портрета выпускника сегодняшней гимназии.

Как вы уже успели заметить работать мы будем в трех группах: родители, ученики и учителя.

4. Составление синквейна (Приложение №3).

А начнем мы с вами творческую работу с составления синквейна.

Каждый стол составляет синквейн к своей роли. Какие они современные: учитель, ученик и родитель.

5. Блиц опрос «Прошлое и настоящее».

Сейчас необходимо будет ответить на 5 вопросов с позиции той роли, которая вам досталась. Для этого воспользуемся смайликами.

Объяснить форму работы (смайлики):

1. Уровень знаний сегодняшних выпускников выше, чем уровень знаний выпускников школы прошлых лет?

2. Сегодняшние выпускники подготовлены к самостоятельной жизни лучше, чем выпускники школы прошлых лет?

3. По нравственным, человеческим качествам сегодняшние выпускники лучше, чем были выпускники школ прежних лет?

4. Сегодняшняя молодежь, больше стремится получить образование, чем стремится как можно раньше начать работать, зарабатывать деньги?

5. Сегодняшняя молодежь, в первую очередь, стремится учиться, работать, чем стремится развлекаться, получать от жизни удовольствие?

Таким образом, сделаем выводы. (Уважаемые участники, как вы заметили мнения разошлись). Необходимо создать такие условия, чтобы приоритет всех участников образовательного процесса был с перевесом в сторону новых стандартов.

6. Создание проблемной ситуации и организация групповой работы:

А каким должен быть современный выпускник мы сейчас попробуем разобраться вместе. Нарисуем вместе «Портрет выпускника гимназии». Не забываем о своих ролях.

У вас на столах лежат карточки со словами, определяющими отдельные качества личности. Вам нужно выбрать те качества, которыми, по-вашему, должен обладать выпускник школы, кроме того, расположить эти карточки нужно будет в порядке возрастания значимости тех или иных качеств. Обсудите в группах выбор и расположите их в порядке убывания.

КРЕАТИВНЫЙ
ПОСЛУШНЫЙ
КОММУНИКАТИВНЫЙ;
ДОБРОЖЕЛАТЕЛЬНЫЙ;
ВНИМАТЕЛЬНЫЙ;
ТРУДОЛЮБИВЫЙ;
СТАРАТЕЛЬНЫЙ;
АКТИВНЫЙ;
ЗДОРОВЫЙ;
САМОСТОЯТЕЛЬНЫЙ;
ГОТОВЫЙ К СОТРУДНИЧЕСТВУ;
УВАЖАЕТ ВЗРОСЛЫХ;
ВЕЖЛИВЫЙ;
ВОСПИТАННЫЙ;
ПАТРИОТ;
ЛЮБОЗНАТЕЛЬНЫЙ;

ОТВЕТСТВЕННЫЙ.

Каждая группа представляет результаты своей работы. Затем осуществляется фронтальное обсуждение наиболее важных 10 качеств ученика.

7. Исходя из программы развития гимназии и с учетом запросов и проблем современного общества, мы представляем себе идеальный образ ученика нашей гимназии.

И для этого мы предлагаем вам собрать пазлы.

Портрет ученика нашей гимназии.

Сравнительный анализ. Портрет выпускника школы описан в новом стандарте. Принципиальное отличие новых стандартов заключается в том, что целью является не предметный, а личностный результат. Важна прежде всего личность самого ребенка и происходящие с ней в процессе обучения изменения.

Посмотрите каким должен быть выпускник.

Портрет выпускника НОО	Портрет выпускника ООО	Портрет выпускника средней школы
<ul style="list-style-type: none">- любознательный, активно и заинтересованно познающий мир;- доброжелательный, умеющий слышать и слушать партнера;- владеющий основами умения учиться, способный к организации собственной деятельности;- готовый самостоятельно действовать и отвечать за свои поступки перед семьей и обществом;- умеющий обосновывать свою позицию, высказывать свое мнение;- выполняющий правила здорового и безопасного для себя и окружающих образа жизни.	<ul style="list-style-type: none">- избирательность интересов;- познающий себя, утверждающий себя как взрослый;- умеет работать в группе и индивидуально;- умеет действовать с ориентацией на дружную позицию;- осознанно выполняет правила здорового и безопасного образа жизни.- любящий свой край и своё Отечество, знающий русский и родной язык, уважающий свой народ, его культуру и духовные традиции;	<ul style="list-style-type: none">- личная профессиональная перспектива;- осознающий себя личностью;- способен принимать самостоятельные решения и нести за них ответственность;- понимает ценности обучения как основы будущего успеха;- креативный, критически мыслящий;- готов к сотрудничеству для достижения совместного результата;- разделяет ценности здорового и безопасного образа жизни.

Заключение

Конечно, мы, учителя, даём сумму знаний, формируем навыки и умения, но, нам думается, что всё-таки наша миссия, не побоюсь этого слова, намного шире и ответственней. Хочется определить её словами Р. Олдингтона:

«Всему, что необходимо знать, научить нельзя, учитель может сделать только одно – указать дорогу».

И в завершении хотелось бы сказать, что главный образовательный результат гимназии – формирование у школьников способностей осуществлять личностную самореализацию и профессиональное самоопределение на основе качественного образования.

Выпускник нашей гимназии – это конкурентоспособная личность, любящая свой край и своё Отечество, принимающая общечеловеческие ценности жизни, умеющая самообразовываться и применять полученные знания на практике.

Выпускник нашей гимназии социально активный гражданин, уважающий закон и правопорядок.

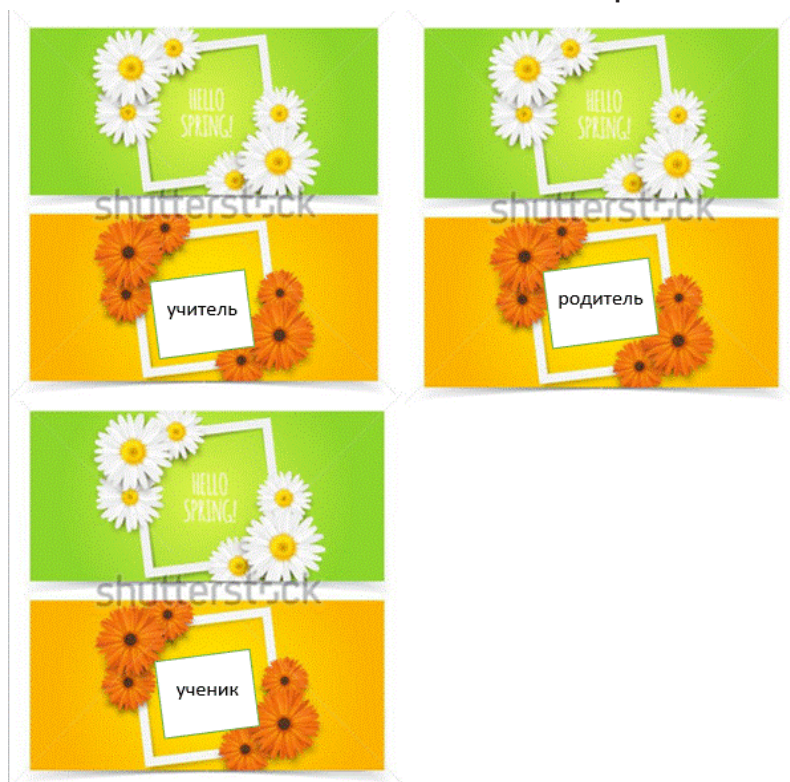
Выпускник гимназии всегда сможет составить конструктивно диалог, достичь взаимопонимания и сотрудничества.

Наши выпускники не обидят слабого и беззащитного человека, помогут нуждающимся людям и осознают свою ответственность перед семьей.

Список литературы

1. Диагностика и мониторинг процесса воспитания в школе / П.В. Степанов, Д.В. Григорьев, И.В. Кулешов; под ред. Н.Л. Селивановой, В.М. Лизинского. – М.: АПК и ПРО, 2003.
2. Портрет выпускника как основа проектирования образовательной политики школы: учебное пособие / А.М. Кондаков, О.В. Карпова, Н.Я. Карпушин и др. – 2021.
3. Цветовой тест эмоциональных состояний Люшера https://www.b17.ru/article/the_lusher_color_test/

Приложение №1



Приложение №2

Цветовой тест эмоциональных состояний

Определение настроения на занятиях проводится с помощью цветового теста эмоциональных состояний на основе теста Люшера. Для диагностики потребуется 8 цветных квадратиков, которые представлены на рисунке

Предлагается выбрать квадратик, который похож на его настроение во время занятия, а потом квадратик-настроение во время общения с педагогом. Далее для сравнения вы можете предложить выбрать цвет, который похож на его настроение дома.

Синий цвет – этот цвет выбирают спокойные, чувствительные люди. Их настроение в целом положительно, хотя присутствует неко-

торая печаль. Существует потребность в глубоком, понимающем его собеседнике, в индивидуализированном общении.

Зеленый цвет – этот цвет выбирают люди с высоким уровнем притязаний. Они испытывают потребность быть первыми, потребность в похвале, они любят, чтобы их ставили в пример другим.

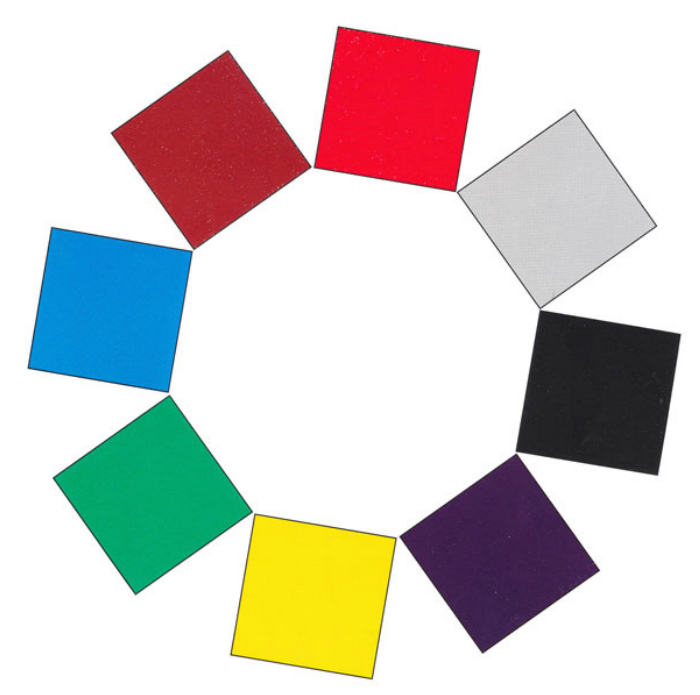
Красный цвет – этот цвет предпочитают энергичные, активные люди. Им нравится пошуметь, пошалить, могут быть заводилами. Цвет показывает, что у них хорошее, активное состояние.

Желтый цвет означает, активность, стремление к общению, веселость.

Фиолетовый цвет Коричневый цвет – цвет тревоги, дискомфорта не только эмоционального, но и физического.

Черный цвет Серый цвет – Символизируют негативные тенденции: тревожность, стресс, переживание страха, огорчения

Таким образом, синий, зеленый, красный, желтый и фиолетовый цвета говорят об эмоциональном благополучии, а коричневый, черный и серый – о неблагополучии.



Синквейн – пятистрочная стихотворная форма, возникшая в США в начале XX века под влиянием японской поэзии.

Пример:

1 ключевое слово	школа
2 прилагательных	государственная, частная
3 глагола, деепричастия	изучают, получают, проводят
фраза из 4 слов	век живи – век учись!
синоним	учебное заведение

Ссылка на презентацию: <https://goo.su/8btML3q>



Грачева Ирина Владимировна, директор
Звoryгина Ирина Евгеньевна, методист
Максютова Ирина Александровна, методист
МБУ ДО «Дворец творчества детей и молодежи»
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

Наставничество в системе дополнительного образования

Аннотация. *Наиболее эффективным способом передачи знаний, умений и навыков от более опытных, компетентных и авторитетных педагогов молодым специалистам, не имеющим практического опыта образовательной деятельности, является система педагогического наставничества, которая реализуется в образовательной организации с учетом ее специфики, традиций и единых требований. Существуют различные формы наставничества, наиболее приемлемыми и распространенными из которых являются «педагог – педагог», «руководитель образовательной организации-педагог», «педагог – обучающий».*

Актуальность статьи определяется важностью и социальной значимостью системы наставничества в педагогическом сообществе, как основному социальному институту по передаче опыта.

Никто не будет отрицать, что система наставничества является одним из наиболее эффективных способов передачи молодым специалистам знаний и навыков. Причем наставничество – не инновация, а прошедший проверку временем и не одним поколением метод обучения.

Сегодня наставничество чаще всего определяется как шефство опытных педагогов над начинающими молодыми сотрудниками или как форма воспитания, профессиональной подготовки и адаптации молодых специалистов в образовательной организации, предполагающая передачу опыта наставника.

Обучение педагогических кадров – не простой сложный и трудоемкий процесс, но именно от него зависит на сколько качественным будет процесс становления педагога. Конечно, можно предоставить молодого педагога самому себе, отпустив его в свободное плавание, пока он методом проб и ошибок не разберется во всем самостоятельно. Но гораздо эффективнее приставить к нему грамотного, опытного педагога-наставника.

Если грамотно подойти к организации системы наставничества, то одновременно это будет способом профилактики эмоционального «выгорания» у опытных педагогов, поскольку ведет к осознанию значимости и полезности выполняемых действий и наполняет новым смыслом деятельность педагога-профессионала. Наставник развивает навыки управления, повышает свой профессиональный статус, завоевывает определенную репутацию, признание и доверие коллег, получает возможность принимать более активное участие в формировании профессиональных качеств молодого специалиста. Кроме того, зачастую наставник сам подпитывается знаниями, овладевает новыми технологиями, обогащает свой практический опыт.

Руководители отлично знают свой педагогический коллектив, и тех, кому нравится находиться в центре внимания, отвечать на вопросы, которым приятно, что к ним идут за советом и ценят их знания и опыт. Молодые специалисты обычно быстро определяют таких сотрудников и охотно обращаются к ним за помощью.

Цель:

Основной целью по организации наставничества в образовательных организациях, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, является создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и формирование профессиональной компетенции, максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимого для успешной самореализации в современном обществе.

Задачи:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление педагога в образовательной организации;
- ускорение процесса становления педагога как профессионала и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности;
- успешная адаптация в педагогическом коллективе, усвоение лучших традиций учреждения и правил поведения, сознательного и творческого подхода к выполнению обязанностей.
- выявление затруднений в педагогической практике и оказание методической помощи;
- создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога, в том числе навыков применения различных средств, форм обучения и воспитания, психологии общения с обучающимися их родителями;

- развитие потребности и мотивации у молодого педагога к самообразованию и профессиональному самосовершенствованию.

Система педагогического наставничества является эффективным инструментом развития профессиональных навыков руководителей образовательных организаций и педагогов. Она представляет собой комплексный подход, направленный на поддержку и содействие профессиональному росту и саморазвитию педагогических работников.

Одной из основных задач системы педагогического наставничества является развитие мастерства работы педагогов путем обратной связи. Руководитель образовательной организации оценивает работу педагога, выявляет сильные стороны его деятельности и помогает в развитии слабых мест. Оптимальным способом обратной связи является регулярное проведение совместных занятий, на которых руководитель может осуществить анализ работы педагога, предложить различные улучшения и поделиться своим опытом.

Кроме того, система педагогического наставничества включает в себя организацию профессионального сопровождения и консультаций педагогических работников. Руководитель образовательной организации помогает педагогам в решении конкретных профессиональных задач, предоставляет информацию о новых методиках и инновационных подходах в образовании.

Важным аспектом системы педагогического наставничества является создание условий для саморазвития педагогов. Руководитель образовательной организации, выступая в роли наставника, стимулирует педагогов к самообучению, поддерживает их желание учиться и развиваться. Он помогает педагогам определить свои сильные и слабые стороны, разрабатывает индивидуальные программы развития и предоставляет необходимые ресурсы для их реализации.

Таким образом, система педагогического наставничества позволяет создать благоприятное образовательное окружение, в котором педагогические работники могут постоянно совершенствоваться и расти профессионально. Она позволяет руководителю образовательной организации и педагогам эффективно взаимодействовать, постоянно обмениваться опытом и образовательными практиками, что, в конечном итоге, способствует повышению их профессионального уровня и качества образования, предоставляемого в образовательной организации.

Содержание деятельности:

Разработка системы наставничества является одним из ключевых элементов эффективного руководства образовательной организацией. В своей практике мы имеем обширный опыт работы в данной области и хотели бы поделиться планом работы, который, будет полезен и успешно применим в любой образовательной среде.

Первоначально, необходимо определить роль и функции руководителя образовательной организации в системе наставничества. Руководитель должен выступать в роли педагога, способного предоставить профессиональное руководство и поддержку своим подчинённым. Он должен обладать определенными лидерскими качествами, быть открытым для общения и готовым выслушать своих коллег.

Вторым шагом будет организация обучающих программ для руководителей образовательных организаций. Эти программы должны включать в себя обучение основам наставничества, принципам руководства и развитию экспертизы в области образования. Такие программы помогут укрепить профессиональные навыки руководителей и обеспечить им необходимые инструменты для успешного выполнения своих обязанностей.

Третий этап – создание системы взаимодействия между ведущими педагогами и молодыми специалистами. Важно установить открытую и доверительную коммуникацию между всеми участниками процесса. Для этого можно организовывать регулярные встречи, консультации и обмен опытом. Такая система поможет повысить эффективность работы, выявить проблемные моменты и найти им решение.

Четвертым шагом будет активное вовлечение педагогов с опытом работы в профессиональное развитие и поддержку молодых коллег. Посредством обучающих программ, тренингов и семинаров, стажисты смогут улучшать свои навыки, получать новые знания и развивать лидерские качества. Кроме того, важно предоставить им возможность личностного развития, в том числе проведя индивидуальные консультации и тренинги. Этот шаг позволит не только развитию и становлению молодого специалиста, но и снизить процесс педагогического выгорания у более опытного педагога.

На заключительном этапе, следует осуществлять непрерывный мониторинг системы наставничества и провести оценку ее эффективности. Это позволит определить успешность реализации плана работы и внести необходимые коррективы в случае необходимости.

План мероприятий по наставничеству

Содержание мероприятия	Планируемые результаты	Методы обучения	Сроки проведения	Контроль
Познакомить с учебным планом, рабочей программой, календарно-тематическим планированием, документами строгой отчетности	Знать практические требования и содержание программы; уметь отбирать учебный материал; грамотно вести документацию, оформлять личные дела обучающихся, журналы посещения.	Консультация, знакомство с инструкциями	Август - сентябрь	Оформление календарно - тематического планирования, плана воспитательной работы. Взаимопосещение уроков
Практическое занятие Ведение документации (журнал посещения, личные дела обучающихся, журналы инструктажей)	Знать требования к работе с документацией	Консультация, знакомство с Положениями	Август - сентябрь	Контроль ведения журнала, личных дел обучающихся, учебного плана, контроль качества составления поурочных планов.
Консультации по вопросу возрастных особенностей обучающихся.	Выявление трудностей в обучении детей, построение системы работы с детьми.	Консультации психолога, социального педагога	Сентябрь- ноябрь	Подготовка к консиллиуму по адаптации обучающихся

Методика планирования урока.	Ставить цели, задачи, планировать этапы, соблюдать баланс времени, осуществлять отбор учебного материала.	Консультация, посещение уроков у учителей наставников; практикум.	Сентябрь – ноябрь	Составление поурочных планов, технологических карт уроков. Взаимопосещение уроков
Диагностика профессиональных затруднений молодого специалиста, диагностика пробелов в теоретических знаниях (анкетирование).	Составление плана работы над теми или иными профессиональными трудностями	Беседы, анкетирование	Октябрь - ноябрь	Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций
Способы контроля учебных успехов обучающихся	Обучение составлению отчетности по окончании четверти.	Консультация, посещение и анализ уроков у учителей наставников.	Октябрь – ноябрь	Посещение уроков, контроль за исполнением рекомендаций
Самоанализ урока. Организация индивидуальной работы с обучающимися.	Уметь проводить самоанализ урока.	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных педагогов.	Декабрь	Проверка выполнения программы за 1 полугодие
Оказание помощи в подготовке и проведению открытого урока	Проводит открытые уроки с учетом всех методических требований к нему	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных педагогов.	Декабрь	Поурочное планирование, технологические карты уроков, самоанализ

Организация индивидуальной работы с обучающимися	Уметь проводить самоанализ урока	Консультации, посещение и анализ уроков у опытных педагогов.	Январь	Технологические карты уроков по математике.
Участие обучающихся в олимпиадах, конкурсах.	Проводить в системе индивидуальную работу с учащимися. Уметь выявлять способных, активных обучающихся	Беседы, с обучающимися и родителями	Февраль – март	Контроль за участием обучающихся в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и т. д.
Методическая выставка достижений учителя.	Представление результатов деятельности по самообразованию	Консультации	Апрель	Анализ деятельности молодого специалиста по теме самообразования
Подведение итогов работы за год.	Самостоятельное составление анализа учебно-воспитательной работы за год.	Беседы, консультации	Май	Подготовка анализа работы с молодым специалистом

Гумерова Алсу Абдрахимовна
заместитель директора по УР
МБОУ «Кильдуразская СОШ Буинского муниципального района
Республики Татарстан»

Организации методической работы с молодыми педагогами (из опыта работы)

Аннотация. *Актуальность темы по изучению опыта организации методической работы с молодыми педагогами связана с рядом условий, определяющих изменение характера деятельности школы в условиях перехода к новым образовательным стандартам и притоком молодых педагогов в школу.*

Профессиональная деятельность – неотъемлемая часть жизни современного человека. От того, насколько успешно складывается профессиональная карьера, зависит не только удовлетворенность личности своей жизнью, но и ее гармоничное развитие.

На профессиональное развитие личности в значительной степени влияют первые годы работы, молодой специалист активно включается в систему профессиональных и социально-психологических отношений внутри организации, усваивает новые нормы и ценности, согласовывает свою индивидуальную позицию с целями и задачами производства.

Не меньшее влияние на успешность профессиональной адаптации специалиста оказывают организационные факторы. В связи с этим руководитель образовательного учреждения должен стремиться организовать условия профессионального развития таким образом, чтобы молодой специалист успешно адаптировался в организации и закрепился в ней на долгое время.

В цели написания статьи выявлены организационно-психологические условия, способствующие успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении.

В качестве основных направлений успешной адаптации молодого специалиста в ОУ определились условия потенциальной возможности карьерного роста и развития личностных особенностей молодого педагога.

В 2024 году МБОУ «Кильдуразская СОШ Буинского района РТ» 58 обучающихся, 11 классов-комплектов, всего педагогов – 17, молодых специалистов – 1.

Работа с молодыми специалистами в нашей школе является одной из важных составляющих методической работы.

В 2021 г. в МБОУ «Кильдуразская СОШ Буинского района РТ» пришел молодой педагог на должность учителя начальных классов – Валеева Рухангиз Аладдин кызы. Окончив КФУ, в 2021 году она начала работать учителем начальных классов, опыта педагогической работы она не имела. Как молодому специалисту, Валеевой Рухангиз Аладдин кызы была необходима помощь и поддержка в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством (а именно: мотивация деятельности обучающихся, активизация обучающихся в обучении, формы работы с родителями), в освоении функциональных обязанностей учителя, оформлении документации и ведении электронного журнала. Приказом по школе я была назначена ее наставником.

Работа с молодыми специалистами, а также с вновь прибывшими педагогами в нашем образовательном учреждении традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы.

Успешное становление учителя в личностном и профессиональном плане происходит, когда он приступает к самостоятельной работе. Молодой учитель нередко теряется, т. к. знаний, полученных в вузе, достаточно, но не хватает педагогического опыта. Сложности вызывают вопросы дисциплины и порядка на уроке, методический аспект урока, оформление документации, осуществление классного руководства.

Наш девиз при организации деятельности по адаптации молодых педагогов: «Не поучать, не противопоставлять, а сотрудничать».

В школе разработана **дорожная карта по работе с молодыми учителями**

Цель: Адаптация молодого специалиста к профессиональным требованиям школы.

Задачи:

1. Выявить основные направления инновационной педагогической деятельности и провести практические занятия с молодыми специалистами.

2. Включить учителей в самообразовательную и исследовательскую деятельность.

№	Наименование этапа	Содержание деятельности и план	Сроки	Ответственные
1.	Подготовка условий для реализации системы наставничества	Приказ об утверждении дорожной карты и плана на мероприятия, приуроченных году педагога и наставника. - Приказ о закреплении наставнических групп/пар с письменного согласия их участников на возложение на них дополнительных обязанностей, связанных с наставнической деятельностью Разработка «Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Кильдурзаская СОШ Буинского района РТ»	В течение года март 2023 март 2023 г	Директор школы Аюпов А.Р. Директор школы Аюпов А.Р. Заместитель директора по УР
2.	Обновление банка данных о наставляемых (молодых специалистах)	Приказ «Об утверждении Положения о системе наставничества педагогических работников в МБОУ «Кильдурзаская СОШ Буинского района РТ» Сбор информации о профессиональных запросах молодых педагогов, обеспечение согласий на сбор и обработку персональных данных; помощь в составлении плана работы совместно с наставником на год	март 2023 г В течение всего периода	Директор школы Аюпов А.Р. Заместитель директора по УР Гумерова А.А.
4.	Организация и осуществление работы наставнических пар/групп	Формирование наставнических пар/групп. Контроль за выполнением составленного плана работы. Проведение тематических декад обмена опытом, анализ результатов, издание итоговых приказов	В течение всего периода, апрель	Заместитель директора по УР Гумерова А.А.
5.	Информационная поддержка системы наставничества	Освещение мероприятий дорожной карты (плана) на всех этапах на сайте образовательной организации и в социальных сетях	В течение всего периода	Заместитель директора по УР Зиятдинова Д.А.

Приход в школу молодых учителей – это профессиональное испытание для них и широкое поле деятельности для администрации школы и педагогического коллектива. Распределение направлений работы с молодыми и малоопытными учителями в нашем образовательном учреждении отражается в Положении о школе молодого учителя.

С молодыми учителями проводится вводный инструктаж, знакомство с Уставом образовательного учреждения, инструктаж по заполнению документации.

Начинающие самостоятельную деятельность педагоги обнаруживают, какой огромный объем работы им предстоит выполнить в кратчайшие сроки: подготовить планы уроков для разных классов, занять статусное положение в коллективе, наладить отношения с учащимися, коллегами, администрацией, родителями. И здесь на помощь им приходит созданная в школе система наставничества. Она включает в себя: творческую лабораторию молодых и малоопытных учителей, наставника, администрацию школы, руководителей научно-методических объединений и творческих групп. Гибкая и мобильная система наставничества – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, которая способна оптимизировать процесс повышения профессиональной компетентности молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Мы выделяем несколько направлений повышения профессионального мастерства:

- оказание методической помощи в становлении молодого специалиста как профессионала;
- оказание психологической поддержки в ходе профессиональной адаптации;
- обобщение передового опыта образования, процесс апробации и внедрения в работу молодых учителей современных образовательных технологий;
- установление отношений сотрудничества и взаимодействия между молодыми специалистами и опытными педагогами.

Молодой учитель должен быть образцом для учащихся в общении, поэтому ему нужно тщательно контролировать свою речь, интонации, лексику, тактичность вербального общения. Насколько грамотно говорит учитель, настолько грамотно будет говорить и ученик.

Поведение учителя является средством воспитания. Он ведь не просто дает знания – он образец для подражания. На стиль по-

ведения реагируют и родители учеников – они или воспринимают или отвергают его. После посещения уроков молодых учителей, при тщательном анализе содержания урочного материала обязательно обращается внимание на речь педагога. Тактично, если имеется необходимость, делается ему замечание или поощрение. Объясняется, как важно соблюдать нормы делового поведения. Внимательное отношение к учителю стимулирует его к дальнейшей работе по самосовершенствованию.

Мы с удовлетворением отмечаем, что те молодые учителя, которые приходят к нам в школу, становятся грамотными специалистами и остаются верными своей профессии. Это дает нам основание считать, что, работая с начинающими педагогами, мы на правильном пути.

Список литературы

1. Адаптация к профессиональной деятельности / А.Ж. Юревиц, В.С. Аверьянов, О.В. Виноградов и др. // Физиология трудовой деятельности. – СПб.: Наука, 1993. – С. 209–277.
2. Аксёнова, О.Г. Методика адаптации: быстро и качественно / О.Г. Аксёнова // Справочник по управлению персоналом. – 2004. – № 6. – С. 10–19.
3. Балл, Г.А. Понятие адаптации и его значение для психологии личности / Г.А. Балл // Вопросы психологии. – 1989. – № 1. – С. 92–100.
4. Баранова, Т. Ключевые моменты в адаптации персонала / Т. Баранова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 4. – С. 62–65.
5. Быкова, Л. Модель адаптации / Л. Быкова // Справочник по управлению персоналом. – 2008. – № 4. – С. 32–36.

Загрутдинова Ильсеяр Зуфаровна,
методист по профессиональному росту педагогов
МКУ «Управление образования Буинского муниципального района
Республики Татарстан»

Наставничество как механизм адресной поддержки профессионального роста молодого учителя в межаттестационный период: методический проект

***Аннотация.** Проект – инструмент, действенная скорая методическая, консультативная, психологическая помощь молодым педагогам через создание условий для быстрой адаптации в педагогическом коллективе с целью их профессионального роста и удовлетворения потребностей в постоянном саморазвитии и самосовершенствовании. Результатом целенаправленной организации работы наставников является высокий уровень включенности молодых и новых специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.*

Актуальность создания данного проекта связан с реализацией федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование». На выполнение педагогами функций наставничества ориентирован Профессиональный стандарт педагога [1].

Предполагается, что к 2025 году свыше 70 % педагогических работников общеобразовательных организаций в Российской Федерации будут вовлечены в различные формы наставничества, профессионального сопровождения и поддержки. Сегодня педагогическое наставничество – перспективная образовательная технология, которая позволяет передавать знания, формировать необходимые навыки и профессиональную осознанность быстрее, чем традиционные способы [2, с.1].

Наставничество занимает достойное место, содействуя преодолению социокультурного раскола и передаче наработанного опыта в новых формах. По мнению и ученых, и специалистов наставничество является наиболее эффективной формой персонифицированного сопровождения педагогов.

Изучив статистические данные за последние три года были определены следующие проблемы:

- затруднение молодого педагога в межаттестационный период (только около 10% молодых педагогов со стажем до 5 лет подают документы на прохождение аттестации);
- дефицит профессиональных умений и навыков у молодых педагогов;
- низкая закрепляемость в школах молодых учителей;
- низкая мотивация учителя к проектированию траектории своего профессионального развития.

Считаем, одной из основных проблем молодых учителей для профессионального и карьерного роста – прохождение процедуры аттестации. Квалификационное испытание вызывает неоднозначную реакцию, зачастую развитие чувства страха перед прохождением. Общеизвестно, что для достижения эффективности образовательной деятельности необходима высокая профессиональная подготовка педагогов, поэтому низкая мотивация молодых педагогов при аттестации, с одной стороны, и требования Стандарта к повышению профессиональной компетентности каждого специалиста, с другой стороны, обусловили выбор идеи создания проекта, в котором наставники будут сопровождать молодых учителей в межаттестационный период.

Считаем, что для появления у педагогов внутренней установки на профессионально-личностное развитие необходимо создание условий, позволяющих реализовывать актуальные педагогические задачи.

В связи с этим был разработан проект «Наставничество как механизм адресной поддержки и сопровождения профессионального роста молодого учителя в межаттестационный период». Проект направлен на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого педагога, в целом – на повышение качества и эффективности образовательного процесса.

Цель проекта: обеспечить профессиональный рост и повышение социального статуса молодых учителей через аттестацию.

Задачи проекта:

- Сформировать целевую группу молодых учителей и наставников для участия в проекте.
- Выявить затруднения молодых учителей при аттестации и оказать методическую помощь.
- Разработать для каждого участника проекта индивидуальный образовательный маршрут на основе диагностики профессиональных дефицитов.

- Помочь реализовать индивидуальные программы профессионального развития молодому учителю.
- Повышение активности и результативности участия педагогов в конкурсах методических разработок и профессионального мастерства, в научно-практических конференциях.

Целевая аудитория: молодые учителя со стажем работы до 7 лет (22 человека), заместители директора по учебной работе школ, Совет наставников (6 человек). Проект рассчитан на один учебный год.

Механизмы реализации проекта.

1) На подготовительном этапе проводится анализ мониторинга категорийности педагогов со стажем до семи лет, определение участников проекта, создание творческой группы, мониторинг образовательных запросов участников проекта.

2) На основном этапе предусмотрены такие мероприятия: круглый стол «Профессиональный рост молодого педагога»; коучинг «Обобщение и распространение педагогического опыта как одно из направлений профессиональной деятельности педагога в рамках подготовки к аттестации»; педагогическая мастерская «Как готовиться к аттестации на первую категорию»; практикум «Подготовка индивидуальных программ профессионального развития педагога»; Фестиваль открытых уроков молодых педагогов «Дебют»; тренинг «Требования к портфолио».

3) На заключительном этапе запланирована диагностика результатов педагогической деятельности и подведение итогов проекта.

Практическое значение проекта заключается в развитии профессиональных компетенций молодых учителей, выявлении профессиональных, методических проблем в образовательной деятельности молодых педагогов, закреплении в школах молодых учителей, участие молодых педагогов в профессиональных конкурсах и в повышении квалификационного уровня педагогов.

В ходе реализации проекта будут созданы условия для роста профессионального мастерства молодых педагогов, для диссеминации лучшего педагогического опыта и повышения самообразования, что свидетельствует о практической значимости проекта. Через проведение мероприятий, запланированных в Дорожной карте будет повышена мотивация педагогов к совершенствованию своей профессиональной деятельности и личностному росту. Предлагаемые формы работы станут условием для развития профессионализма

педагога. А развитие профессиональных компетентностей педагогов, в свою очередь, позитивно отразится в целом на качестве образования и повышения категоричности педагогов [1].

Таким образом, в процессе реализации проекта и оказания реальной помощи молодым педагогам посредством организации их участия в тренингах, семинарах, конкурсах профессионального мастерства происходит становление профессиональной позиции молодого педагога, повышение уровня удовлетворенности результатами собственной работы и улучшение психоэмоционального состояния. А самое главное данный проект сможет способствовать закреплению молодых специалистов в системе образования Буинского муниципального района Республики Татарстан.

Список литературы

1. Национальный проект «Образование»: «Молодые профессионалы», «Учитель Будущего». – URL: <https://projectobrazovanie.ru> (дата обращения: 28.04.2023).
2. Энциклопедия наставничества: лучшие практики / сост.: Г.А. Зияева, Н.Н. Исланова, М.А. Зайнуллин. Казань: ИРО РТ, 2022. 70с.

Зайнуллина Гульнара Данисовна,
заместитель директора по НМР
МБОУ «Лицей-интернат (школа для
одаренных детей) г. Буинска Республики Татарстан»

Реализация дорожной карты по системе наставничества педагогических работников

Аннотация. Методическая служба лицея-интерната оказывает все-стороннюю поддержку молодым специалистам со стороны наставников: консультирует в рамках методических семинаров, посещает уроки, внеурочные и внеклассные мероприятия с целью выявления профессиональных дефицитов и постепенного их устранения, вовлекает педагогов в работу районных предметных семинаров, распространение опыта через конкурсы методических разработок и научно-практические (методические) конференции, через публикации своих наработок в сборниках, посвященных работе с одаренными детьми.

Во исполнение распоряжения Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста, на основании приказа МОиН РТ под_1948/22 от 16.11.2022 г. «Об утверждении Положения о системе (целевой модели) наставничества» в лицее-интернате ведется целенаправленная работа по отработке различных моделей взаимодействия педагогов: «наставник-молодой педагог», «молодой педагог-опытный педагог».

С этой целью на сайте лицея-интерната оформлена вкладка «Наставничество», содержание которой включает в себя следующие документы:

- приказ об организации наставничества в МБОУ «Лицей-интернат г. Буинска РТ»;
- положение о системе (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Республики Татарстан;
- дорожная карта (план мероприятий) по реализации Положения о системе наставничества педагогических работников в образовательной организации;
- база наставников;

- форма индивидуального плана наставляемого;
- индивидуальные образовательные маршруты наставляемых педагогов.
- Работа по реализации Дорожной карты осуществляется в течение учебного года:
- приняты и утверждены локальные акты по наставничеству (январь);
- сформирован банк наставников и наставляемых, из них пары по обоюдному письменному согласию (август-сентябрь);
- разработан индивидуальный образовательный маршрут по профессиональным запросам наставляемого (сентябрь-октябрь);
- на заседаниях ШМО наставников утверждены формы работы с наставляемыми, исходя из западающих моментов молодых педагогов (октябрь);
- подготовлены методические материалы для использования в работе наставника (в течение года);
- тиражируется обмен опытом между наставниками, формируется копилка методических идей (ноябрь-декабрь);
- организуется методическая и психологическая поддержка сформировавшейся пары (в течение года);
- проводится мониторинг эффективности работы пары (декабрь, апрель);
- осуществляется перспективное планирование дальнейшей работы в парах в зависимости от результатов совместной деятельности наставника и наставляемого (май);
- вся мероприятия освещаются на сайте школы (в течение учебного года).

Так по итогам методической деятельности с 2020 по 2023 гг. особую активность проявила наставническая пара учителя информатики Шамгуновой Гульнары Наилевны и учителя математики Фасхутдиновой Адели Рустемовны. В результате совместных усилий Аделя Рустемовна стала призером муниципального этапа Всероссийского профессионального конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют» в 2020 г.; в составе творческой группы учителей предметов естественнонаучного профиля реализует программу внеурочной деятельности по научно-познавательному направлению «Естественнонаучная мозаика» в рамках стажировочной площадки Приволжском межрегиональном центре повышения квалификации

и ППРО ИПиО КФУ в 2021-2022 гг.; является победителем муниципального этапа Всероссийского профессионального конкурса педагогов дополнительного образования «Сердце отдаю детям» в номинации «Педагогический дебют» в 2023 г.; победитель конкурса на присуждение стимулирующих выплат «Поддержка молодых педагогов» в Буинском муниципальном районе в 2023 г.

В 2023/24 учебном году из 36 педагогов лишь 6 являются педагогами до 35 лет, среди них 2 (учителя математики) находятся в декретном отпуске. Из них в результате наставнической деятельности 3 молодых педагога повысили свой квалификационный уровень: прошли аттестацию на первую квалификационную категорию. Это учитель химии Аюпова Татьяна Викторовна (наставник: учитель биологии высшей квалификационной категории Тухватуллина Фарида Султановна), учитель математики Фасхутдинова Аделя Рустемовна (наставник: учитель информатики высшей квалификационной категории Шамгунова Гульнара Наилевна), советник директора по воспитанию Валиева Гульчачак Фирдинантовна (наставник: заместитель директора по воспитательной работе Галиева Гульнара Аринатовна), которая в свою очередь стала теперь наставником для педагога-организатора Запеваловой Диляры Мунировны.

В результате в этом учебном году сформированы 3 наставнические пары:

- советник директора по воспитанию Валиева Г.Ф. (наставник) – педагог-организатор Запевалова Д.М. (наставляемый);
- учитель русского языка и литературы Кириллова Валентина Викторовна – учитель родного (русского) языка и литературы Хусаинова Кристина Петровна;
- учитель математики Хайруллина Нилуфар Азизовна – учитель математики (совместитель) Сутина Оксана Владимировна.

Для каждого наставляемого разработан совместно с наставником индивидуальный образовательный маршрут, который включает в себя изучение: нормативно-правовой документации, особенностей преподаваемого предмета (направления деятельности) в пределах требований ФГОС, методических материалов по формированию функциональной грамотности учащихся на уроках и во внеурочной деятельности, материалов по формированию ИКТ компетенций педагога, материалов по закономерностям половозрастного развития детей и по организации взаимодействия учителя с обучающимися. Каждая форма работы предполагает определенную форму предо-

ставления результатов: выступления, демонстрация открытых уроков и мероприятий в рамках предметных и методических недель, участие в научно-практических (методических) конференциях и конкурсах методических разработок, публикация методических материалов из опыта работы и многое другое.

Одним из примеров успешной наставнической деятельности может стать работа наставника Кирилловой Валентины Викторовны с молодым специалистом Хусаиновой Кристиной Петровной. Основной целью их взаимодействия стало определение точек соприкосновения и преемственности между предметными областями «Русский язык и литература» и «Родной (русский) язык и родная (русская) литература» в рамках формирования читательской грамотности на уроках русского, родного (русского) языка и литературы. Реализация программы взаимодействия идет через:

1) консультирование, собеседование, анализ затруднений, способов их решений;

2) открытые уроки наставника (Кириллова В.В.), например, урок литературы в 6 а классе по теме «А.С. Пушкин. «Песнь о вещем Олеге». Связь с фрагментом «Повести временных лет», который проведён 19.10.2023 г.;

3) анализ приёмов работы с текстом (наставник и наставляемый): найти и извлечь информацию из текста, интегрировать и интерпретировать сообщения текста, осмыслить и оценить сообщения текста;

4) методическую консультацию наставника: например, по теме «Практика применения приёмов смыслового чтения на уроке литературы в 6 и 9 классах»;

5) совместный анализ и применение приёмов работы с текстом проведен, например, в рамках республиканского семинара учителей русского языка и литературы 28 февраля 2024 г. в форме совместного открытого урока родной литературы в 6-а классе на тему: «Тепло родного дома» (по рассказу Ю.В. Бондарева «Поздним вечером»); подготовка внеурочного занятия-викторины «В мире фразеологизмов» для 8 класс в ноябре 2023 г.; открытого урока «Нормы произношения и ударения» для учащихся 6 класса в рамках методической недели педагогов лицея-интерната в декабре 2023 г. Также Хусаинова К.П. приняла участие в муниципальном этапе Всероссийского конкурса «Туган тел», где успешно провела мастер-класс «Ted-технологии», защитила проект внеурочной деятельности «Польза семейного

чения» и заняла 3 место. Работа будет продолжена по публикации совместно созданных методических разработок.

Также учителю физики Ганеевой Лилии Ансаровне по итогам аттестационной кампании 2023 года установлена категория «педагог-наставник». Это стало возможным по результатам ее деятельности с молодыми специалистами не только отдельно взятой школы, но и Буинского муниципального района в целом. В качестве примера можно привести следующие результаты наставнической деятельности:

- на конференции для педагогов СПО, школ и вузов «Взаимодействие школы и вуза как механизм профессиональной социализации молодых специалистов в условиях современного образования», организованной ФГБОУ ВО «Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова», ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан» на базе МБОУ «Лицей № 2 г. Буинска РТ» показала мастер-класс «Эффективные тренинг-технологии в наставнической деятельности при работе с молодыми педагогами» в 2021 г.;

- в 2022/23 учебном году была наставником студентки 5 курса Казанского федерального университета по программе «Математика и информационные технологии в образовании» Хусниевой Лейсан Фанисовны, которая научилась определять конкретные учебно-воспитательные задачи с учетом возрастных и индивидуальных особенностей детей и социально-психологических особенностей коллектива, планировать и анализировать психологические, дидактические, методические аспекты учебно-воспитательного процесса с учетом современных технологий обучения;

- принимала активное участие в подготовке коллег к профессиональным конкурсам: учителя физики МБОУ «Лицей № 2 г. Буинска Республики Татарстан» Корунова Александра Николаевича к зональному и республиканскому этапу всероссийского конкурса «Учитель года 2022», учителя математики МБОУ «Лицей-интернат г. Буинска Республики Татарстан» Фасхутдинову Аделю Рустемовну, победителя муниципального этапа республиканского конкурса педагогов дополнительного образования – 2023 г., Аюпову Татьяну Викторовну, учителя химии МБОУ «Лицей-интернат г. Буинска Республики Татарстан», лауреата муниципального этапа всероссийского конкурса «Учитель года – 2024», учителя физики МБОУ «Гимназия № 5 г. Буинска Республики Татарстан» Халикова Аделя Айратовича к муниципальному и

зональному этапу Всероссийского конкурса «Учитель года-2024» в номинации «Педагогический дебют».

Таких образцов успешной наставнической деятельности более чем достаточно. Однако работа должна быть продолжена. Ведь система наставничества является эффективным инструментом развития кадрового потенциала образовательной организации. В течение учебного года практически каждый педагогический работник вовлекается в различные формы наставничества и становится неотъемлемой частью корпоративной культуры, где один обучает всех, а все – друг друга. Говорят, что 10% людей будут работать хорошо, независимо ни от чего. Еще 10% будут работать плохо, какие бы земные блага им ни обещали. Работа же остальных 80% зависит от искусства управления и стимулирования. В том числе – и от искусства наставничества.

Залалова Эндже Абдулловна
заместитель директора по УР
МБОУ «Камбродская ООШ» Буинского муниципального района
Республики Татарстан

Роль наставника в педагогической карьере молодого специалиста

*Вечным законом да будет: учить и учиться всему
через примеры наставления и применение на деле.*

Н.А. Коменский

Аннотация. Школа – мастерская, где мастером является педагог. Он проходит путь длиной в жизнь, когда пройти её – значит обрести мудрость. В нашей профессии учителя, как и на дороге, есть множество препятствий. Педагог постоянно занимается самообразованием, в наше время знания динамичны, открытия происходят каждый день. Но каждый учитель всегда помнит свой первый урок, то состояние, в котором он находился перед первым уроком. Особенно это важно для молодого педагога.

Когда в школу приходит молодой педагог, он переступает порог образовательного учреждения, у него небольшой багаж знаний, но большое желание работать. Пока у него еще недостаточно опыта, мудрости и присутствует небольшой страх. В этот момент молодому педагогу легче будет пройти этот трудный и одновременно прекрасный путь педагога, если рядом будет тот человек, который способен вдохновить, поддержать, помочь одолеть трудности. Одним словом – наставник. Он будет идти рядом, помогая ему найти правильную дорогу.

Цель педагога – наставника научить молодого учителя идти по своему выбранному пути настойчиво, не отчаиваться при неудачах, всегда двигаться вперед. Очень важно, чтобы молодой специалист не останавливался на достигнутом, ему в помощь дается педагог-наставник, который должен быть компетентным и мобильным, способным оказать квалифицированную методическую помощь. Он может помочь не только знаниями и умениями, но и добрым словом и советом. Результат наставничества можно считать удачным, если у молодого педагога сформировался положительный опыт в работе в школе и появилось желание продолжить педагогическую деятельность, выработать свою собственную систему работы.

Сегодня наставничество как система работы с молодыми кадрами все больше набирает обороты, именно наставник помогает молодому педагогу разобраться во всех тонкостях преподавания, помогает овладеть педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий.

Каждый из нас волен выбирать свой путь, свою дорогу в жизни. И все мы делаем это по-разному: у кого-то получается этот выбор сразу, после вступления во взрослую, сознательную жизнь, а кому-то приходится пройти половину своего жизненного пути, прежде чем он остановится на своем главном в жизни выборе, выборе своей деятельности.

Изначально профессия учителя вызывала у меня глубокое уважение. Мои первые воспоминания о школе всегда ассоциируются с моей учительницей русского языка – Ханией Набиуллиной. Сейчас, когда я ее вспоминаю, то поражаюсь ее нескончаемому терпению, безграничной любви к детям и трудолюбию. Именно она привила мне любовь к этой замечательной профессии. Уже тогда мне очень хотелось пойти по ее стопам. Поэтому к окончанию школы я уже четко определила для себя дальнейший путь – педагогический институт, естественно-географический факультет.

Придя работать в школу в начале 90-х, я испытывала крайнюю неуверенность в себе и в успехе своей будущей деятельности. В голове – хаос, в сердце – страх. Вдруг я не смогу дать детям необходимый объем знаний, заслужу себя репутацию плохого учителя?

Из этого состояния мне помогла выйти мой педагог-наставник Алимова Альфия Зарифулловна. Она, будучи завучем посещала всегда уроки молодых учителей в течение нескольких лет, давала ценные советы. У нас с ней был один кабинет, она вела уроки химии, а я биологию, поэтому я посещала по возможности все ее уроки. Бывая у нее на уроках, я всегда отмечала высокий уровень педагогического мастерства, восхищалась ее методами и подходами в обучении, на ее уроках работали все ученики. Вот тогда я поняла, что с такой опорой и поддержкой мне больше нечего бояться.

Первое время я часто обращалась к ней за помощью: как правильно составить рабочую программу, организовать открытый урок, учитывать индивидуальные и возрастные особенности учащихся. Бывая у нее на уроках, я всегда отмечала высокий уровень педагогического мастерства, восхищалась ее методами и подходами в обучении. Я переняла весь ее опыт, считая его неоценимым. Но са-

мым главным ее уроком для себя я нахожу использование деятельностного подхода в обучении детей. Теперь, работая учителем более 30 лет, на уроках даю детям знания не в виде «готовой пищи», а в виде «сырых продуктов», из которых ученики должны самостоятельно «приготовить для себя еду». Они сами учатся добывать для себя знания и применять их в жизни. Мой учитель-наставник всегда мне говорил, что не только мы воспитываем и учим учеников, но и они нас. И самое главное – нужно заслужить доверие учеников.

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Становление учителя происходит труднее, сложнее, чем у представителей другой профессии потому, что педагогическое образование не гарантирует успех начинающему учителю. Чтоб стать учителем недостаточно аудиторных программных знаний. Очень важно в начале педагогического пути чувствовать поддержку опытных коллег, обратиться за помощью и знать, что тебе не откажут в просьбе. Мне бы хотелось дать некоторые рекомендации молодым педагогам, которые можно представить в следующих аспектах:

- дидактические – искусство передавать знания в доступной форме;

- конструктивные – когда педагог не использует готовых рецептов, а сам создает их для каждой конкретной ситуации;

- экспрессивные – умение в своё объяснение включить юмор, доброжелательную иронию, шутку;

- коммуникативные – правильный подход к ученикам в процессе обучения и воспитания;

- способность распределять внимание – широкий обзор внимания, умение легко переключаться по необходимости с одного объекта на другой;

- актерские – умение в зависимости от обстановки и воспитательных задач быть то добрым, то строгим, то спокойным, но всегда объективным, справедливым;

- умение контролировать все свои слова, поступки, действия, настроение.

Время не стоит на месте, и мы должны идти в ногу со временем, стремиться позитивно развиваться. Для меня педагог-наставник – человек, который постоянно находится в поиске, следит за новинками в образовании, старается принимать участие в конкурсах, самосовершенствоваться. Это человек, способный делиться опытом;

педагог, который умеет выслушать оценку своей работы более компетентными людьми. Педагог-наставник всегда стремится достигать лучшего мастерства.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива. Меняется мир, меняются и требования. И современный наставник, несмотря на возраст и другие обстоятельства, должен им соответствовать. Он сегодня должен быть способным обучаться, схватывать все на лету, уметь управлять современными компьютерными технологиями, брать на вооружения новые методики воспитания и обучения подрастающего поколения. А самое главное учитель должен быть такой, как и во все времена – добрый, воспитанный, внимательный, терпеливый...

Я благодарна судьбе за то, что в выборе профессии не ошиблась. Я – педагог, и это дело всей моей жизни, которому ежедневно отдаю себя без остатка. Я не утратила оптимизма и всё ещё осваиваю, ищу, пробую, творю... Я живу и радуюсь каждому новому дню, который приносит мне новые открытия, дарит новые встречи. Я с радостью иду в школу, чтобы снова и снова встретиться с коллегами, способными созидать и творить и детьми, которые меня ждут. На моем жизненном пути встречалось много людей, которых я с большой буквы могу назвать – Мой наставник! И я знаю, что таких нужных людей встречу еще не мало. Потому что сама всегда стараюсь помочь человеку, который обратился ко мне за помощью.

В заключении хочется отметить, что жизнь интересна только тогда, когда занимаешься любимым делом, реализуя великое предназначение педагога – быть нужным и полезным людям.

Захарова Марина Анатольевна,
учитель родного (чувашского) языка,
Овсянникова Мария Николаевна,
учитель начальных классов
МБОУ «Новоильмовская СОШ»

Черемшанского муниципального района Республики Татарстан

Образовательный тематический квест «Ночь в музее»

Аннотация. В статье представлена программа образовательного тематического квеста «Ночь в музее». Авторы отмечают высокую эффективность применения игровых технологий в урочной и внеурочной деятельности, а также их предметную направленность.

Игра для ребёнка – привлекательный, естественный мир, в котором происходит взросление человека. Одна из ярких и эффективных форм игры – квест.

Уникальность мероприятия состоит в том, что создается в ходе его реализации площадка для живого общения, развития творческой активности обучающихся. Сегодня, в век информационных технологий, когда дети много времени проводят за гаджетами и компьютерами и недостаточно вживую общаются друг с другом, происходит их социальная дезадаптация. Вместо того чтобы общаться со своими сверстниками и через различные ситуации учиться договариваться, уступать, отстаивать свою точку зрения, убеждать, доказывать, делиться, защищать, мириться, ребенок проводит время «один на один» со своим «электронным другом». В современном мире остро встала и проблема воспитания духовно-нравственных, гражданских качеств личности, которые проявляются, прежде всего, в любви к малой родине, к родному языку, родной культуре, в готовности внести свой вклад в развитие малой родины.

Целевая аудитория: Обучающиеся 1–11 классов, 7–16 лет

Роль и место квеста в системе работы.

Внеурочное мероприятие будет выполнять несколько функций: просветительскую, развлекательную, развивающую и воспитательную. Содержание проекта учитывает рабочую программу воспитания и обучения МБОУ «Новоильмовская СОШ». Использование материалов музея в обучении активизирует учебный процесс и поднимает у учащихся интерес к знаниям. Очень важно, что улучшается работа

по установлению межпредметных связей, особенно между такими предметами, как география, биология, история, литература. Изучение основ музейного дела, приобретение практических навыков позволит учащимся расширить свой кругозор и творческий потенциал. Музеи – это один из главных социальных институтов сохранения, формирования и воспроизведения культурных ценностей, обеспечения преемственности памяти народа разными поколениями.

Цели и задачи.

Цель: объединение детско-взрослого коллектива с помощью проведения образовательных событий.

Задачи:

- создание ситуации развития с помощью художественного текста;
- формирование команды организаторов из учеников и учителей;
- вовлечь в процесс деятельности детей разного возраста;
- развитие интереса у учащихся к изучению истории и современной жизни своей малой родины, формирование системы краеведческих знаний;
- развитие интереса к изучению и сохранению культуры, языка и традиций чувашского народа, развитие эстетических чувств и способности к отражению их в творческой деятельности

Планируемые результаты:

- организация диалоговой площадки для обучающихся, родителей и педагогов в рамках проекта «Образовательный туризм»;
- разработка материала для организации деятельности в рамках проекта для ОУ района;
- описание адаптированной модели туристско-экскурсионной работы в школе;
- активизация работы Дома-музея народного поэта ЧР Порфирия Афанасьева;
- увеличение количества мотивированных детей к изучению и сохранению родного языка.

Форма проведения: квест-игра, экскурсия-квест, квест в реальности

Используемые педагогические технологии, методы, приемы:

- информационно-коммуникативная технология;
- проектная технология;
- игровая технология;

- технология творческих мастерских.

Ресурсы, используемые при подготовке и проведении квестов.

Реализация квеста опирается на существующую материально-техническую базу школы, Дома-музея Порфирия Афанасьева, СДК, сельской и школьной библиотек. В школе работает Музей боевой и трудовой славы с разделом «Обычаи и традиции чувашского народа», библиотеку, компьютерный класс с выходом в Интернет. Будут привлечены педагогические работники школы, библиотекарь, руководитель музея, работники СДК.

3. Основная часть

Этапы создания квест-игры

	Этапы	Ответственные	
1	Выбор темы Создание афиши	Учителя родного языка и начальных классов	Лидеры Движения первых
2	Разработка сценария	Тематические задания	Формирование группы Оформление локаций
3	Погружение в игру	Проведение квест-игры и обратная связь	
4	Рефлексия	Просмотр фильмов, мультфильмов, легенд и мифов на чувашском языке, составление графических рисунков, иллюстрирование, разукрашивание	

Темы квестов

1. Квест-игра «Найди ключ» для учащихся начальной школы.

В музее школы 20 октября

2. Квест в реальности «Посиделки» для учащихся 5–7 классов.

В музее школы 20 февраля

3. Квест-экскурсия «По тропинкам нашего села» для учащихся 8–11 классов.

Начало квеста в Доме-музее народного поэта ЧР Порфирия Афанасьева 20–25 апреля

СЦЕНАРИИ КВЕСТОВ

Квест-игра «Найди ключ»

Место проведения: в музее школы

Целевая аудитория: учащиеся 1–4 классов

Дата проведения: 9 октября

Цель: воспитывать любовь к родному народу и языку.

Задачи: продолжать знакомить учащихся с обычаями и традициями чувашского народа, развивать эстетическое восприятие фольклорных произведений;

Подготовка

Участники заранее должны прочитать сказки и легенды.

Дети оказываются в запертом музее. Запасной ключ есть, но его спрятали экспонаты музея, которые, как в известном фильме «Ночь в музее», оживают после полуночи. Чтобы найти ключ, нужно разгадать все загадки, спрятанные в содержание тех экспонатов, рядом с которыми есть таблички. Разгадывать можно в любом порядке. За каждое успешное прохождение задания (всего их 9) дети получают рисунок с чувашским узором. Каждый рисунок с узором прикрепляется в нужную ячейку кодового замочка, до этого надо определить, что обозначает данный узор. Дети должны «открыть» дверь музея изнутри и найти коробку или пакет с сюрпризом.

Ведущий (старшеклассник) встречает гостей – посетителей музея, рассказывает вводную легенду, дает подсказки, раздает реквизит.

Вступительное слово ведущего (легенда квеста):

Я – новый смотритель хранилища старинных вещей. Мы с вами находимся в необычном музее, и я мог бы рассказать вам о каждом экспонате много интересного, но произошло непредвиденное событие. Злой дух Арсури спрятал ключ от замка музея. Я знаю, что в этих помещениях хранится запасной ключ, но его надежно спрятали экспонаты музея. Вы удивлены? Да, я тоже потрясен, но это правда! Ночью все эти экспонаты оживают. Они танцуют, общаются, но чаще всего дерутся между собой. Злой дух Арсури рассердился и спрятал ключ. Не представляете, что я пережил прошлой ночью!

Чтобы найти ключ, нужно разгадать все загадки тех экспонатов, рядом с которыми есть таблички. Разгадывать можно в любом порядке. За каждое успешное прохождение задания (всего их 9) вы получаете рисунок с чувашским узором. Каждый рисунок с узором необходимо прикрепить в ячейку кодового замочка, определив, что обозначает данный узор. И только тогда откроется дверь. А за дверью вас ждет сюрприз! Если не сможете самостоятельно справиться с заданием, можете воспользоваться подсказкой, они у меня, но тогда вы получаете штрафное задание.

Кодовые слова

1. Тупмалли юмаха пёлёр (угадайте загадку):

Вутсăрах çунать, çунатсăрах вĕсет, урасăрах чупать.(Хёвел)

2. Йывăçсен патши. (Юман)
 3. Радуга чăвашла ... (Асамат кёперё)
- Кодовые буквы
4. Вăрттăн сас палли (карт сырулăхёнче) Н
 5. Кёвентелё хёр мён çинче пурăнать? У
 6. Вырăссен ДОМОВОЙ, чăвашсен ...-.... Х
 7. Вăрттăн сас палли (руна сырулăхёнче) Р
 8. Çак сăмахсене мён пёрле пустарнă?(асанне, асатте, арча) А
 9. Мён ку? (Тухья) Т



	Н	
	У	
Хёвел	Х	
Йывăç	Р	
Асаматкёперё	А	
	Т	

– Что такое нухрат?

При затруднении зритель музея дает подсказки (книгу со сказками и легендами, картинки). В четвертом задании дети узнают тайную букву, покрасив листок цветным карандашом (она написана заранее воском), в седьмом задании – нагревая бумагу (написать заранее молоком) или можно написать невидимыми чернилами.

Подведение итогов

Когда все слова и буквы будут угаданы, Арсури возвращает ключ, а детей ждет сюрприз за дверью – шкатулка с орехами и «школьный кинотеатр» – просмотр легенд и мифом на чувашском и русском языках «Девушка на луне» и «Солнце».

Квест в реальности «Посиделки» (По произведениям Ивана Яковлева и чувашским народным играм)

Место проведения: школьный актовый зал

Целевая аудитория: учащиеся 1–11 классов, родители.

Дата проведения: 20 ноября

Подготовка

Прочитать произведение Ивана Яковлевича Яковлева «Трусливый Иван».

Квест проходит в форме чувашских посиделок «Улах». Участники наряжаются в народную одежду, «приходят» на посиделки, за каждое выполненное задание получают серебряные монеты (нухрат), кто наберет больше монет – тот и победитель.

Цель: воспитывать любовь к народному творчеству.

Задачи: продолжать знакомить учащихся с обычаями и традициями чувашского народа, произведениями Ивана Яковлева; развивать эстетическое восприятие фольклорных произведений.

Хозяйка (старшеклассница): *(ждет гостей)*

Раздается стук.

А вот и гости уже у ворот стучат.

У ворот стучат, себя веселить велят.

1 задание (для входа) угадать загадку;

Гости: Ырă кун пултăр! *(Кланяются)*

Хозяйка: Ырă кун пултăр, хăнасем!

Гости: Здравствуйте, хозяйшка! *(Кланяются)*

Хозяйка: Здравствуйте, гости! Доброго вам здоровьица! Проходите, проходите, будьте и вы гостями. Народ собирается, посиделки начинаются. Садитесь на лавки, да не делайте давки.

2 задание – выполнение игры «Колечко» - победители получают монеты;

3 задание – рассказ шутку;

4 задание – пение песни, частушки или рассказ стихотворения;

5 задание – дать название пальцев на чувашском языке;

6 задание – исполнение чувашского танца;

7 задание – выполнить задание по произведению Ивана Яковлева «Трусливый Иван»: замесить тесто.

Подведение итогов

Победителям вручаются призы.

Инсценировка рассказа Ивана Яковлева «Трусливый Иван».

Квест-экскурсия «По тропинкам нашего села» (По произведениям народного поэта Республики Чувашия, уроженца нашего села)

Место проведения: начало квеста в Доме-музее Порфирия Афанасьева

Целевая аудитория: учащиеся 1–11 классов

Дата проведения: 20–25 апреля.

Цели и задачи: развитие интереса школьников к творчеству Порфирия Афанасьева, сохранение и развитие чувашского языка и его культуры, воспитание патриотизма и любви к родному краю.

Подготовка

Квест-экскурсия – приключенческая игра в режиме реального времени. Во время квеста вам предстоит прогуляться по нашей деревне и выполнить задания. Вы будете идти по маршруту. Квест состоит из процесса выполнения последовательности заданий: в каждом задании нужно разгадать, найти и изучить достопримечательность, описанную в произведении Порфирия Афанасьева. Самое важное условие: вас никто не будет вести за руку, и говорить, куда посмотреть. Вы получите задания, выполняя которые будете открывать новое, смотреть на всё под необычным углом и находить детали, которые никогда бы не заметили, сделаете интересные фотографии, заполните карту «По тропинкам нашего села».

Учитель: Кто автор этой книги? Что вы знаете об этом писателе? Прочитайте эту книгу. Именно эта книга поможет вам стать победителем в этом квесте.

Задания:

1. По какому адресу находится Дом-музей Порфирия Афанасьева? Отметьте на карте. Сфотографируйте дом-музей.

2. Подумайте, в каком памятном месте нашего села, мы чувствуем этих людей, описанных в стихотворении П.В. Афанасьева.

Утать хăватлă халăх – çĕлĕк хыв!

Çĕнтерĕве чыслать Тăван çĕршыв.

Кĕрлет янравлă марш

Çўл тўпене çити.

Сулмаклăн илтĕнет салтак утти.

Учитель:

– Отметьте это место на карте.

– Кто из твоей семьи принимал участие в Великой Отечественной войне? Напиши фамилию, имя, отчество этого ветерана. Найди фотографию этого героя в школьном Музее боевой и трудовой славы. Кем он тебе приходится? Сфотографируй список погибших на войне. Нет ли среди них твоих однофамильцев? Если есть, узнай у родителей, кем они тебе приходятся.

3. О чем или о ком говорится в этих строчках стихотворения Порфирия Афанасьева? Найди это место в нашей деревне.

Ытарма та çук хитре –

Пёрре сес вӑл тӑнчере,
Час-часах ӑна куратӑп
Хамӑн тутлӑ тӗлӗкре.

Сфотографируйте дерево, отметьте это место на карте.

4. П.В.Афанасьев написал красивые строчки об этой речке:

Ситмел сичӗ сӑлкус –

.....

Чӑваша савӑнма,

Ыр курма.

– Как называется эта река? Придумай и нарисуй символ этой реки. Сфотографируйте эту речку, нарисуйте ее на карте, напишите название.

5. Прочитайте стихотворение Порфирия Афанасьева.

Ёшне саврака пулнӑран

Ят панӑ пуль – Сӑрӑк ёшни.

Кунта тӗл пулатпӑр ялан –

Тус-йыш, хурӑнташ, чун савни.

Учитель:

– Как Порфирий Афанасьев объясняет происхождение названия полянки? Как на самом деле произошло название этой полянки? Придумай и нарисуй символ этой полянки. Отметьте на карте. Сфотографируйте эту полянку.

Подведение итогов

Всего можно набрать 25 баллов, за каждое правильно выполненное задание – 5 баллов.

Заключение

Реализуя работу по проведению квестов, мы пришли к выводу, что образовательная деятельность в формате квест-игры успешно «работает» на реализацию концепции, заданной обновленным Федеральным государственным образовательным стандартом образования. Проведение квеста дает возможность педагогу и детям оказаться в ситуации развития, которая уже своим форматом мотивирует деятельность «выше – лучше – вместе». Работа проводилась во внеурочное время, и, тем не менее наблюдается положительная динамика вовлеченности учащихся в процесс образовательной игры. В перспективе планируется популяризация программы, сотрудничество с другими школами, создание методического пособия со сценариями квестов. Данные квесты можно проводить на чувашском и русском языках, использовать на уроках чувашского языка и лите-

ратуры, внеурочной работе по истории и географии. Рекомендация проводить квест-игру один раз в четверть. Работа требует проведения подготовительных мероприятий, особенно квестов-экскурсий.

Ссылка на презентацию: clck.ru/3AB677



Список литературы

1. Юмарт, Г.Ф. Чувашский фольклор: хрестоматия / Г.Ф. Юмарт. – Чебоксары: Чувашское книжное издательство, 2003. – 415 с.
2. Афанасьев, П.В. Тав: сӑвӑсемпе поэмӑсем / П.В. Афанасьев. – Чебоксары: Чувашское книжное издательство, 1999. – 207 с.
3. Афанасьев, П.В. Родники под ильмами: стихи: пер. с чуваш. / П.В. Афанасьев. – Москва: Современник, 1984. – 60 с.
4. Романов Н.Р. Чувашские пословицы, поговорки и загадки / Н.Р. Романов. – Чебоксары: Чувашское книжное издательство, 2004. – 351 с.
5. Матвеева, Г.А. Чувашские народные сказки / Г.А. Матвеева. – Чебоксары: Чувашское книжное издательство, 2015. – 450 с.

Список электронных ресурсов

<https://snova-prazdnik.ru/kvest-noch-v-muzee/>
<https://ru.chuvash.org/news/7631.html>
<https://www.youtube.com/watch?v=DgflawPOSc>
<https://forum.na-svyazi.ru/?showtopic=3138971&st=0&p=20151827#entry20151827>
https://sch1561uz.mskobr.ru/attach_files/upload_users_files/5e5ca079e2aed.pdf
<https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-kvest-tehnologii-pri-provedenii-urokov-v-nachalnoy-shkole/viewer>

Зотина Гузель Валеевна,
заместитель директора по УР
Маслова Елена Васильевна,
учитель начальных классов
МБОУ «Гимназия № 1» Лаишевского муниципального района
Республики Татарстан

Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений (проект)

Аннотация. Авторы представили проект «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений». Представлены цели, основные задачи, критерии эффективности, определены сроки реализации. Главное внимание авторы обращают на содержательную сторону проекта, его социальную значимость и социально-педагогические условия, позволяющие повысить эффективность внедрения.

Наименование проекта	Проект наставничества «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений»
Описание актуальности проекта	Образовательные организации зачастую не могут предусмотреть все происходящие изменения и постоянное обновление педагогической и профессиональной составляющей современного образования. Необходима система, своего рода программа формирования педагога, который будет не только грамотным специалистом, но и морально преданным той профессии, которой он посвящает время. Такой системой является система наставничества. Однако анализ опыта осуществления наставнической деятельности в образовательных организациях выявил наличие следующих проблем: - отсутствие нормативно-правовой базы, регламентирующей работу наставников и их подопечных; - отсутствие выстроенной системы взаимодействия образовательных организаций разного уровня при формировании системы наставничества; - отсутствие адекватных систем мотивации наставников. Возникновение подобных проблем объясняется тем, что в наше время система педагогического наставничества находится в стадии коренных перемен, вызванных многообразием воздействующих на нее факторов: социально-экономических, социокультурных, педагогических, методических и индивидуальных.

Значимость проекта	<p>Проект «Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений» охватывает некоторые актуальные направления деятельности.</p> <p>Для гимназии в настоящее время характерны следующие тенденции в образовании:</p> <p>Конкурсное движение – инновационный фактор развития в образовании. Именно сегодня конкурсное движение набирает силу на разных уровнях.</p> <p>Олимпиада. Качественная подготовка обучающихся педагогами, вполне может служить одним из качественных показателей эффективности деятельности педагога.</p> <p>Привлечение молодых специалистов в образование.</p> <p>В настоящее время остро стоит проблема определения места, роли и функции молодого педагога в системе образования. Особый акцент делается на позициях, позволяющих молодому педагогу приобрести опыт, сформироваться как специалисту.</p> <p>Инклюзия в образовании. В образовательных организациях наблюдается тенденция увеличения количества детей с ОВЗ (с ограниченными возможностями здоровья), что требует от педагогов дополнительных знаний и определенного педагогического опыта в воспитании и обучении данной категории детей.</p>
Сроки реализации проекта	Сентябрь 2023 – август 2024 года
Специальные педагогические условия для внедрения проекта	<ul style="list-style-type: none"> – разнообразие и вариантность работы в системе наставничества; – учет индивидуальных особенностей педагогов; – бережное отношение к процессу наставничества и результату деятельности; – мотивация; – достаточный уровень квалификации педагогов-наставников.
Критерии эффективности проекта	<p>Промежуточные результаты:</p> <ul style="list-style-type: none"> -повысится уровень педагогической самостоятельности, активности и инициативности; - повысится уровень эмпатии участников образовательного процесса, обусловленный опытом педагогических ценностей и отношений; -улучшатся некоторые практические навыки и умения педагогической деятельности. <p>Ожидаемые результаты от реализации проекта:</p> <p>появится устойчивая мотивация и интерес к педагогической деятельности;</p>

	улучшатся навыки общения и взаимодействия с коллегами; повысится уровень педагогического сознания. накопятся практические навыки и умения в значимых образовательных тенденциях; повысится уровень педагогического мастерства.
--	--

Обоснование актуальности.

Ключевой фигурой в системе образования всегда был и остаётся педагог. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому педагог должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, для того чтобы реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современном образовании остро востребованы высокообразованные и нравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Подготовка педагога к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных как его личностным потребностям, так и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления и развития педагога и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Целесообразность проекта.

Как показывает практический опыт, польза от разработки и внедрения системы наставничества доступна всем участникам этого процесса: подопечным и наставникам.

Преимущества для подопечных

Система наставничества предполагает, что обучение происходит на рабочем месте и в рабочее время, когда подопечные взаимо-

действуют с более опытными и высококвалифицированными педагогами. Во время этого процесса они:

- получают своевременную помощь на этапе интеграции в новую должность;
- ощущают поддержку в профессиональном развитии;
- развивают профессиональные навыки, умения и компетенции, оказывающие влияние на достижение показателей, необходимых образовательной организации;
- повышают самоуважение, уверенность в себе и позитивное отношение к педагогической деятельности, особенно по мере профессионального роста;
- получают обратную связь от наставников, стимулирующую к активной деятельности;
- своевременно анализируют собственные сильные и слабые стороны в разных педагогических ситуациях;
- берут на себя ответственность за собственную учебу и повышение профессионального уровня;
- осознают причастность к образовательной организации и образованию в целом.

Преимущества для наставников

Безусловно, беря на себя функции наставников, у педагогов существенно увеличиваются трудовые и временные затраты. Им нужно дополнительно погружаться в тонкости методики обучения взрослых, нужно находить время в течение рабочего дня для того, чтобы пообщаться со своими подопечными, обучить чему-то новому, проверить качество выполняемых заданий, следить за реализацией индивидуальных планов развития и т. д.

Но, несмотря на все возникающие сложности и дополнительную нагрузку, сами наставники получают ощутимую пользу от обучения своих подопечных. Они:

- имеют перспективы карьерного роста;
- получают признание заслуг и статуса наставника;
- завоевывают репутацию профессионалов и доверие коллег;
- получают возможность увидеть новые пути решения типичных педагогических задач;
- систематизируют имеющийся профессиональный опыт;
- принимают участие в формировании профессиональной команды.

Особенности практики наставничества.

Представленная практика наставничества является комплексной моделью наставничества, ориентированной на некоторые современные тенденции образования, и состоит из 4 значимых блоков:



Цель проекта: оказание помощи педагогическим работникам в профессиональном становлении, приобретении профессиональных знаний и навыков выполнения должностных обязанностей; адаптация в коллективе; воспитание дисциплинированности, требовательности к себе и заинтересованности в результатах педагогического труда.

Задачи проекта:

- ускорение процесса профессионального становления педагогов, развитие их способности самостоятельно, качественно и ответственно выполнять должностные обязанности;
- адаптация педагогов к условиям осуществления педагогической деятельности, приобщение к образовательной культуре;
- развитие у педагогов интереса к осуществляемой профессиональной педагогической деятельности;
- развитие профессионально значимых качеств личности;
- формирование активной гражданской и жизненной позиции;
- создание в педагогическом коллективе благоприятного социально-психологического климата;
- снижение текучести кадров в образовательной организации и мотивация педагогов к установлению длительных трудовых отношений.

Программа наставничества тесно связана:

- с реализуемыми проектами в образовательной организации;
- с программой стратегического развития образовательной организации;

- с развитием волонтерского движения;
 - с реализацией региональных проектов национального проекта «Образование».
- Программа наставничества соотнесена с:
- с федеральной основной образовательной программой НОО, ООО, СОО гимназии;
 - с программой дополнительного образования детей;
 - с планами по воспитательной работы гимназии;
 - с планом по инновационной деятельности;
 - с планом социально-психологической службы.

Практическая значимость проекта.

Проект наставничества является универсальной технологией построения отношений внутри любой организации, осуществляющей образовательную деятельность, как технология интенсивного развития личности педагога, передачи опыта и знаний, формирования педагогических навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

Описание проекта наставничества

Технология реализации процесса наставничества.

Принцип формирования наставнических пар/групп

	Наставник	Подопечный (подопечные)
Блок «Конкурс»	Педагог, имеющий опыт участия и занявший призовые места в конкурсах муниципального, республиканского, федерального уровнях	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в участии в конкурсах различного уровня
Блок «Олимпиады»	Педагог, имеющий опыт подготовки призеров и победителей на муниципальном, республиканском, федеральном уровнях	Педагог (педагоги), испытывающий(ие) трудности в подготовке детей к олимпиадам
Блок «Молодой педагог»	Опытный педагог со стажем педагогической работы более 20 лет	Вновь поступивший молодой специалист
Блок «Инклюзия»	Специалисты системы сопровождения в рамках сетевого взаимодействия с ГБОУ «Лаишевская школа-интернат» (учитель-логопед, педагог-психолог)	Педагог (педагоги), у которых в классах есть дети с ОВЗ

Универсальная дорожная карта наставнической деятельности
(применима ко всем блокам наставничества)

Мероприятия	Сент	Окт	Нояб	Дек	Янв	Февр	Март	Апр	Май	Июнь	Июль	Авг
Аналитико-планирующий этап												
Формирование наставнических групп/ пар	X											
Составление дорожной карты	X											
Коммуникативный тренинг	X											
Основной этап (прохождение программы наставнической деятельности)												
Собеседование (выявление проблем)		X										
Консультация (сообщение знаний теоретического характера)		X										
Открытый показ – стажировка (пример педагогической ситуации)			X	X	X	X	X	X				
Круглый стол (обмен мнениями по теории и практике проблемы)				X	X							
Блог-проект (совместная деятельность по решению проблемы)						X	X	X				
Семинар-практикум (по итогам реализации блога-проекта)									X			
Деловая игра (анализ приобретенных педагогических умений и навыков)										X		
Заключительный этап (выявление результативности, подведение итогов)												

Контрольный срез результативности проекта										X	
Подведение и тиражирование итогов реализации проекта											X
Рефлексия участников проекта											X

Подведение итогов взаимодействия пар/групп.

Учитываются:

1) самооценка (рефлексивная методика оценки эффективности проекта); (приложение № 1)

2) контрольный срез педагогической успешности; (приложение № 2)

3) результаты участия в деловой игре.

Цель и задачи деловой игры определяются соответствующим выбранным блоком.

В ходе деловой игры происходит педагогическое взаимодействие наставников и подопечных. Оцениваются действия каждого участника игры.

Оценка происходит по следующим критериям:

- педагог активно вступает во взаимодействие с другими педагогами игры;
- педагог предлагает свою помощь в затруднительных ситуациях другим педагогами игры;
- педагог принимает активное участие в деловой игре, заинтересован в выполнении заданий;
- педагог владеет достаточными профессиональными навыками для решения задач деловой игры.

Заключение

Наглядный пример создания наставнических групп даст рост количества педагогов, принимающих активное участие в жизни гимназии во всех направлениях данного проекта. Так же это позитивно повлияет на мотивацию молодых педагогов, будет способствовать их сближению (как известно в настоящее время очень большой процент молодых педагогов покидают школу). Если в школах будут присутствовать общие интересы и увлечения, будет увеличиваться стремление работать вместе, поддерживая любые начинания друг друга: такой коллектив учителей будет конкурентно способным.

Педагогический эффект проекта:

- повышение эффективности подготовки педагогов к выполнению своих обязанностей;
- быстрое вхождение в педагогическую деятельность молодых специалистов;
- приспособление педагогов к меняющимся запросам общества, быстрое овладение новыми технологиями педагогической деятельности;
- положительное и продуктивное отношение к работе, высокая мотивация.

Управленческий эффект:

- повышение качества образования и воспитания детей;
- снижение текучести педагогических работников;
- повышение рейтинга гимназии в системе образования.

Распространение результатов проекта.

- презентация проделанной работы и презентация результатов педагогическому совету;
- презентация на сайте гимназии;
- презентация и его результатов в сборнике гимназии.



адреса проекта: clck.ru/3A9Zz9

Список литературы

1. Наставничество в образовании: современная практика: сборник материалов международной (заочной) научно-практической конференции. 20 ноября 2019 года // Государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Институт развития образования и социальных технологий». – 188 с.
2. Шегалева, А.В. Определение роли и функции молодого специалиста в системе общего образования / А.В. Шегалева // Педагогика: традиции и инновации. – Челябинск: Два комсомольца. – С. 130–131.
3. Щербакова, Т.Н. Исторический аспект наставничества как форма профессиональной адаптации молодого педагога / Т.Н. Щербакова, Е.В. Щербакова // Теория и практика образования в современном мире: материалы VIII Международной научной конференции. – СПб.: Свое издательство. – С. 18–22.

Приложение 1

Рефлексивная методика оценки эффективности проекта

Лист оценки

Ф.И.О. педагога _____

Дата _____

Инструкция: оцените свои возможности, умения и навыки по 10-балльной шкале.

Критерии	Шкала
Навыки взаимодействия с коллегами в процессе достижения поставленных целей	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)
Уровень самостоятельности, целенаправленности и саморегуляции собственных действий	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)
Практические навыки и умения поведения в разнообразных педагогических ситуациях	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)
Уровень творческой активности	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)
Уровень коммуникативных навыков	(1) (2) (3) (4) (5) (6) (7) (8) (9) (10)
Средний балл	
Уровень успешности	

Максимальное количество – 50 баллов.

1 уровень успешности – до 15 баллов.

2 уровень успешности – 16–29 баллов.

3 уровень успешности – 30–44 балла.

4 уровень успешности – 45–50 баллов.

Приложение 2

Контрольные срезы педагогической успешности

Блок «Конкурс»

Количество участия в конкурсах	Количество сертификатов	Количество призовых мест

Муниципальный уровень	Республиканский уровень	Федеральный уровень	Муниципальный уровень	Республиканский уровень	Федеральный уровень	Муниципальный уровень	Республиканский уровень	Федеральный уровень

Блок «Олимпиады»

Количество призовых мест		
Муниципальный уровень	Республиканский уровень	Федеральный уровень

Блок «Молодой педагог»

Критерии оценивания	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Результативность образовательной деятельности	X		
Взаимодействие с родителями			
Организация предметно-развивающей среды			
Методическая деятельность			
Трудовая дисциплина			
Общественная активность			

Блок «Инклюзия»

Критерии оценивания	Высокий уровень	Средний уровень	Низкий уровень
Владение основной терминологией	X		
Знакомство с ФАООП			
Планирование индивидуальной работы			
Педагогическое взаимодействие с учениками с ОВЗ			
Взаимодействие с родителями учеников с ОВЗ			
Участие в ППк			

Исхакова Венера Наилевна,
учитель английского языка
МБОУ «Гимназия имени М.М. Вахитова
г. Буинска Республики Татарстан»,
руководитель РМО учителей иностранного языка Буинского
муниципального района Республики Татарстан

Наставник и молодой педагог (эссе)

Аннотация. Автор в формате эссе раскрывает проблему взаимоотношений наставников и молодых учителей. Отмечает, что в школу приходят молодые специалисты, получившие диплом о высшем образовании, готовые открыть учащимся тайны знания. Решив стать учителем, большинство молодых специалистов видят эту работу в ярком свете: послушные ученики, понимающие родители, дружный коллектив и добродушная администрация. Но уже в начале своей деятельности испытывают затруднения профессионального, психологического и социального характера. Каким этот учитель будет через несколько лет? Как он вольется в коллектив? Ответы на эти вопросы во многом зависят от организации помощи начинающему педагогу. С этой целью в школах Буинского муниципального района ведется работа с молодыми педагогами.

В районном методическом объединении учителей иностранного языка разработана программа наставничества над молодыми учителями.

Цель программы: создание организационно-методических условий для профессионального становления молодого специалиста в образовательном процессе. Перед учителями-наставниками стоят задачи:

- 1) оказать практическую помощь начинающим учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства;
- 2) создать условия для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;
- 3) развивать потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

Содержание деятельности наставников включает диагностику профессиональных затруднений молодых специалистов и выбор

форм оказания помощи на основе анализа их потребностей, планирование и анализ деятельности, помощь молодым специалистам в повышении эффективности организации образовательной деятельности, создание условий для совершенствования педагогического мастерства молодого специалиста, организацию встреч с опытными учителями, распространение опыта успешной педагогической деятельности. С целью оказания помощи проводятся консультации и беседы по следующим направлениям деятельности:

- ведение школьной документации: изучение нормативно-правовой базы, работа с электронном журналом, составление календарно-тематического планирования и поурочных планов;
- посещение уроков молодого специалиста, уметь формировать познавательный интерес учащихся, способствовать проявлению их творческого потенциала, использовать внеурочные формы работы для повышения мотивации к изучению предмета;
- методическое сопровождение молодого учителя: методические требования к современному уроку, методика планирования урока, умение ставить цели и задачи урока, планировать этапы, осуществлять отбор учебного материала,
- самоанализ урока, взаимопосещение уроков молодыми специалистами у учителей-наставников и учителей с большим педагогическим опытом;
- использование современных педагогических технологий, ИКТ;
- осуществление контроля знаний учащихся: состояние рабочих и контрольных тетрадей, диагностика результатов обученности, чтобы выявить объективность оценивания знания учащихся в соответствии с критериями и нормами оценивания.
- планирование работы на следующий учебный год, портфолио учителя, анализ собственной педагогической деятельности.

Все вышеперечисленные направления способствуют повышению профессионализма молодого учителя, овладению методами обучения и различными приемами работы по формированию УУД.

Результатом методического сопровождения наставляемых учителей стало их успешное участие в профессиональных конкурсах «Учитель года», в конкурсах методических разработок урока, в гранте «Алгарыш», «Наш новый учитель» и научно-практических конференциях. Совместная работа наставника и молодого учителя – это будущее образования, таким образом, шаг за шагом выпускник вуза становится профессионалом, Учителем с большой буквы.

Ишимова Светлана Владимировна,
заместитель директора по УР
МБОУ «Гимназия № 5» г. Буинска

Управление профессиональным развитием молодого педагога в условиях профессиональной стандартизации

Аннотация. *За последнее время в образовании произошли колоссальные изменения. Стандартизация общего образования и введение профессионального стандарта предполагают системное переосмысление существующей практики деятельности педагогических работников. Профессиональный стандарт выступает в условиях профессионального развития молодого педагога нормой, образцом (мерилом) современных требований к педагогу, своего рода эталоном его профессионально-педагогической компетентности.*

Молодые педагоги испытывают затруднения на начальном этапе педагогической деятельности. Во-первых, процесс их адаптации сопряжен с преодолением многочисленных дидактических, методических, организационно-воспитательных и других трудностей в силу отсутствия опыта работы, незнания специфики образовательной организации, школьного коллектива, родительского социума. Во-вторых, молодой педагог, осуществляя профессиональную деятельность в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов и профессионального стандарта педагога, должен знать основные закономерности возрастного развития обучающихся, способы социализации личности и «индикаторы индивидуальных особенностей траекторий жизни». Необходимо его активное включение в педагогическое творчество, исследовательскую и проектную деятельность, освоение и применение современных психолого-педагогических технологий; использование и апробация специальных подходов в обучении в целях включения в образовательную деятельность всех обучающихся; освоение способов формирования у обучающихся универсальных учебных действий, высокой мотивации к обучению и многое другое. Без соответствующей квалифицированной профессиональной поддержки с таким объемом педагогической деятельности начинающему учителю справиться сложно. Своевременная поддержка молодого педагога и грамотно спланированная система информационно-методического

сопровождения создают условия для успешного вхождения в избранную профессию.

Сегодня имеется потребность в создании условий для формирования компетенций молодого учителя, среды, способной обеспечить его становление и профессиональный рост. Актуальной становится задача, направленная на изменение подходов к организации методической работы, поиск новых точек профессионального роста учителя.

Таким образом, назрела необходимость решения противоречий между: требованиями законодательства к определенному уровню владения педагогами современными профессиональными компетентностями и их неготовностью к работе в новых условиях в силу недостаточной практической, методической готовности молодых специалистов к деятельности в новых условиях.

Наличие и анализ указанных противоречий определили проблему: неготовность молодых специалистов, пришедших в образовательную организацию, работать в соответствии с требованиями профессионального стандарта.

Наряду с другими организациями, образовательная организация – центральное звено, в котором обеспечивается профессиональная адаптация молодых специалистов. Задача образовательной организации – помочь начинающему педагогу осознать себя способным, талантливым, сделавшим правильный профессиональный выбор человеком, способным показывать высокие результаты труда и продемонстрировать лучшие профессиональные качества.

Для осуществления системности в работе с молодыми педагогами целесообразно выделить основные взаимосвязанные направления этого вида деятельности:

- повышение научной, теоретической, практической, психолого-педагогической, методической подготовки молодого специалиста;
- изучение и освоение молодым специалистом учебной программы, требований к современному уроку/занятию;
- изучение и внедрение в практику преподавания передового педагогического опыта и основных достижений педагогической науки, а также организацию творческой деятельности молодого специалиста.

Овладеть современными профессиональными компетентностями, как показывает практика, хорошо помогает наставничество. Пе-

дагогическое наставничество – одна из форм методической работы по передаче педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает приемы и методы педагогической деятельности под непосредственным руководством педагога-мастера, педагога с большим стажем и желанием помочь молодому специалисту. Наставничество в образовании можно рассматривать и как форму индивидуального обучения и воспитания молодого педагога. При осуществлении педагогического наставничества теоретический курс сведен к минимуму, акцент ставится на формирование практических умений и навыков на рабочем месте.

Обучение на рабочем месте создает условия для более благоприятной будущей адаптации учителя в школьном сообществе.

Можно выделить основные компетенции, которые молодой педагог может приобрести только на рабочем месте:

- более глубокое понимание личности обучающегося;
- перенос внимания от себя к проблемам и результатам обучения и воспитания;
- умения и компетенции в области управления образовательным процессом;
- владение современными технологиями обучения и воспитания, оценочной деятельностью;
- компетенция решения педагогических проблем.

К основным направлениям деятельности педагога-наставника с молодым специалистом относятся:

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

В этих направлениях деятельности внимание сосредоточено на четко определенных функциях педагога-наставника, ориентированных на развитие педагогических компетенций молодого педагога, поэтому наставники должны быть хорошими специалистами по планированию учебного процесса, реализации, оценке процесса обуче-

ния, консультированию, мотивации, выбору и применению дидактических технологий.

Большое внимание педагог-наставник уделяет методическим формам работы с молодыми педагогами: участие в методических мероприятиях образовательной организации (методических днях, методических неделях, профессиональных конкурсах, школьных семинарах, конференциях, открытых уроках опытных учителей). Это далеко не полный перечень методических мероприятий, которые проходят в образовательной организации по повышению педагогического мастерства педагогов.

Таким образом, грамотное управление становлением профессиональной адаптации молодого педагога помогает профессиональному росту молодого специалиста. Грамотно построенная работа с молодыми специалистами – один из факторов успешного овладения профессиональными компетентностями и вхождения в профессиональную среду.

Список литературы

1. Чиркунова, М.В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации / М.В. Чиркунова. – Текст: электронный. – URL: https://kirovipk.ru/wp-content/uploads/2022/01/sbornik_materialov_nastavnik_v_obrazovanii.pdf (дата обращения: 15.05.2024).
2. Ведерникова, Л.В. Подготовка педагога как творческого профессионала / Л.В. Ведерникова. – Ишим: Издательство: ИГПИ им П.П. Ершова, 2006. – С. 109.

Кириллова Валентина Викторовна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Лицей-интернат (школа для одаренных детей) г. Буинска
Республики Татарстан»

Практика работы наставнической пары в рамках формирования читательской грамотности на уроках русского, родного (русского) языка и литературы (из опыта работы)

Аннотация. *Сегодня педагогическое наставничество ведется в школах для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь назначенным учителям, имеющим опыт работы не более 3-х лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Большое значение к данному направлению имеет профессионализм и позитивная мотивация наставника.*

Целевая модель наставничества в формате «учитель – учитель» как организационная основа наставничества в школе разработана в рамках реализации Национального проекта «Образование». Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145. 23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР-42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации.

В 2023 году в МБОУ «Лицей-интернат г. Буинска» пришла работать молодой педагог на должность учителя родного (русского) языка и литературы по направлению «Преподавание русского языка и литературы» с опытом педагогической работы 2 года – Хусаинова К.П. Как молодому специалисту, Кристине Петровне была необходима помощь и поддержка в профессиональном развитии, овладении педагогическим мастерством (а именно по направлению- формирование познавательной мотивации и активизации обучающихся, овладение различными приемами в процессе формирования читательской грамотности). Приказом по школе я была назначена ее наставником.

Был составлен перспективный план, а также и индивидуальный план работы, в которых указывались основные этапы помощи наставляемой.

Модель взаимодействия: наставник – участник программы, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого. Наставляемый – педагог, желающий глубже изучить узкую тему, в рамках которой опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету.

Основная цель взаимодействия: определение точек соприкосновения и преемственности между предметными областями «Русский язык и литература» и «Родной (русский) язык и родная (русская) литература» в рамках формирования читательской грамотности на уроках русского, родного (русского) языка и литературы.

Задачи, решаемые во взаимодействии «наставник – наставляемый».

Наставник:

1) создаёт комфортные условия для реализации профессиональных качеств;

2) помогает с освоением продуктивных технологий по формированию читательской грамотности с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем.

Планируемые результаты: педагог-наставляемый получит необходимые для данного периода реализации профессиональной компетенции; подготовка профессиональных советов и рекомендаций, а также стимулирование и ресурсное развитие с целью комфортного становления внутри организации и профессии.

В Федеральном государственном образовательном стандарте определена основная задача образования – развитие личности, готовой к взаимодействию с окружающим миром, самообразованию и саморазвитию. В соответствии с требованиями к содержанию и планируемыми результатами освоения учащимися образовательных программ в качестве результата рассматривается формирование у учащихся универсальных учебных действий.

Особое место среди метапредметных универсальных учебных действий занимает сформированность у учащихся читательской грамотности.

В практике работы учителя русского языка и литературы существует огромный арсенал приемов, техник и технологий развития читательской грамотности.

Учитель-наставник должен представить учителю-наставляемому систему работы по формированию читательской грамотности на уроках русского языка и литературы посредством определенных методических приёмов.

Реализация программы взаимодействия:

1) Консультирование, собеседование, анализ затруднений, способов их решений.

2) Открытые уроки наставника (Кириллова В.В.) – урок литературы в 6-а классе по теме «А.С. Пушкин. «Песнь о вещем Олеге». Связь с фрагментом «Повести временных лет» проведен 19.10.2023г.; урок литературы в 6 а классе «И.С. Тургенев. Рассказ «Бежин луг». Образы и герои».

3) Анализ приёмов работы с текстом (наставник и наставляемый).

Первое читательское умение – найти и извлечь информацию из текста.

Задание – подтвердите или опровергните высказанную точку зрения, или подобные задания: Согласны ли вы, что... Верно или неверно? Да или нет?

Задание требует точного знания материала и внимательного чтения текста.

Второе читательское умение – интегрировать и интерпретировать сообщения текста.

Задания: дать характеристику герою повести.

Задание требует знания материала и вдумчивого чтения текста, умения подобрать необходимый для ответа материал и передать требуемую информацию.

Третье читательское умение – осмыслить и оценить сообщения текста.

Задание – оценить утверждение текста с точки зрения собственных моральных или этических представлений; высказать своё мнение о качестве приведённых в тексте доказательств.

Задание требует умения высказать своё мнение, доказывать примерами из текста.

4) Методическая консультация наставника «Практика применения приёмов смыслового чтения на уроке литературы в 6 и 9 классах».

Открытый урок русского языка в 6 классе (наставляемый Хусаинова К.П.) – «Тепло родного дома. Т.В. Михеева. «Не предавай меня!» (главы из повести)» Урок проведён 25 января 2024 года.

5) Совместный анализ применяемых приёмов работы с текстом. Тонкий и толстый вопрос; реставрация текста (текст с дырками); включение в домашнее задание письменного ответа на вопрос; задания на демонстрацию «понимания смыслов»: приведи пример, вырази с помощью..., поясни термин, утверждение, изобрази...; давать опережающее домашнее задание; использовать загадки, пословицы, инсценировки.

Приёмы графической переработки учебного материала:

- прием «Составление кластера»;

- приём «Опорный конспект».

Проведение наставником (Кирилловой В.В.) урока в классе наставляемого – урок русского языка в 6 классе по теме «Устойчивые формулы речевого этикета в общении».

6) Совместный анализ приёмов работы с текстом.

Приёмы работы: самостоятельное выделение основной мысли; нахождение информации в тексте на поставленные вопросы; выделение главной и второстепенной информации; выявление разных жизненных позиций героев и их совпадение с собственными убеждениями (знаниями); прогнозирование содержания по заглавию, иллюстрации, отрывку; самостоятельное формулирование вопросов по тексту; сравнение текстов разных жанров, разных стилей (деловой, научный, художественный, публицистический, разговорный) с похожим содержанием.

Совместное проведение урока родного (русского) языка (наставник и наставляемый) в 6 классе по теме «Тепло родного дома. Ю. Бондарев. «Поздним вечером» в рамках Республиканского семинара учителей русского языка и литературы.

- Подведение итогов совместной работы. Публикация материалов проведённых уроков.

Моя наставляемая приняла активное участие в проведении школьной предметной недели русского языка и литературы. Были успешно ею проведены открытые уроки в рамках методической недели школы и республиканского семинара учителей русского языка и литературы. Кроме этого, она приняла участие во Всероссийском конкурсе «Туган тел», на котором успешно провела мастер-класс, защитила проект по внеурочной деятельности по теме «Полезность семейного чтения» и заняла 3 место.

Интегрированный урок родной (русской) литературы
и русского языка

*Кириллова Валентина Викторовна (наставник),
Хусаинова Кристина Петровна (наставляемый),*

Тема урока: Тепло родного дома. Ю.В. Бондарев «Поздним вечером».

Цель урока: формирование навыка осознанного анализа прочитанного произведения.

Задачи урока:

Образовательные (предметные):

- знакомство с творчеством Ю.В. Бондарева через рассказ «Поздним вечером»;
- совершенствовать умение анализировать текст, определять ключевые слова, понимать авторский замысел;
- совершенствовать навыки выразительного, осознанного чтения;
- углубить знания учащихся о смысловой и грамматической цельности текста, его строении;

Воспитательные (личностные):

- воспитывать любовь к родному дому, семейным ценностям.
- формировать умение работать в группе, слушать и понимать речь других, совместно договариваться о правилах поведения и общения.

Развивающие (метапредметные):

- развивать речь учащихся (оформлять свои мысли в устной форме), мышление (устанавливать аналогии);
- обобщать и классифицировать по признакам.

Ожидаемый результат:

- в результате изучения данного материала учащиеся должны самостоятельно ставить перед собой учебную задачу, уметь анализировать произведение.
- обучающиеся смогут применять полученные знания на межпредметном уровне (на уроках иностранного языка, истории, литературы), смогут осознанно использовать речевые средства в соответствии с задачей коммуникации.
- обучающиеся смогут продемонстрировать коммуникативные компетенции в процессе образовательной деятельности.

Форма организации учебной деятельности: коллективная, групповая, индивидуальная, работ в парах.

Средства наглядности: раздаточный материал (карточки с текстами), презентация.

Ход урока.

Урок начинает учитель-наставляемый

I. Организационный момент.

Учитель. Я рада видеть вас, ребята! Представьте, что на вашей ладошке маленький солнечный лучик. Улыбнитесь ему и пошлите его кому-нибудь из ваших друзей. Мысленно пожелайте ему удачи в работе

II. Проверка домашнего задания: Проверка одного из заданий:

1. Напишите словарную статью о кипрее, воспользовавшись текстом рассказа и материалом из рубрики «Работа со словом» (№4 стр. 115).

2. Сообщение об одном лекарственном растении нашей местности.

3. Иллюстрации к рассказу.

III. Актуализация знаний и умений. Создание проблемной ситуации (фиксация индивидуального затруднения).

Слайд. На экране пословицы высказывания великих людей о семье и доме

- Любовь и уважение к родителям без всякого сомнения есть чувство святое. В.Г. Белинский
- Материнские руки – воплощение нежности; детям хорошо спится на этих руках. В. Гюго
- Лучший способ сделать детей хорошими – это сделать их счастливыми. О. Уайльд
- Семья – это самое теплое место на земле.
- Семья – это сердце дома.
- Любовь матери никогда не ослабевает.
- Любовь семьи не сравнится ни с какой другой.

Без чего на белом свете

Взрослым не прожить и детям?

Кто поддержит вас, друзья?

Ваша дружная... (семья)

Слово это тёплое сердце согревает,

И без слова этого жизни не бывает.

Утром, днём и вечером я твержу упрямо

Это слово вечное, ласковое – ... (мама)

– Какую тему затрагивают данные выражения?

IV. Работа по теме урока: 1. Вступительное слово учителя: к сегодняшнему уроку вы прочитали произведение «Поздним вечером». И автор его – Юрий Бондарев.

Давайте послушаем информацию о писателе от Ерусланова Георгия.

Приложение. Информация о писателе.

Учитель. Действие рассказа происходит в то время, которое наступило после войны. Было очень тяжело, но люди жили, боролись за свои права и счастье. В рассказе Бондарев специально использовал образы детей, чтобы показать, что люди переживают за родителей. – Какой жанр произведения?

– Произведение «Поздним вечером» – рассказ

– С какими главными героями вы познакомились. Какие они?

Характеристики героев.

Коля – мальчик впечатлительный, переживающий за свою маму.

Миша – человек, который дружит с Колей, поддерживает своего товарища.

– Ребята, о чем это произведение? (О семье, о взаимоотношениях между близкими)

«Мозговой штурм». Давайте представим себе поздний зимний вечер. Видеофильм.

– Какие у вас возникают ассоциации? Какое настроение вызывает эта картина? (тревога, грусть, тоска, сонное настроение, хочется спать)

– К этому произведению на доске выписаны ключевые слова, давайте прочитаем их и, может быть, они помогут нам точнее определить, о чём пойдёт речь в этом произведении. (высказывания детей)

Слайд. Ключевые слова: ревёт непогода, задрожать от страха, стонут стёкла под порывами ветра, с дрожащим холодком, как бы мамка не заблудилась, при солнышке тепло, при матери добро.

– А сейчас давайте прочитаем начало произведения и посмотрим, совпадут ли наши мысли с мыслями автора.

– Кого ждут мальчики? (маму Коли) – А из каких слов это понятно? (показалось, я думал, что это мама)

– О ком беспокоится Коля? Где это прослеживается в тексте? Докажите.

– Какие слова использовал автор при описании природы за окном?

– Как в тексте автор связывает описание природы с настроением, состоянием мальчиков? (Кажется, страшновато, состояние волнения)

– Как мальчики стараются отогнать страшную мысль? Найдите и прочитайте слова, которые помогают мальчикам преодолеть страх? (Отец, пример отца, не боится ничего)/

– Почему Коля отпускает Мишку домой?

Мишка пришел к Коле сразу после школы и не предупредил, что будет находиться долго. И очень переживал, что его потеряли. Говорил, что мама переживает.

– Почему после ухода Миши быстро проходит радость? Где это прослеживается в тексте? Зачитать. (Вздрагивает, становится пусто)

– Почему от слов маминой записки у Коли сосёт под ложечкой? (Мальчик переживает и боится за мать)

– Как Коля представляет себе путь мамы домой? (едет домой в санях, едва плетётся).

– Как в этом отрывке показано состояние Коли? (сердце бьётся так быстро, громко, что не слышно, как стучат часы).

– Что происходит с Колей, когда приехала мать? Что можно сказать об отношении мамы и мальчика? (тёплые, дружеские, заботится о маме). Докажите словами текста. Прочитайте с нужной интонацией. (ты всё ждал меня? Колька, ты мой, Колька!)

– А кому из вас приходилось оставаться дома одному вечером? Как вы преодолеваете страх?

Внимание автора сосредоточено на психологическом состоянии, переживаниях героев. – В одной из рецензий на рассказ Бондарева «Поздним вечером» было отмечено хорошее знание писателем детской психологии, его чуткое и верное проникновение в суть событий. Согласны ли вы с такой оценкой?

Физминутка

Наступила физминутка

Наклонились, ну-ка, ну-ка!

Распрямились, потянулись,

А теперь назад прогнулись.

(наклоны вперед и назад)

Голова устала тоже.

Так давайте ей поможем!

Вправо-влево, раз и два.
Думай, думай, голова.
(вращение головой)
Хоть зарядка коротка,
Отдохнули мы слегка.
Урок продолжает учитель-наставник.
Комплексный анализ текста.

– Ребята, переходим к следующей части нашего урока. Давайте еще раз повторим.

Основная мысль рассказа «Поздним вечером»
Надежда и смелость – то, что должно быть у каждого человека.
Чему учит

Важно ценить своих близких, стараться делать им только приятное, чтобы все люди испытывали радость от совместного бытия.

– Что такое текст?

Текст – это одно или несколько предложений, которые связаны друг с другом по смыслу.

Признаки текста:

– Предложения тесно связаны между собой по смыслу, т.е. объединены общей темой и основной мыслью.

– Завершенность и смысловая законченность.

– Последовательность изложения.

– Наличие заголовка, в котором выражается основная мысль.

Перед вами различные тексты.

3 группы работают текстами

Повествование

Колина мать работает врачом в степном районе, недалеко от города Актюбинска; каждое утро за ней приезжают сани из больницы, и дед Степан увозит ее до восьми часов вечера. Сейчас уже десять, но ее все нет. А буран хлещет в степи, гремит по крыше, дико взвизгивает в трубе, дергает дверь в сенях, будто кто-то в злобе ударяет, наваливается плечом, срывает ее и не может сорвать с петель. На улице все гудит, и порой кажется, что комната несется по воздуху, в вихрях снега, оторванная от всего мира.

Мальчики сидят на диване и то и дело поглядывают на стенные часы. Миша хмурится и, стараясь не сопеть, уже второй раз осторожно листает книгу про зверей Африки. Он давно торопится домой, так как отпросился к Коле «только на минуту», но ему и боязно, и неудобно уходить, хотя живет он рядом – через несколько домов.

А часы на стене неустанно и сонно тикают. Изредка в них что-то обрывается. Тогда гиря дергается, и мальчики вздрагивают. В комнате полутемно. Возле дивана на столе горит большая керосиновая лампа: два дня нет электричества – буран порвал провода. Радио тоже молчит.

Прочитать текст и определить:

Стиль текста –

Тип текста –

Какие части речи помогают определить это? –

Определите лексическое значение выделенного слова –

Выпишите из текста примеры олицетворений –

Рассуждение

Коле сразу становится веселее. Ему хочется рассказать сейчас то, о чем он давно думал, и он заговорщицки говорит:

– Ты знаешь... Вот если бы война... ты как, пошел бы в разведчики?

– Не возьмут, – вяло отвечает Миша. – Не доросли, скажут. – Он откладывает книгу и, некоторое время соображая, деловито насупливается. – Может, взяли бы, только мать вот...

– Ерунда какая! – возражает Коля. – А если бы наша страна воевала с фашистами? Нет, меня бы мать отпустила. Как отца. – Коля пристально смотрит на стену, где в черной рамке висит портрет. – У меня отец был артиллерист. Он дрался с «тиграми», танки были такие у немцев. Отца ранило, а он все стрелял... Пять танков подбил...

– У меня отец тоже, – кивает Миша, сутуливаясь. – Ничего не боится.

– А ты боишься? – подозрительно спрашивает Коля.

– Нет... Что ты! А вот только отец мой ничего не боится, твоя мать тоже. Видишь, какой буран, света не видать, а она поехала.

– Она вся в отца, – серьезно заявляет Коля. – Отец сам говорил...

– Коль, а Коль, – немного подумав, очень тихо спрашивает Миша, – а ты в отца?

Прочитать текст и определить:

Стиль текста

Тип текста

Какие предложения помогают определить это?

Определите лексическое значение выделенного слова.

Выпишите из текста примеры, где герои обсуждают свои проблемы и чувства.

Описание

На ватных ногах он с усилием делает два шага к окну и, всхлипывая от ожидания чего-то страшного, трет пальцем холодное, обросшее инеем стекло. Блестят освещенные луной морозные узоры. Они кажутся необыкновенным зимним лесом. Коля ничего не может рассмотреть сквозь них. Тогда, замирая, с млеющим холодком в животе, он идет в сени и там настезь открывает двери, готовый крикнуть: «Кто?» Никого нет. Мороз и синяя ночь. На дворе лежит лунный снег. Улицы не видно: снегу намело по крыши. Стоя в дверях, Коля весь дрожит от студеного воздуха. На улице ни огонька.

Прочитать текст и определить:

Стиль текста

Тип текста

Какие части речи помогают определить это?

Определите лексическое значение выделенного слова

Выпишите из текста примеры эпитетов

Учитель. Для чего автор использует средства выразительности?

Юрий Бондарев, известный советский писатель, в рассказе «Поздним вечером» использует различные средства выразительности для создания образов героев и передачи основных идей произведения.

Описательные прилагательные и эпитеты – еще одно средство, которое помогает Бондареву создать образы героев. В рассказе он описывает их внешность, одежду и поведение, чтобы помочь читателям представить себе героев и их характеристики более ярко.

Диалоги между персонажами – еще одно средство, которое использует Бондарев, чтобы показать их отношения друг к другу и передать информацию о событиях произведения. Например, в рассказе есть диалоги, где персонажи обсуждают свои проблемы и чувства. Учитель может объяснить, что диалоги помогают понять внутренний мир героев и развивают сюжет.

V. Подведение итогов урока учителем-наставляемым.

Слово учителя: В тексте говорится о буряне – стихии, которая страшит двух мальчиков, о родном доме, который является защитой от жизненных бурь, о семейных отношениях, о взаимной любви родителей и детей, о страхах и попытках их преодолеть, о влиянии

войны на взрослых и детей, о важных вопросах, которые задаёт себе герой.

Ю. Бондарев размышлял: «Высший идеал — сама жизнь. Вся русская классика пронизана мыслями о любви и добре. Откуда эти ростки? Прежде всего от воспитания в семье. Часто вспоминаю своих покойных родителей. Они делали всё, чтобы мы росли честными и совестливыми».

Организация самоанализа и самооценки ученика.

— Что для себя взяли из урока?

— Ребята, перед вами лежат листы самооценки, предлагаю вам оценить свою работу

VI. Домашнее задание (на выбор): 1. Напишите сочинение, раскрыв одну из проблем, поднятых автором в рассказе. 2. Иллюстрации к рассказу. 3. Подготовка к проверочной работе по рассказу.

Приложение

Бондарев Юрий Васильевич (1924–2020) — русский советский писатель, сам же был участником Великой Отечественной войны. Он с первого и до последнего дня жизни верил в Россию и был ей предан. Ю.В. Бондарев принадлежит к тому поколению, жизнь которого «вся пронизана, просвечена войной. Почти все написанное Бондаревым — о войне. Как будто он вместе со своими героями прошел по дорогам войны».

Будущий писатель родился 15 марта 1924 года в городе Орске Оренбургской губернии в семье народного следователя и адвоката. Семья Бондаревых много переезжала по стране, пока в 1931 году не обосновалась в Москве. Именно там, в Замоскворечье, маленький Юра поступил в местную школу, там прошли его детские и юношеские годы.

В детстве Юрий Бондарев увлекался чтением, особенно его интересовали приключенческие произведения Джека Лондона. Подражая любимым героям, мальчик закалялся летом и зимой, тренировал силу воли, выучил много навигационных терминов.

В школе Юрий лучше всех в классе писал сочинения. Заметив это, учительница посоветовала способному ученику посвятить себя литературе. Бондарев с энтузиазмом принялся выпускать журнал в


своей школе, но на дальнейших планах Юрия был поставлен крест с началом Великой Отечественной войны.

В молодости в составе других комсомольцев участвовал в укреплении Смоленских оборонительных укреплений. После окончания средней школы был направлен на учебу во 2-е Бердичевское пехотное училище. С 1942 года являлся участником Великой Отечественной войны. По окончании военного училища сражался на Сталинградском фронте, где был ранен.

С началом мирной жизни Бондарев поступил в Литературный институт им. А.М. Горького. В 1949 году был опубликован первый рассказ начинающего писателя под названием «Поздним вечером», о котором лестно отозвался Константин Паустовский. Первые работы Бондарева печатались в популярных журналах «Огонёк», «Смена», «Октябрь».

Рассказ «Поздним вечером» – о послевоенном времени, о детях послевоенного времени, эпизод из жизни людей, которые пытаются «отойти» от войны и строить новую мирную жизнь. Дело происходит в Казахстане в степном районе.

ЛИСТ САМООЦЕНКИ

№	Критерии	 Отлично	 Хорошо	 Я могу лучше
1	Я участвовал в формулировании проблемы, темы, цели урока			
2	Я высказывал свои предположения по данной проблеме			
3	Я помогал делать вводы и заключения			
4	Я помогал своей группе в выборе правильных решений			
5	Я с уважением выслушивал предположения и идеи своих одноклассников			
6	У меня не возникло трудностей с формулирование правильных идей, предположений, выводов			
7	Я понял тему урока и смогу рассказать ее друзьям и родителям			
8	Я смогу применить полученные знания в самостоятельной работе			

Курамшина Людмила Леонидовна,
учитель русского языка и литературы,
Волчкова Мария Андреевна,
учитель русского языка и литературы,
МАОУ «Многопрофильный лицей №11»
Советского района г. Казани

Павел Петрович Бажов. Талант и трудолюбие главного героя сказа «Медной горы хозяйка»

***Аннотация.** Проблема подготовки учителя была и будет актуальна во все времена, это объясняется назначением учителя как посредника между обществом и новым поколением. Качество обучения и воспитания в средней школе напрямую зависит от уровня подготовки педагогов. Большое значение в профессиональном росте молодого учителя, по мнению авторов статьи, имеет педагогическое наставничество, которое может быть реализовано в проведении интегрированных уроков.*

Высокое общественное значение учителя определяет серьезные требования к нему как личности. О проблеме подготовки педагогических кадров сказано немало учеными, писателями, вузовскими специалистами, мыслителями. В своё время К.Д. Ушинский особое внимание уделял проблеме подготовки учителя. Он высказал мысль о том, что «... влияние личности воспитателя на молодую душу... нельзя заменить ни учебниками, ни моральными сентенциями, ни системой наказаний и поощрений».

Будущего учителя нужно готовить к тому, что авторитет он будет зарабатывать не только знаниями, но и терпением, грамотностью и, как говорил Д.С. Лихачев, интеллигентностью.

Вузы ведут серьёзную работу по подготовке будущих учителей. Тем не менее, реалии сегодняшнего дня таковы, что подготовка педагогов не всегда успевает за современными требованиями, предъявляемыми к учителю. В своё время А.С. Макаренко говорил: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом...»

В современных условиях молодой специалист, попав на новое место работы, должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный

наставник. Целевая направленность наставничества на индивидуальную работу с молодым учителем сегодня жизненно необходима. Поэтому квалификация наставника особенно востребованна в эпоху постоянных перемен в образовании. Процесс взаимодействия наставника с молодым педагогом можно выстроить, используя классическую модель «менторинг», которую часто называют «наставничество один на один», или «педагогический дуэт».

Использование подобной модели помогает молодому учителю быстро адаптироваться в новых условиях, включиться в учебный процесс, освоить основы проектирования современного урока. Пример такого урока представлен в данной публикации.

Ход урока.

1. Организационный момент.

Уч.: Здравствуйте, ребята! Я очень рада видеть Вас всех сегодня на уроке литературы.

2. Актуализация знаний.

Уч.: Предлагаю нам с Вами сейчас ненадолго погрузиться в историю России. Посмотрите видеоролик и после просмотра попробуйте ответить на вопрос, о каких горах в нем говорится. (видеоролик)

О каких горах говорится в видео? (Об Уральских)

Это физическая карта России. А как бы Вы показали Уральские горы на уроке географии? Кто хочет попробовать? Покажите.

Может быть, вы знаете, чем известны эти горы? (их называют каменным хребтом, они самые древние на Земле, это единственная горная цепь, которая пересекает Россию с севера на юг, они разделяют Европу и Азию, а еще Урал – это сокровищница разнообразных полезных ископаемых)

Особенно Урал славится своими «самоцветами» – драгоценными, полудрагоценными и поделочными камнями (азурит, аметист, изумруд, малахит, аквамарин и др.). Посмотрите, какие они потрясающе красивые.

(Шкатулка) Здесь добывают руды цветного и черных металлов и минералы. Например, гранит, магнезит, барит, кальцит, железную руду и медную руду. Из медной и железной руды, которые добываются на Урале, изготавливается множество вещей, окружающих нас в повседневной жизни.

Ребята, чтобы понять, о каком художественном произведении будет идти речь сегодня на уроке, нам нужно разгадать ребус.

Уч.: «Медной горы Хозяйка»

А кто автор произведения «Медной горы Хозяйка»? (П.П. Бажов)

Павла Петровича Бажова называли «Колдуном уральским, бородатым». Подумайте, почему? (Его фамилия произошла от слова «бажить», т. е. колдовать, у него была борода, а жил и работал он на Урале)

На прошлом уроке Вы уже познакомились с биографией Павла Петровича Бажова, а сейчас попробуйте ответить на мои вопросы.

ВОПРОСЫ:

1) кем работал Бажов? (учителем русского языка и литературы)

2) сбором, каких материалов он занимался в свободное от работы время, что его интересовало? (записывал УНТ уральских рабочих – сказки, предания, легенды)

3) Знали ли вы, что почти все сказы Бажова написаны одной и той же перьевой ручкой, которую он изготовил сам из камыша, который нашел во время путешествий по Уралу.

3. Работа над темой урока.

Уч.: Вспомните, пожалуйста с каким произведением Бажова вы познакомились в начальной школе? («Серебряное копытце»)

В середине 1930-х годов он начал публиковать свои первые сказы. Позже Бажов объединил их в книгу «Малахитовая шкатулка».

Давайте прочитаем, какие сказы входят в эту книгу.

Сказ, о котором пойдёт речь сегодня на уроке, тоже входит в эту чудесную книгу.

В названии книги и в сказках Бажова упоминается камень – малахит. Давайте посмотрим, как выглядит этот горный минерал.

Малахит – это камень насыщенного зеленого цвета различных оттенков с темными прожилками красивого рисунка. Малахит единственный в мире узорчатый полудрагоценный камень. Уникальные изделия из малахита выставлены в Петербурге в Эрмитаже и в других музеях мира. А добывают этот камень где? (на Урале)

И события в сказе, о котором мы будем с вами говорить, развивались на Урале.

Почему сборник сказов получил такое название?

Вот как об этом говорит сам писатель, прочитайте, пожалуйста:

«Шкатулка она на то и служит, чтобы заполнять её постепенно, из года в год, чтоб хранить в ней сокровища».

Сам Бажов в течение всей своей жизни пополнял свою шкатулку сказами, которые тоже можно назвать сокровищами лите-

ратуры, а сами сказы были переведены более, чем на 100 языков мира.

У нас на уроке тоже сегодня есть такая шкатулка, что я из нее доставала сегодня? (минералы) Давайте подумаем, можно ли их назвать сокровищами? И если да, то сокровищами чего? (сокровищами природы)

Ребята, через все произведения Бажова красной нитью проходит одна тема, которая объединяет всё его творчество. Помогут нам догадаться, именно пословицы, которые вы видите на экране. Давайте прочитаем их и подумаем, какие слова пропущены?

ТРУД И ТАЛАНТ

4. Постановка темы и целей урока.

Попробуем вместе сформулировать тему нашего урока. О каком произведении пойдет речь, кто его автор? О каких качествах мы будем говорить, кому они принадлежат?

Павел Петрович Бажов. Талант и трудолюбие главного героя сказа «Медной горы Хозяйка»

Цель нашего урока: понять, почему именно такой человек стал героем сказа П.П. Бажова

Задачи урока:

- познакомиться с понятиями «трудолюбие», «талант»;
- охарактеризовать главного героя сказа – Степана;
- определить, что выделяет Степана среди других уральских мастеров.

Сначала давайте подпишем ваши рабочие листы.

5. Работа по теме урока

Уч.:

- подумайте, кого в сказе можно назвать мастером? (Степана);
- чем он занимается, в чем заключается его работа? (работает горняком, добывает руду);
- кто еще является главным героем сказа? (Хозяйка медной горы);
- давайте прочитаем ее описание в ваших рабочих листах в задании 1;
- как Степан понял, что перед ним не обычная девушка;
- давайте подумаем, какие сокровища она охраняет? (природные богатства, недра горы);
- скажите, почему она не всех допускает до своих сокровищ? (доверие нужно заслужить, поэтому она и просит передать приказчику, чтобы он убирался с ее горы, потому что он жадный и злой);

- заслуживает ли ее доверия Степан? (сначала нет, а потом да).
Чтобы понять, почему она все-таки решила доверить ему свои сокровища, давайте проанализируем поступки и характер Степана. Сейчас найдите в ваших рабочих листах задание 2:
- познакомьтесь с планом характеристики героя литературного произведения. Мы будем работать по нему. Вы будете работать в парах;
- возьмите карточки под номером 1, лежащие на ваших партах. Прочитайте, что на них написано;
- каждая пара ищет только ту информацию, которая написана на ваших листах;
- вам нужно будет найти на страницах произведения цитаты, характеризующие Степана по вашему пункту и отметить их карандашом. Пожалуйста, приступайте.

Итак, а теперь на основе тех цитат, которые вы нашли в тексте, давайте обсудим, какими характеристиками обладает Степан.

Вместе со мной вписывайте качества Степана в рабочие листы в задание 3.

Тут возможно использовать вопросы: Как вы пришли к такому выводу? На что вы опирались, делая вывод? Как вы это поняли? Отвечают.

- 1) Внешность Степана (стр. 54–55) сильный, тяжелый
- 2) Как относится Степан к Хозяйке, к приказчику (стр. 55, 57–58, 60) смелый, прямолинейный
- 3) Лексика (слова) Степана (стр. 59, 62) простой, немногословный, горный рабочий
- 4) Род занятий и поступки Степана (54, 55, 57, 59, 62) трудолюбивый, талантливый

Уч.: Вспомните, какое отношение Хозяйки было к Степану до испытаний, а какое после? Какие качества она в нем оценила? Давайте отметим на листах их.

Почему Хозяйка все-таки допустила его до своих богатств? Почему помогала ему? (он доказал, что он достоин, выполнив все ее задания, доказал, что он мастер). И только мастеру можно доверить природные богатства.

А кто такой мастер? Отвечают.

Прочитайте: Мастер — человек, достигший высокого искусства в своем деле, также превосходно знающий своё ремесло.

Мастер — это тот, кто обладает мастерством, а мастер и мастерство — главные герои сказов Бажова, а талант, трудолюбие — главные их свойства

Мастером мы можем назвать и самого писателя, который всю свою жизнь писал сказы и пополнял ими шкатулку.

А что такое мастерство по Бажову, из чего оно состоит?

Какая она, формула мастерства? Каких компонентов в ней не хватает? (трудолюбия и таланта)

Найдите в рабочих листах задание 4 и дополните формулу.

Но если трудолюбие окрашено добротой, то мастер создает такие шедевры, как Данила-мастер в другом сказе Бажова «Каменный цветок».

Сам Бажов говорил, что человек богат одухотворенным трудом, что вне труда нет и самого человека

Уч.: Ребята, давайте взглянем на экран. Что вы видите? (карту)

Да, это карта, но не обычная карта. Присмотритесь, пожалуйста, как вы считаете из чего она? Подскажу, она также известна в мире как самая дорогая карта. (из драгоценных камней).

Карту СССР из драгоценных камней создали к всемирной выставке 1937 г., которая проходила в Париже. Одним из условий создания карты стало использование минералов, которые добывали и добывают на территории нашей страны. А где именно добывали большую часть этих минералов, как вы считаете? (Уральские горы)

Как вы думаете, какие качества помогли мастерам создать такое произведение искусства? (трудолюбие и талант)

Конечно, она была создана трудами великих наших мастеров: теми, кто добывал эти камни и теми, кто создавал карту.

Уч.: Давайте вспомним, какая цель сегодня стояла перед нами, смогли ли мы ее достичь.

6. Обобщение.

Малахитница у Бажова – хранительница секретов высокого мастерства.

Она покровительствует рудокопам, простым и смелым работникам, не терпит насилия. Жестоких, жадных – наказывает.

Я думаю, что вы сегодня поняли, какими качествами нужно обладать, чтобы достигнуть настоящего мастерства в своем деле.

7. Рефлексия. А теперь мне хотелось бы узнать, всё ли вам понятно было на уроке? Не возникало ли трудностей?

Возьмите, пожалуйста тот драгоценный камень, который соответствует вашим ощущениям от урока.

Малахит – урок был очень интересный, я все понял.

Аквамарин – мне понравился урок, но я не все понял.

Аметист – урок мне не понравился, было непонятно.

Домашнее задание у вас будет по выбору, все варианты заданий будут в электронном журнале, но особо я хочу отметить 2-е задание, которое познакомит Вас с современными сказами, а также хотелось бы назвать книгу Александра Ферсмана «Занимательная минералогия», которую вы можете прочитать, если хотите узнать больше о минералах.

8. Домашнее задание:

- 1) Подготовить пересказ эпизода «Степан в гостях у хозяйки»
- 2) Прочитать сказ В. Галкина «Певучая таратайка» из сборника «Чудные зёрна: сибирские сказы», определить, как в этом произведении проявляются трудолюбие и талант.
- 3) Создать словарь народных слов и выражений, встречающихся в сказе «Медной горы Хозяйка».

Ссылка на презентацию: clck.ru/3AExGC

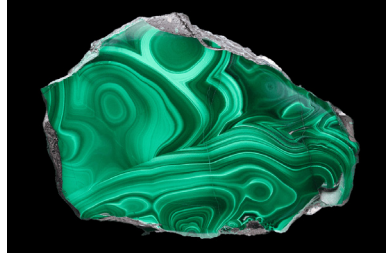
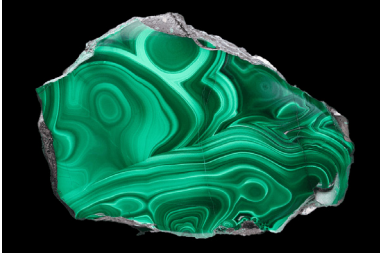


Ссылка на раздаточный материал: clck.ru/3AExUC



Ссылка на фрагмент: clck.ru/3AKoVC





Мингалиева Рузиня Расыховна,
заместитель директора по УР
МБОУ «Адав-Тулумбаевская СОШ Буинского муниципального района
Республики Татарстан»

Наставничество: из опыта работы школы

Аннотация. Молодые учителя часто с нетерпением ждут начала работы в школе, но, нередко наблюдается ситуация, когда ожидания могут сильно отличаться от реальности. Ещё великий А.С. Макаренко отмечал: «Я убедился, что, как бы человек успешно не окончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, то никогда не будет хорошим педагогом; я сам учился у более старых педагогов...». Решением данной проблемы автор считает наставническую деятельность.

Несомненно, именно опытные педагоги-наставники должны помочь молодому педагогу влиться в коллектив и без стресса перейти от теории к практической работе.

Цель наставничества: успешное закрепление на месте работы и в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательного учреждения, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Работа с молодыми специалистами в нашей школе тоже стала одной из важных составляющих методической работы. Так, в 2023 году в МБОУ «Адав-Тулумбаевская средняя общеобразовательная школа Буинского муниципального района Республики Татарстан» пришел молодой педагог на должность учителя начальных классов – Архипова Нафиса Фирдусовна. Окончившая Ульяновский государственный педагогический университет им. И.Н. Ульянова Нафиса Фирдусовна, конечно же, опыта педагогической работы ещё не имела. Как молодому специалисту, ей была необходима помощь в профессиональной адаптации, в овладении педагогическим мастерством.

Так как с этого года я не только работаю учителем, но и исполняю обязанности заместителя директора по методической работе, кураторство системы наставничества стало одним из направлений моей деятельности. Начали мы с начинающим учителем работу с создания условий для формирования эффективной системы поддержки.

Старались уделять внимание каждой мелочи. Составили персонализированную программу наставничества на учебный год. Молодой специалист был прикреплен к опытному наставнику. Наставником Нафисы Фирдусовны приказом по школе была назначена Вильданова Эльмира Наиловна, учитель начальных классов с 30-летним стажем работы, профессионал своего дела. Для наставляемого был выстроен индивидуальный образовательный маршрут. Весь коллектив был заинтересован в обеспечении комфортных условий труда для молодого специалиста. Какие бы трудности не возникали, будь то затруднения в организации учебного процесса, работа с нормативной документацией, старшие товарищи с удовольствием помогали Нафисе Фирдусовне. Я считаю, и практика подтвердила данный вывод, что желательно в профессиональном становлении молодых учителей принимали участие все члены педагогического коллектива школы, а не только закреплённые за ними учителя-наставники. Для этого необходимо использовать всё многообразие форм организации учебной деятельности. У нас так и произошло.

Постоянно осуществлялась опека педагога со стороны наставника, поддерживали ее и мы – члены администрации школы, никто не остался в стороне. Таким образом, работа по наставничеству молодого учителя приобрела общешкольный масштаб.

Будучи завучем по учебной работе, приходится заниматься множеством вопросов: контролем деятельности учителя по ведению школьной документации, проведением индивидуальных консультаций, систематическое взаимопосещение уроков. Еженедельно по четвергам совместно с заместителем директора по воспитательной работе проводим «Час вопросов и ответов», где начинающий педагог может получить ответы на любые вопросы, возникающие в ходе своей деятельности.

Считаю, что всегда важно наладить обратную связь. Обратная связь особенно становится востребованной перед самым началом работы: узнать, что его беспокоит, вдохновляет, оказать помощь в профилактике проблемы и конфликты.

Как показывает опыт, такой подход расширяет возможности учителя и способствует развитию комфортной профессиональной среды, в которой он может свободно выражать свои опасения и просить о помощи. А ещё обратная связь может дать нужную информацию для создания необходимых инструментов и ресурсов поддержки. Следует стараться найти точки сближения: общее хобби,

обсуждение прочитанных книг, просмотренных фильмов, встречи в непринуждённой обстановке – такие формы общения помогают легко и ненавязчиво организовать обратную связь.

Нафиса Фирдусовна – человек открытый, активный и любознательный. Поэтому работа сразу закипела. Все наставники с удовольствием поддерживали и направляли нового коллегу по вопросам освоения функциональных обязанностей учителя, оформления документации, ведения электронного журнала. А подопечная, в свою очередь, всё схватывала на лету.

Я также делилась с ней наработками, идеями проведения занятий, методической литературой, старалась давать дельные советы. При каждом последующем посещении занятий радовалась, как на глазах растёт наша наставляемая. По мере необходимости встречались и в свободное от уроков время.

В своей наставнической практике для себя я открыла такие новые формы взаимодействия, как коучинг и кейс-метод.

Коучинг – развивающее консультирование, в процессе которого старший педагог выстраивает с молодым равноправные отношения, являясь в первую очередь партнером, а не советчиком. Получается, что коучинг – это интеграция психологической помощи и индивидуального тренинга.

Кейс-метод – неигровой метод анализа и решения ситуаций, в ходе которого я вовлекаю педагога в непосредственное обсуждение деловых ситуаций и задач, взятых из реальной практики. Это даёт возможность молодому педагогу проявить инициативу, почувствовать самостоятельность в освоении теоретических положений и овладении практическими навыками. Не менее важно и то, что анализ ситуаций довольно сильно воздействует на профессионализацию обучаемой, способствует её взрослению, формирует интерес и позитивную мотивацию.

Особенно радуется, что все оказались открыты новому опыту. С одной стороны – старая команда, со своим умом и широким кругозором, надёжностью и ответственностью, а с другой – активный и общительный, креативный и позитивный молодой специалист. Нужно отметить, благодаря тому что возрастные и социальные различия были отодвинуты в сторону и выстраивались доверительные взаимоотношения, сотрудничество обеих сторон оказалось взаимовыгодным. Так эффективно происходило двустороннее обучение: мы

учили наставляемого, одновременно сами что-то брали на вооружение от молодого педагога.

Кропотливая работа коллектива по формированию традиций наставничества позволила молодому специалисту:

- публиковать свои разработки в сети Интернет, на школьном сайте, её ученики – активные участники очных и заочных олимпиад, конкурсов;

- принимать активное участие как в районных, так и зональных семинарах;

- активно участвовать к конкурсам, олимпиадах и проектах платформы «УЧИ.РУ» совместно с учениками школы;

- стать руководителем школьного детского движения «Орлята России»: вместе со своими подопечными прошла все треки движения.

Молодой педагог – энергичный, творческий учитель, назначена на должность советника директора по воспитанию и работе с детскими объединениями, роль которого заключается в организации современного воспитательного процесса в школе, помощи в реализации идей и инициатив обучающихся, а также увеличении количества школьников, принимающих участие в просветительских, культурных и спортивных событиях.

Можно сделать вывод, что правильно спланированная наставническая работа помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, а также преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Конечно, иметь хороших наставников хотят все молодые специалисты. Ведь только там, где это делается с душой, и будет всё у всех получаться на «отлично». Как видно по достигнутым результатам, нашему коллективу, где живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы, удалось достигнуть поставленной цели. Начинаящий педагог Архипова Нафиса Фирдусовна быстро и безболезненно влилась в наш дружный педагогический коллектив.

Мукасева Светлана Алексеевна,
учитель родного (чувашского) языка и литературы
высшей квалификационной категории, учитель-наставник
МБОУ «Альшиховская СОШ Буинского муниципального района
Республики Татарстан»

Наставничество обучающихся в становлении молодого педагога

Аннотация. Популяризация работы учителя является насущной необходимостью в современной среде. Школы нуждаются в молодых педагогах, в образовательных школах Республики Татарстан открываются педагогические классы. Автором заостряется внимание на современных моделях наставничества, реализуемых в системе школьного образования в отношении молодых педагогов, со стажем работы от 0 до 5 лет.

Наставничество обучающихся является одним из способов формирования осознанного стремления учащихся к получению педагогического образования. Модель наставничества «учитель – ученик» позволяет разрешить проблему нехватки молодых специалистов в школах. В настоящее время в сельских школах работают в основном учителя с большим стажем и опытом работы, а бывшие выпускники школ не стремятся получить профессию педагога. Потребность в кадрах зависит и от предмета, количества часов, находящихся в вакансии. При выборе профессии старшеклассники должны осознавать не только особенности учительского труда, но и значимость ее для общества.

Наставничество по вопросам профориентации – целенаправленная помощь обучающимся в выборе профессии и содействие им в приобретении первичных профессиональных умений и навыков. Учитель-наставник делится своим опытом и навыками, необходимыми для поддержки процессов самореализации и самосовершенствования выпускника. В основе наставнических отношений лежат принципы доверия, диалога, партнерства и взаимообогащения.

Я более 30 лет обучаю детей в сельской школе, являюсь учителем чувашского языка и литературы. Организация предпрофессионального образования является связующим звеном между школой и вузом, школой и взрослой жизнью. Привлечь выпускника к

профессии учителя родного языка не очень просто. Количество часов сокращается, учащиеся имеют трудности в овладении родным языком. Несмотря на определенные проблемы, выпускники школы поступают учиться по специальности «Чувашский язык и литература» в вузы г. Чебоксары. В этом году заканчивают обучение бывшие наши выпускники, а сегодня студенты Чувашского государственного педагогического университета имени И.Я. Яковлева. Они во время учебного процесса совмещают учебу с работой в школах г. Чебоксары. В прошлом учебном году выпускница нашей школы Елена Емельянова поступила в Чувашский государственный университет имени И.Н. Ульянова. Она выбрала профессию учителя чувашского языка и литературы, учится в факультете русской и чувашской филологии и журналистики. Выпускница этого факультета и нашей школы Линда Владимирова в рамках программы учебного обмена студентов университетов разных стран, прошла учебную стажировку в городе Кыркларели Турецкой Республики. Выпускница 2022 года Дарья Курмышова проходила педагогическую практику в нашей школе. С учебной скамьи Дарья проявляла интерес к родному языку, культуре.

Поиск ответов на вопросы: как привлечь выпускников школы к профессии учителя, как построить работу педагога-наставника и другие проблемы, очень важен для учителя. Опыт прошлых лет показывает, что учитель-наставник должен иметь содержательный план работы, знать интересы и предпочтения учащихся.

Главной целью образования является развитие и воспитание подрастающего поколения, владеющими мотивацией на продолжение образования. Учитель-наставник должен формировать у учащихся положительную установку на педагогическую деятельность. Мои выпускники еще со школьной скамьи участвовали в Дне самоуправления в школе, пробовали себя в роли учителя, являлись воспитателями в пришкольных лагерях. Любовь к профессии учителя чувашского языка, возможно, развить лишь у тех учащихся, кто самозабвенно любит родной язык, культуру, традиции и обычаи своего народа. Не случайно выпускники школы – активные участники различных конкурсов и фестивалей, победители и призеры республиканских и региональных олимпиад по чувашскому языку. Важность выбора данного предмета в качестве любимого определяет и желание сдавать выпускной экзамен после девятого класса.

Ожидаемые результаты реализации целевой модели наставничества обучающихся – развитие компетенций для профессиональной и личной успешности выпускника, приобретение первоначальных практических навыков педагогической деятельности, приобретение опыта и поступление в вуз по данной специальности. Участники конкурсов и олимпиад встречаются с представителями высших учебных заведений, приглашаются на День открытых дверей. Внеурочная деятельность способствует развитию лидерских качеств, формирует мотивацию быть ведущим, организатором, учителем. Участие в научно-практических конференциях позволяет развивать познавательные и коммуникативные возможности, формировать творческое и научное мышление. Как пример можно привести выпускницу Елену Емельянову. Елена периодически участвовала в конкурсах и олимпиадах разного уровня. Победа на Международной олимпиаде по чувашскому языку и литературе дала ей возможность стать стипендиатом Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова.

Во время обучения в Тетюшском педагогическом училище студенты чувашской группы регулярно проходили под моим руководством педагогическую практику в Альшиховской средней общеобразовательной школе. Молодые педагоги работают в основном в ДООУ Буинского района, где воспитанников с детских лет обучают родному языку. Воспитатели участвуют в профессиональных конкурсах, занимают призовые места. Их часто можно видеть на районных мероприятиях, посвященных родной культуре, языку. Выпускники вузов занимаются и научной деятельностью. После окончания университета работают по специальности в школах города. И во время учебы в университете, и в первые дни работы в школе – мои воспитанники поддерживают связь со мной. Я активно помогаю в составлении технологической карты урока, в разработке рабочих программ, даю основные понятия по функциональной грамотности. Почему выбирает чувашский язык и литературу будущие учителя? Мне кажется, что полученные в школьные годы знания, умения и навыки, предпрофессиональное образование дает толчок к выбору профессии. Модель наставничества «Учитель – ученик» является важным составляющим элементом в судьбе будущего педагога.



Елена Емельянова – студентка 1 курса Чувашского государственного университета имени И.Н. Ульянова



Дарья Курмышова – педагогическая практика в МБОУ «Альшиховская СОШ Буинского района Республики Татарстан», 2022 г.



Мария Григорьева и Диана Сидорова – студенты 5 курса ЧГПУ имени И.Я.Яковлева

Рахматуллина Римма Мирхатовна,
учитель начальных классов – наставник
Миргасимова Диана Артуровна,
учитель начальных классов – молодой специалист
«МБОУ СОШ № 7 г. Азнакаево»

Педагогический дуэт: грани взаимодействия

Аннотация. Авторы статьи представили авторскую позицию по актуальной проблеме образования: педагогическое взаимодействие учителя-наставника и молодого специалиста, который только включается в познание профессии. Представлен конспект урока, посвященный смысловому чтению (рассказ Л.Н. Толстого).

Взаимодействие педагога-наставника с молодыми педагогами играет важную роль в профессиональном развитии молодых специалистов. Педагог-наставник обладает опытом и знаниями, которые могут быть переданы молодым педагогам. Кроме того, он может помочь им развивать навыки педагогической деятельности, давать советы и рекомендации по улучшению работы.

Педагог-наставник должен быть готовым поддержать молодого специалиста, помочь ему разобраться в сложных ситуациях, развить профессиональные компетенции. Важно, чтобы взаимодействие было основано на взаимном доверии и уважении, чтобы молодой педагог мог открыто общаться с наставником и получать необходимую помощь.

Такое взаимодействие способствует профессиональному росту и развитию молодых педагогов, помогает им увереннее чувствовать себя в профессии и справляться с профессиональными задачами. В итоге все это приводит к повышению уровня образовательного процесса и качества обучения в целом.

Грани взаимодействия могут быть различными и включать в себя различные формы работы.

1. Педагог-наставник выполняет роль наставника для молодого педагога, поддерживая его профессиональное развитие, делясь опытом и знаниями, помогая развивать навыки и компетенции.

2. Консультирование – педагог-наставник может оказывать консультационную поддержку молодому педагогу, помогая решать профессиональные проблемы и вопросы, а также развивать анали-

тическое мышление и способности к самостоятельному решению проблем.

3. Организация обучения и тренингов – педагог-наставник может разрабатывать и проводить обучающие мероприятия для молодых педагогов, направленные на развитие специальных навыков и знаний.

4. Обратная связь и оценка – педагог-наставник может оказывать обратную связь и оценку профессиональной деятельности молодого педагога, помогая ему осознавать свои сильные и слабые стороны, а также определять направления дальнейшего роста и развития.

5. Содействие в карьерном росте – педагог-наставник может помочь молодому педагогу развивать карьеру, оказывая поддержку в профессиональном росте, помогая создать сеть профессиональных связей и возможностей для карьерного развития.

Успешность процесса адаптации учителя без опыта работы, во многом зависит от конструктивного и профессионального взаимодействия обеих сторон, в заинтересованности в получении позитивных результатов. В ходе наставнической деятельности применяются самые современные педагогические технологии и приемы коммуникаций, методического обмена опытом, разрабатываются и реализуются критерии эффективности данного направления работы. Наставничество – высокопрофессиональная работа + педагогическое мастерство – в этом залог успеха взаимодействия.

Урока литературного чтения (4 класс, УМК «Школа России»)

Тема урока: Басня Л.Н. Толстого «Как мужик убрал камень».

Тип урока: открытие и усвоение новых знаний.

Цель урока: изучить басню Л.Н. Толстого «Как мужик убрал камень».

Задача: сформировать понятие о басне, раскрыть особенности.

Планируемые результаты:

- Личностные:
 - овладение смысловым чтением для решения различного уровня учебных и жизненных задач;
 - потребность в самостоятельной читательской деятельности, саморазвитии средствами литературы;
 - развитие познавательного интереса, активности, инициативности, любознательности и самостоятельности в познании художественной литературы и творчества писателей.

- Предметные:
 - определять существенный признак для классификации, классифицировать произведения по темам, жанрам и видам;
 - выявлять недостаток информации для решения учебной (практической) задачи на основе предложенного алгоритма.
- Метапредметные:
 - демонстрировать интерес и положительную мотивацию к систематическому чтению и слушанию художественной литературы и произведений устного народного творчества;
 - понимать жанровую принадлежность, содержание, смысл прослушанного/прочитанного произведения: отвечать и формулировать вопросы (в том числе проблемные) к познавательным, учебным и художественным текстам.

Оборудование: учебник «Литературное чтение», авторы Л.Ф. Климанова, В.Г. Горецкий, М.В. Голованова, компьютер, проектор, экран, колонки компьютерные, презентация.

Раздаточный материал: словарные слова, вопросы по басне, черты характера главных героев, пословицы, связанные с басней, смайлики для оценивания.

Ход урока

Организационный этап.

У: Добрый день, ребята! Давайте посмотрим друг на друга, улыбнемся, сядем по удобнее и приступим к работе.

Мотивация к учебной деятельности.

У: Я хочу начать сегодняшний урок с пословицы – «Дело мастера боится».

– Как вы понимаете содержание этой пословицы?

– Верно. Это значит, что для того, чтобы стать мастером, необходимо хорошо изучить вопрос, все его нюансы и подводные камни. Само собой, на это уйдет время, но сразу ничего не происходит. Чтобы научиться чему-то полезному, нужно приложить немало усилий, времени и терпения.

Целеполагание.

У: Ребята, сегодня у нас очень интересный урок. Мы отправимся в путешествие по творчеству великого русского писателя, а вот кого именно попробуйте отгадать, внимательно прослушав мой рассказ.

У: Ребятишек позвали в усадьбу. Там, в глубине парка, в большом доме жил богатый и знатный граф. И вот-то удивились ребята, когда услышали, что граф их зовет к себе! И вот оказалось, что сам

граф хочет устроить школу для ребят и сам будет их учить. Ребятишки молча подошли к белому графскому дому и остановились. Двухэтажный дом казался им огромным, ведь сами-то выросли они в низеньких избах под соломенными крышами. Граф вышел на крыльцо. Плечистый, крепкий, с черной бородой. Ребята слегка испугались, когда он окинул их острым взглядом из-под густых бровей. Но граф улыбнулся, заговорил – и сразу весь испуг прошел, сразу стало просто и хорошо. С первой же встречи началась дружба. Учитель был графом, его полагалось называть «ваше сиятельство». Но граф этого не хотел. «Не называйте меня «ваше сиятельство», – сказал он, – а меня зовут Львом Николаевичем, так и зовите меня».

Основная часть. Первичное усвоение знаний

У: Ребята, о ком идет речь? Назовите фамилию писателя.

У: Кто же это? Л.Н. Толстой – великий русский писатель 19 века.

У: Ранее мы познакомились с творчеством Л.Н. Толстого. Читали произведения, рассказы, стихи. Сегодня мы познакомимся еще с одним произведением, каким вы узнаете, открыв книги на стр. 119. Как же называется это произведение? В каком жанре написано произведение? Почему же это произведение является басней?

Как вы думаете, какая цель нашего урока? (Цель нашего урока: познакомиться с произведением Л.Н. Толстого, узнать почему это произведение включили в жанр басни).

У: Для этого нам нужно вспомнить, что такое басня? (ответы детей)

У: Давайте обратимся к толковому словарю С.И. Ожегова. (Читают из словаря)

У: Теперь давайте посмотрим, как объясняется содержание этого термина в справочных интернет-источниках.

У: Басня – это короткий рассказ, носящий поучительный характер, в котором высмеиваются человеческие недостатки.

У: У басни есть отличительные признаки. Какие признаки знаете вы?

У: Признаки басни:

- короткие произведения;
- герои-животные и люди;
- высмеивают пороки и недостатки людей;
- мораль в конце/вначале.

У: Мы вспомнили признаки басни, теперь наша задача прослушать произведение и проследить есть ли в нем все эти признаки.

У: Посмотрите на экран, кого вы видите?

У: Верно, это Л.Н. Толстой. Он будет рассказывать басню, а ваша задача следить по учебнику и отмечать непонятные для слова. (3D-оживление Авторов классической литературы в видеоформате.) (Презентация)

У: Итак, мы прослушали басню. Теперь давайте разберем непонятные для нас слова.

Первичное закрепление новых знаний.

Работа в парах. (Словарная работа)

У: Прочитайте басню еще раз самостоятельно. Я приготовила для вас конверты оранжевого цвета, ваша задача соединить новые слова с их определениями. Я даю вам 3 минуты.

Инженер – человек, который создаёт различную технику

Порох – взрывчатое вещество

Каток – специальная машина для уплотнения земляных сооружений

Подле – то же, что возле чего-то или кого-то

Выдумка – вымысел.

У: Итак, давайте прочитаем значение слов.

У: Давайте перечитаем басню еще раз и разделим ее на 3 части.

У: 1 абзац читает 1 группа, 2 абзац – 2 группа, 3 абзац – 3 группа.

Работа в группах.

У: Я приготовила для вас вопросы на желтых карточках, ваша задача – всей группой подготовить ответы. На выполнение задания 7 минут.

1 группа

У: Где происходит действие?

У: Назовите участников.

У: Какая стояла задача перед инженерами? –

У: Как озаглавили эту часть?

2 группа

У: Кого позвали на помощь?

У: Что предложил 1 инженер?

У: Что предложил 2 инженер?

У: Как озаглавили эту часть?

3 группа

У: Как решил эту задачу мужик?

У: Почему ему дали еще 100 руб.?

У: А сколько всего заработал?

У: Как озаглавили эту часть?

Физминутка.

У: Вижу, вы немного устали, поэтому мы сейчас отдохнем. У людей бывают положительные и отрицательные качества, поэтому если я называю положительное качество – вы поднимаете руки. Если называю отрицательное качество – вы приседаете.

Доброта, лень, честность, жадность, упрямство, отзывчивость, безответственность, вежливость.

У: Ребята, вернемся к нашей басне. Каким вы представляете себе инженера и мужика? Какие черты характера можем отметить?

У: Я приготовила для вас листочки со словами с различными характерными чертами, которые помещены в зеленые конверты, выберите подходящие черты характера для инженера и мужика и прикрепите их на поле таблицы.

У: Почему характерная черта жадность присуща инженерам?

Групповая работа.

У: А теперь вы всей группой проявите свою смекалку. Соберите тексты пословиц. И зачитайте их.

У: Какая из пословиц больше всего подходит к нашей басне? И почему?

1) Сколько голов, столько умов.

2) Нужен не только ученый, но и смысленый.

3) Мало что хотеть, надо знать, да уметь.

Подведение итогов урока, сообщения домашнего задания, рефлексия.

У: Ребята, давайте вспомним название произведения, которое мы читали на уроке? Как убрали камень? В каком жанре написано произведение?

У: Все ли признаки басни присуще этому произведению? Давайте вернемся к нашему слайду и проверим.

У: Какова мораль этой басни?

У: В чём заключается главная мысль? Что хотел автор сказать? (Важна не столько сила, сколько смекалка. Это произведение учит нас быть не жадными, сообразительными людьми)

У: Мы доказали, что это басня?

Домашнее задание: предлагаю вам два варианта домашнего задания.

1. Найти свой способ решения как убрать камень.

2. Сочинить свою басню.

У: Для того, чтобы оценить нашу работу, я приготовила смайлики, которые вам нужно прикрепить на поле таблицы.

(Таблица: Мне было интересно и понятно/ У меня остались вопросы)

У: Ребята, вы огромные молодцы, все были очень активными!

Список литературы

1. Ожегов, С.И. Словарь русского языка: ОК 57 000 слов / С.И. Ожегов. — 18-е изд., стереотип. — М.: Рус. яз., 1986. — 797 с.
2. https://pikabu.ru/story/ozhivili_fotografii_velikikh_russkikh_pisateley_i_poyetov_8102808
3. <https://m.ok.ru/gogolevka/topic/153852722182261>
4. <https://nukadeti.ru/poslovicy>

Приложение

Мастер-класс «Использование онлайн-сервиса «Learning apps» на уроках для разработки интерактивных упражнений»

Цель: изучить особенности создания и применения в образовательном процессе дидактических материалов, созданных с помощью онлайн-сервиса Learningapps.org.

Планируемые результаты:

слушатели научатся создавать с помощью онлайн сервиса кроссворды, пазлы, тестовые задания, викторины, дидактические игры, адаптировать видео-файлы к использованию в учебном процессе.

Оборудование: компьютер, проектор, QR коды, презентация.

Ход мастер-класса.

У: Добрый день. Мастер-класс хотела бы начать со знакомства.

Предлагаю каждому из вас назвать по одному прилагательному на букву, с которой начинается ваше имя.

У: Например, Диана. Д-добрая, дружелюбная. И назвать ваше хобби, чем вы увлекаетесь, чем любите заниматься.

Современный мир невозможно представить без телефонов, компьютеров. Дети очень любят играть на этих устройствах. Как же совместить приятное с полезным? Как же сделать так, чтобы уроки стали интереснее?

Сегодня в сети размещено огромное количество интерактивных материалов, различных тренажеров и прочих образовательных ресурсов, которые являются большими помощниками в нашей работе.

Одним из самых любимых приложений является образовательный ресурс LearningApps.org, который делает урок современным, гибким и интересным.

LearningApps предназначен для поддержки процесса обучения с помощью интерактивных модулей (упражнений). В приложении есть широкий выбор игровых и занимательных упражнений.

На сервисе LearningApps.org представлена большая коллекция готовых упражнений, сортированных по категориям, по темам, по ступеням обучения. При помощи шаблонов сервиса LearningApps.org можно создавать следующие виды упражнений: викторина, кто хочет стать миллионером, угадай-ка, пазлы, кроссворды, найди пару и т. д.

Так, например, при проведении урока русского языка по теме «Правописание безударных окончаний имен прилагательных» в 4 классе были использованы готовые электронные ресурсы. При актуализации опорных знаний с целью повторения и закрепления об изм

агательных по падежам использован электронн
ие падежа имен прилагательных» <https://learningapps.org/v=rc06y1umt01>
Г остоятельно попробовать решить тест. От
крыть телефоне, навести на qr-код и откроется тест.
Попрс



На экране вы видите сам тест. Дано задание «Определение падежа прилагательных». Даны падежи и прилагательные.

Ип-молодая трава, широкий диван.

Рп-от долгого ожидания, из дальних стран.

Дп- по чистому альбому, из солнечных стран и т.д.

Сделав тест, вы все увидели обратную связь «Здорово, ты все расставил по местам».

LearningApps.org предназначен также и для разработки собственных интерактивных пособий. Познакомившись с возможностями сервиса, я стала разрабатывать и применять на уроках собственные пособия. Использование интерактивных упражнений на учебных занятиях не только помогло мне заинтересовать учащихся в изучаемом материале, создать более продуктивную атмосферу, но и повысить качество обучения. Очень часто использую игры на занятиях с шестилетками «Школа раннего развития».

Предлагаю разработать свою игру, на столах и на экране есть кьюар код, прошу навести камеру и откроется сайт. Регистрироваться на сайте не надо, выбираем создать новое упражнение, например - классификация.

У: Выбираем новые упражнения: игра «классификация», «создать новое упражнение». Далее требуется описание задания, то есть сформулировать вопрос. В данном случае «Что растет на огороде, а что в саду?». Далее выбираем описание игры. 1 группа – это наш задний фон, выбираем картинку, в данном случае – это сад. На телефоне или же на компьютер сохраняем картинки по теме. Нажимаем на иконку и тянем картинку сюда или нажимаем «здесь». Сейчас выбираем любое фото с телефона и вставляем. Затем выбираем элементы, показать карточку-показывать одну за другой. Выбираем обратную связь, можем что-то добавить от себя. Нажимаем завершить и показать. Предварительный просмотр задания. Сохраняете это упражнение у себя в папке.

В качестве домашнего задания предлагаю вам попробовать создать свое учебное пособие.

У данной программы есть ряд преимуществ: бесплатное использование, большой выбор игровых заданий, любое из чужих упражнений в галерее можно использовать как шаблон для своего приложения, простой процесс создания упражнений. И единственный недостаток – это возможность работы только при подключении к сети Интернет.

В процессе работы я пришла к выводу, что использование сервиса LearningApps.org помогает мне привлекать пассивных учеников к учебной деятельности, активизировать познавательный процесс, реализовывать личностно-ориентированный и дифференцированный подходы в обучении, активизировать мыслительные процессы (анализ, синтез, сравнение и др.).



У: Закончить мастер класс хотелось бы высказыванием немецкого поэта Иоганна Вольфганга Гёте «Недостаточно только получить знания, надо найти им приложение».

Тютина Людмила Васильевна,
учитель русского языка и литературы,
МБОУ «Мещеряковская ООШ» Буинского муниципального района
Республики Татарстан

Организация работы с молодыми специалистами — учителями

Аннотация. Работа с молодыми специалистами — одно из приоритетных направлений в деятельности любого образовательного учреждения. И на этапе профессиональной адаптации молодого педагога очень важна работа администрации школы по формированию у нового члена коллектива целостного представления о школе, ее традициях, корпоративной культуре, требованиях к педагогам.

Адаптация молодого учителя в профессиональной деятельности, вхождение в педагогический коллектив — сложный, многофакторный и многоуровневый процесс, представляющий собой объект внутришкольного управления.

В условиях малочисленности учительского состава, полифункциональной деятельности сельского учителя, многопредметности и многопрофильности преподавания, в сельской школе не всегда получается закрепить наставника.

Вопрос профессионализма учителя, адаптации к предмету, требует поиска новых способов работы со специалистом.

Педагогическое наставничество имеет давние исторические корни, ведь именно учителями, по сути, и был изначально использован данный вид деятельности. Утверждение К.Д. Ушинского о том, что учитель живет до тех пор, пока учится, в современных условиях приобретает особое значение. Педагог, ориентированный на профессиональный рост, стремится заявить о себе широкой общественности с целью повышения педагогического мастерства и распространения опыта своей работы.

Профессиональный рост учителя — уверенность в своём будущем, гарантия от слишком быстрого профессионального выгорания. Перечислим лишь некоторые формы организации профессионального роста современного учителя:

- повышение квалификации;

- чтение популярных образовательных сайтов и педагогических журналов;
- посещение уроков своих коллег;
- регистрация в профессиональных сообществах;
- участие в педагогических конференциях, вебинарах, конкурсах и т. д.

Все эти формы нам хорошо знакомы. Некоторые из них мы активно используем для своего профессионального роста. Также повысить свой профессионализм, более полно развить личность, поможет целевая модель наставничества, содержание которой нашло отражение в рамках реализации федеральных проектов: «Современная школа», «Успех каждого ребёнка», «Молодые профессионалы». Проекты включены в Национальный проект «Образование». Целевая модель призвана регулировать отношения, связанные с функционированием и развитием программ наставничества.

Понятия, которые включает модель наставничества:

Наставничество – одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе их совместной деятельности с наставником.

Наставляемый – участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставник – участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Куратор – сотрудник образовательной организации, осуществляющий деятельность по образовательным программам, либо организации из числа партнеров, который отвечает за реализацию программы наставничества.

Можно выделить различные направления наставничества.

Учебно-профессиональное: наставничество в профессиональной образовательной организации в период подготовки к профессио-

нальным конкурсам, олимпиадам, чемпионатам профессий в целях развития профессиональных компетенций обучающихся.

Социокультурное наставничество: наставничество, осуществляемое, во внеурочной общественной деятельности, выявление и развитие талантов и способностей обучающихся к творчеству и т. д.

Индивидуально-профилактическое наставничество: наставничество в процессе психолого-педагогического сопровождения обучающихся, попавших в трудную жизненную ситуацию (дети-сироты, лица из числа детей-сирот и оставшихся без попечения родителей, дети с ОВЗ), либо входящих в «группу риска» (состоящие на разных видах учета).

Психолого-педагогическое сопровождение деятельности молодого специалиста: наставничество, в процессе которого формируются профессиональные умения и навыки, надлежащее исполнение должностных обязанностей, ознакомление с особенностями работы образовательной организации.

Роль наставника в модели

- с одаренными детьми: тьютор, ментор, руководитель;
- с командами, проектными/рабочими группами: тьютор, координатор, модератор;
- с молодыми специалистами: куратор, помощник, эксперт.

Форма наставничества – это способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в определенной ролевой ситуации, определяемой их основной деятельностью и позицией.

Разработчиками целевой модели выделено для общеобразовательных организаций 4 формы наставничества, это:

- «ученик – ученик»;
- «учитель – учитель»;
- «студент – ученик»;
- «работодатель – ученик».

Целевая модель наставничества в форме «учитель – учитель».

Целью этой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди основных задач взаимодействия наставника с наставляемым:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического сообщества).

Результатом эффективной организации работы наставников будет:

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации;
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов;
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации;
- педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемых классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;

- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи – победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант – создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник – опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий небольшой опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Возможные варианты программы.

Варианты ролевых моделей внутри формы «учитель – учитель» могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие «опытный педагог – молодой специалист», классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие «лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы», конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: «не могу найти общий язык с учениками», «испытываю стресс во время уроков»), сочетаемая с профессиональной

помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие «педагог-новатор — консервативный педагог», в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю «старой школы» овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие «опытный предметник — неопытный предметник», в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т. д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества «учитель — учитель» может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации

Этапы программы.

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Описание этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи:

получить поддержку концепции наставничества внутри организации;

собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе надо сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых – педагогов – и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т. д.).

2. Формирование базы наставляемых.

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на данном этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом. Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Каналы получения данных: интервью с педагогами, методики определения самооценки, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3. Формирование базы наставников.

Задача этапа – поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

взаимодействие с целевой аудиторией на профильных мероприятиях или при личных встречах;

мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (личный рост, развитие собственных гибких навыков).

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др. Кандидатуры наставников могут быть обсуждены на заседании методического совета или педагогического совета.

Результатом этапа является формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников

Работа на этом этапе осуществляется куратором программы, если в этом есть необходимость. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия, не требуется дополнительного обучения коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т. д. В процессе обучения (1–2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом-наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

5. Формирование пар «наставник – наставляемый», групп «наставник – наставляемые».

Задача этапа – сформировать пары «наставник – наставляемый» либо группы из наставника и нескольких наставляемых.

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

6. Организация хода реализации программы наставничества

Задача данного этапа – закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

встречу-знакомство;

встречу-планирование, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени: от краткосрочных (1–2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ, до долгосрочных (1–3 года), например широкие профессиональные задачи: участие в конкурсах, переподготовка, повышение квалификационной категории;

комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого. Обязательна оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация;

итоговую встречу, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

7. Завершение программы наставничества

Задачи этапа – подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

Фахрутдинов Рамиль Фарукович, директор
Сабирова Яна Николаевна, учитель математики
Сафина Айзирия Рустамовна, учитель английского языка
МБОУ «Гимназия №5 г. Буинска Республики Татарстан»

Наставничество – образовательный тренд современности

***Аннотация.** Автор отмечает, что наставничество является одной из центральных тем в Национальном проекте «Образование». В условиях модернизации системы образования в России система наставничества выступает как инструмент повышения качества образования и механизм адаптации молодых педагогов. Это одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности и закреплению педагогических кадров.*

Целью наставничества является оказание помощи молодым специалистам в их профессиональном становлении, тесное вовлечение молодого специалиста в трудовой процесс и общественную жизнь, повышение профессиональной компетенции начинающего педагога. Это также сопровождение молодого специалиста более опытным работником с целью оказания помощи в овладении молодым специалистом азами профессии.

В настоящее время в школу приходят молодые специалисты, обладающие достаточным багажом знаний, но у них недостаточно умений, профессионально значимых качеств, поэтому они нуждаются в методической помощи педагога-наставника.

Молодому специалисту, несомненно, необходима помощь со стороны опытного педагога-наставника, способного оказать ему практическую помощь, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность.

Для наставника работа с молодым специалистом – способ самореализации, повышение квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции.

Задачи наставничества:

- привить молодым специалистам интерес к педагогической деятельности;
- ускорить процесс профессионального становления педагога, развить его способности самостоятельно и качественно выпол-

нять возложенные на него обязанности в рамках занимаемой должности;

- способствовать успешному включению молодых педагогов в корпоративную культуру, освоение правил поведения в образовательной организации.

Ожидаемые результаты наставничества.

- закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- организация системы методической поддержки молодых учителей;
- привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Реализация программы наставничества включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества – сбор предварительных запросов от потенциальных наставляемых и выбор соответствующих наставников. Результатом этапа является разработка дорожной карты.

2. Формирование базы наставляемых – проведение мониторинга, который заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных подопечных. Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимым для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3. Формирование базы наставников – на заседаниях школьных методических объединений, заседаниях методического совета выдвигаются кандидатуры наставников. Результатом этапа является формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников – Учет уровня педагогической подготовки всех участников взаимодействия. Вместе с педагогами наставниками формируется стратегия работы и примерный план.

5. Формирование наставнических пар или групп – Создание пары «наставник-наставляемый», «наставник-обучающийся». При личной встрече были обсуждаются обоюдные запросы.

6. Организация работы наставнических пар. – Взаимное посещение уроков, внеклассных мероприятий, обсуждение и анализ ошибок,

корректировка этапов урока или занятия, подготовка к открытым мероприятиям, участие в семинарах, коуч-встречах, тренингах.

7. Анализ реализуемой программы наставничества.

Педагоги-наставники объясняют, как действовать в различных ситуациях, указывают на ошибки, помогают выявлять их причины, пути устранения. Наставники помогают в работе с документацией (заполнение журналов, сдача различных форм отчётности), проводят индивидуальные консультации, посещают уроки молодого специалиста, разбирают их, совместно с молодым специалистом конструируют различные фрагменты урока.

Затем наставляемые демонстрируют свои первые открытые мероприятия на семинаре классных руководителей. На базе Гимназии была проведена зональная стажировка руководителей образовательных учреждений Дрожжановского района, на которой показали открытые мероприятия под руководством своих наставников. В апреле пары «наставник – наставляемый» поделились опытом на семинаре молодых специалистов Буинского муниципального района. В этот же период была проведена региональная стажировка для команд руководителей образовательных учреждений по теме «Современные технологии-слагаемые успеха учителя», где молодые специалисты показали интегрированные уроки с наставниками.

Главным результатом для наставника является подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении.

В рамках образовательного процесса наставник и наставляемый осуществляют обмен опытом на всех уровнях: организационном, методическом, психологическом, коммуникативном, эмоциональном и др. Это взаимовыгодный для обеих сторон процесс, в результате которого появляются новые, современные творческие формы работы с детским коллективом, родителями, коллегами по профессии.

Актуальной формой наставнического взаимодействия является организация внеурочной и воспитательной деятельности. Одним из таких эффективных механизмов организационно-воспитательного воздействия является классный час. Ниже представлен концепт-сценарий классного часа, посвященного теме профессионального выбора обучающимся.

Классный час «Мое будущее»

Цель: Способствовать формированию системы знаний о разных профессиях и их требованиях к здоровью, морально-психоло-

гическим качествам, знаниям и умениям человека; способствовать формированию первоначальных профессиональных намерений и интересов.

Задачи:

- способствовать развитию умения ориентироваться на рынке труда, в мире профессий, в системе профессионального образования;
- соотносить свои интересы и возможности с профессиональной перспективой;
- способствовать развитию воображения и фантазии, коммуникативных способностей и социальной адаптации;
- развитие внутренних процессов личностного самоопределения;
- формировать личностные нравственные качества.

Целевая аудитория: 5–7 классы

Оборудование:

1. Цветовая гамма карандашей, фломастеров:
 - 1 гр.: красные
 - 2 гр.: желтые
 - 3 гр.: зеленые
 - 4 гр.: синий
 - 5 гр.: белый
 2. Блокноты с изображением значков и ручки (15 штук)
 3. Указатели на парту (5 штук), согласно названию группы
 4. Клей-карандаш (5 штук)
 5. Много магнитов
 6. Бейджики с именами
 7. 5 файлов по 7 видов профессий, 7 подписей к ним
 8. 5 кубиков с надписями качеств профессий
 9. 3 халата, 3 чепчика, 3 маски, 3 пары перчаток, фонендоскоп, сфигмоманометр, мед.бланк.
 10. Набор Лего, поддон для Лего
 11. 3 пары перчаток, 3 бейсболки, 3 туники, 3 горшка, 3 туи, 1 пакет земли, 1 пакет удобрения, 1 лейку, 1 набор садовых инструментов, поддон, влажные салфетки, мусорная корзина.
 12. Микрофон, камера, провод, планшет с вопросами
- Организационный момент: ученики заходят в класс и выбирают блокнот со значком. Занимают любое место в классе. На партах лежат инструкции для поиска букв из словосочетания «Мое будущее!».

Ход мероприятия.

У: Здравствуйте, мы рады вас всех видеть. Для того чтобы определить тему нашего занятия, мы предлагаем вам следовать инструкции на партах.

(В инструкции включены загадки, чтобы найти нужные буквы)

Задание для команды №1:

Рядом с нею,
Каждый был,
В классе к ней,
Выходил!

Учащиеся подходят к доске, там спрятана 1 буква и новая загадка:

В комнате оно большое,
Назови мне что такое,
Его проветривать открою,
Стекло в нем часто еще мою.

Учащиеся подходят к окну, там прячется вторая буква.

Задание для команды №2:

Кто в дом ни идет –
Меня за руку берет.

Учащиеся подходят к двери, там спрятана буква и новая загадка:

Он умен не по годам
И похож на чемодан.

Учащиеся подходят к ноутбуку, находят вторую букву.

Задание для команды №3:

Для сиденья нужен он,
Ножки там со всех сторон,
Чтобы быстро учитель отдохнул,
Пусть садится скорей на мягкий...

Учащиеся подходят к стулу учителя, находят букву и новую загадку:

Как огонь горит гармошка
Растянулась под окошком
Обогреет каждый дом
И не даст замерзнуть в нем

Учащиеся подходят к батарее, находят вторую букву.

Задание для команды №4:

Он почти до потолка,
Не дотянется рука,

Он с дверями, как и дом,
Проживают книги в нём.

Учащиеся подходят к шкафу, находят первую букву и новую загадку:

На стене висит давно,
На холсте всего полно:
Лес и речка, и машина...
Называется -...

Учащиеся подходят к картине, там прячется вторая буква.

Задание для команды №5:

Мебель, что с доской наклонной.
Проще – стол рабочий школьный.
Ученик за ним сидит,
Над уроками корпит.

Учащиеся подходят к парте, там спрятана 1 буква и новая загадка:

К знаниям идти непросто,
Очень много есть вопросов.
От кого узнать ответ?
Где же получить совет?
Лучше, чем путеводитель,
К знаниям ведет...

Учащиеся подходят к учителю, там прячется вторая буква.

*Учащиеся все вместе из собирают из анаграммы словосочетание:
«Мое будущее».*

У: Прочитайте полученную фразу. Как вы думаете, о чем пойдет сегодня речь?

Ответы детей: Профессии, работа...

- с чем связано ваше будущее?
- что главным будет для вас, когда вы закончите школу?

У: У вас на блокнотах есть изображение значков, каждое из которых символично по типу профессии. «Человек – человек», «Человек – техника», «Человек – знаковая система», «Человек – природа», «Человек – художественный образ». Просим вас пересечь, согласно вашим значкам и образовать команду.

(Дети встают и рассказываются, согласно указателям)

У: Скажите, пожалуйста, что мы можем узнать сегодня о профессиях?

– Какие бывают профессии, что нужно, чтобы овладеть той или иной профессией?

У: **Профессия** – это род трудовой деятельности, занятий, требующий определённой подготовки и являющийся обычно источником средств к существованию. А мы в свою очередь являемся вашими консультантами по выбору профессии.



У: Все профессии делятся на 5 типов. Выбирая значки, вы разделились по типам профессий. У нас получилось 5 команд. Главное правило работы в команде: «Один за всех и все за одного»

У: Выберите, пожалуйста, капитанов команд. (10 секунд).

У: Какой тип профессии вам достался, вы узнаете, если прочитаете информационный блок в ваших блокнотах.

Капитаны каждой команды читают текст из информационного блока вслух.

Информационный блок

1. «Человек – человек» – обладатель профессии данного типа тесно связан с другими людьми, воздействует на них.

2. «Человек – техника» – люди этого типа работают с техническими устройствами.

3. «Человек – знаковая система» – люди этой профессии должны уметь оперировать абстрактными понятиями, иметь широкий кругозор.

4. «Человек – художественный образ» – людей этого типа профессии отличает наличие живого образа мышления; наличие фантазии, таланта.

5. «Человек – художественный образ» – людей этого типа профессии отличает наличие живого образа мышления; наличие фантазии, таланта.

У: Настало время узнать, какие профессии относятся к вашему типу. Для этого Центр подготовки будущих кадров в нашем лице просит вас выполнить задание.

Капитаны подойдите и получите задание. Время на его выполнение 2 мин.

Задание 1.

Найти подходящие вашему типу рисунки с профессией и наклеить на баннер.

Подготовить ответ:

1. «Наш тип профессии _____»

2. «К нему относятся такие профессии _____, _____, _____»

У: Время истекло. Все готовы? Внимательно слушаем ответы каждой команды!

Для ответа приглашаются участники №1. Баннеры крепятся на доску.

У: Выполнив следующие задание, вы узнаете, какими качествами должны обладать представители каждого типа профессии.

Капитаны подойдите и получите задание. Время на выполнение 2 мин.

Задание 2.

Внимательно прочитайте данные на кубе качества. Отметьте качества, подходящие к вашему типу галочкой.

Подготовьте ответ:

«Для профессии типа _____»

«Нужны следующие качества __, __, __»

У: Время истекло. Все готовы? Внимательно слушаем!

Приглашаются участники Команды №1 ваш участник...

(После ответа кубики с качествами оставляют на столе у доски).

У: Дорогие ребята, сейчас мы предлагаем вам выполнить профессиональную пробу и почувствовать себя в роли:

1гр. врача,

2гр. инженера-конструктора,

3гр. программиста,

4гр. лесовода,

5гр. журналиста.

Капитаны подойдите и получите задание. Время на выполнение 7 мин.

Задание 3.

«Человек – человек»

Надеть медицинскую униформу, 1 участник измеряет себе пульс до упражнений и после 10 приседаний, 2 участник измеряет давление, 3 участник измеряет сердцебиение до упражнений и после 10 прыжков, фиксируют результат в бланк.

Доказать важность профессии врача для общества.

«Человек – техника»

Построить здание театра из Лего.

Объяснить значение профессии инженера-конструктора.

Доказать важность профессии для общества.

«Человек – знаковая система»

Подойти к компьютеру. Открыть задание по программированию. Создать программу движения скутера. Выполнить уровни 1-4.

Объяснить значение профессии программиста. Доказать важность профессии для общества.

«Человек – природа»

Надеть перчатки. Надеть форму. Посадить растение в горшок. Объяснить значение профессии лесовода. Доказать важность профессии для общества.

«Человек – художественный образ»

Участник №1 берет камеру

Участник №2 берет большой микрофон

Участник №3 берет маленький микрофон и планшет

Подходят к гостям. Взять интервью по вопросам. Снять работу других команд. Объяснить значение профессии журналист. Доказать важность профессии для общества.

Вопросы для интервью:

Здравствуйте, я журналист ... **телевидения**. У меня к вам несколько вопросов.

Кто Вы по профессии?

Вам нравится ваша профессия?

Почему Вы выбрали эту профессию?

Что главное в Вашей профессии?

Какую пользу приносит Ваша профессия?

Что самое интересное в Вашей профессии?

Нужна ли эта профессия для общества?

Благодарим за Ваши ответы!

У: Время истекло. Все готовы? Внимательно слушаем!

Приглашаются участники Команды №1 ваш участник...

Примерные ответы учеников:

1. Врач наблюдает за здоровьем людей, лечит больных.
 2. Инженер-конструктор помогает нам сделать красивыми наши города. Воспитывает в нас культуру.
 3. Специалисты по компьютерным технологиям облегчают нашу жизнь, люди становятся мобильнее.
 4. Лесовод помогает беречь природу, сохранять леса, чтобы природная красота радовала нас и будущее поколение.
 5. Журналист держит нас в курсе всех событий в мире и стране.
- После ответов участников демонстрируется интервью группы № 5.

Подведение итогов.

У: Наше занятие подходит к концу. Скажите, что вы сегодня узнали о профессиях?

Примерные ответы учеников: Профессии делятся на типы. Каждому типу профессий соответствуют разные качества личности.

Рефлексия.

В заключении мы просим вас взять стикеры, которые лежат у вас на партах, подойти к доске и прикрепите свой стикер на баннер с тем типом профессии, которая вам понравилась.

(Ученики делают свой выбор)

У: Вы выбрали ту профессию, которая вам понравилась, но подходит ли она вам, вашему типу личности? Давайте проверим.

У: У вас на партах лежит QR-code. Отсканируйте его. Вы попадете на тест. Честно ответьте на заданные вопросы. Время выполнения 3 минуты.

(Учащиеся выполняют тест: <https://postupi.online/test/klimova/>)

У: Давайте посмотрим на результаты. (Комментарии учителя)

У: Сравните, соответствует ли выбранная профессия вашему типу личности?

У: Желаем вам определиться с будущим, а первый шаг к этому вы уже сделали! Спасибо вам большое за активную работу, за позитивный настрой! Блокнотки и ручки остаются вам в подарок на память. Успехов вам!

Список литературы

1. Психология профессионального самоопределения: учебное пособие / Е.А. Климов. 3-е изд. 2009.
2. Тест Е.А. Климова <https://postupi.online/test/klimova/>
3. Школьные загадки-веселые отгадки / Н.В. Иванова. 2013.

Фахрутдинова Алсу Фирдусовна
методист по учебным дисциплинам
МКУ «Управление образования Буинского МР РТ»

Организация работы с молодыми педагогами в Буинском муниципальном районе

***Аннотация.** Автор статьи отмечает, что одной из наиболее острых проблем в образовании на сегодняшний день является создание условий успешной социализации и полноценной самореализации молодых педагогов. Система образования стремительно «стареет», поэтому необходимо приток «свежих сил» – молодых, активных и компетентных педагогов. И от того, насколько хорошо они сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности и условиям жизни, зависит будущее нашей страны.*

Работа с молодыми педагогами традиционно является одной из самых важных составляющих методической работы. В рамках методической деятельности осуществляется анализ наиболее типичных затруднений учебного, дидактического характера, которые возникают у начинающих педагогов в ходе выполнения своей профессиональной деятельности.

В Буинском муниципальном районе работа с молодыми педагогами выстроена по таким направлениям:

- наставническая деятельность;
- организация методических семинаров;
- организация и проведение профессиональных конкурсов и грантов;
- проведение психологических тренингов;
- работа «Совета молодых педагогов».

Мы понимаем, что недостаточно только привлечь молодых специалистов в районную систему образования, но важно мотивировать их к дальнейшей продуктивной работе в школе. И здесь на помощь приходит система наставничества.

Задача наставника – помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Наставник должен обладать высокими профессиональными компетенциями, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, ро-

дителей. Желательно, чтобы имелось обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе.

Молодым педагогам района очень повезло, так как за каждым из них закреплен опытный наставник, к которому они могут обратиться за помощью.

Для поддержки молодых педагогов в Буинском муниципальном районе с участием наставников проводятся мастер-классы, семинары, практикумы. В процессе такого общения молодые специалисты отмечают для себя все интересное, что они хотели бы применить в своей работе.

Молодые педагоги района активно участвуют в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют». Шарафутдинова Адиля Раятовна, Халиков Адель Айратович, учителя МБОУ «Гимназия № 5 г. Буинска РТ», Егорова Людмила Андреевна, учитель МБОУ «Лицей № 2 г. Буинска РТ» стали участниками зонального этапа Всероссийского конкурса «Учитель года» в номинации «Педагогический дебют».

В целях преодоления кадрового дефицита педагогических работников и сохранения кадрового состава педагогических работников в общеобразовательных учреждениях Министерством образования и науки Республики Татарстан проведен конкурсный отбор на соискание гранта «Наш новый учитель». Из нашего района 7 молодых педагогов приняли участие и двое выиграли грант.

Так же в целях стимулирования и поощрения молодых педагогов общеобразовательных учреждений Буинского муниципального района Республики Татарстан было утверждено Постановлением Главы администрации района «Положение о конкурсе на присуждение стимулирующих выплат «Поддержка молодых педагогов». В 2023 году 8 молодых педагогов получили грант в размере 20 000 рублей каждый.

Кроме осуществления педагогической помощи со стороны наставников на протяжении многих лет работает «Совет молодых педагогов», на заседаниях которого проводятся открытые занятия с последующим обсуждением их содержания, семинары-практикумы, где теоретическая часть подкрепляется примером из практики, показом отдельных приемов и способов работы, психологические тренинги. На заседания приглашаются наставники, педагоги с опытом работы. Каждый молодой педагог имеет возможность высказать свое мнение, при необходимости отстоять его.

В районе систематически проводятся методические семинары для молодых специалистов. Целью семинаров является совершенствование содержания учебно-методического комплекса и форм преподавания для развития функциональной грамотности обучающихся. Задачами семинаров являются: выявление затруднений и проблем, имеющих место в проектировании урока, формирующего функциональную грамотность обучающихся; принятие своевременных мер по обеспечению успешного выполнения задачи повышения качества образования; использование современных образовательных технологий для формирования функциональной грамотности обучающихся.

Педагоги-психологи проводят тренинги с молодыми педагогами, чтобы раскрыть механизм формирования конкретных навыков для последующего использования в работе или личной жизни, улучшения субъективного самочувствия, снятия психоэмоционального напряжения в процессе личностного самоопределения.

Таким образом содержание методической работы направлено на создание благоприятной среды для творческого развития, самореализации и скорейшей адаптации начинающих учителей.

Список литературы

1. Барыбина, И.А. Организация наставничества в школе / И.А. Барыбина // Справ. педагога-психолога. Школа. – 2012. – № 7. – 67 с.
2. Круглова, И.В. Значение наставничества в профессиональном становлении молодого специалиста / И.В. Круглова // Подготовка и повышение квалификации педагогических и управленческих кадров: сборник научных трудов. Серия: Наука – образованию. Вып. 2 / под ред. проф. В.П. Симонова. – М.: Изд-во Междунар. педагогич. академия, 2005.
3. Справочник заместителя директора школы. – 2010. – №11.
4. Энциклопедия наставничества: лучшие практики. – URL: http://irort.ru/sites/default/files/%D0%AD%D0%BD%D1%86_%D0%BD%D0%B0%D1%81%D1%82%D0%B0%D0%B22022.pdf

Шагиахметова Алсу Рамисовна,
учитель начальных классов (наставник)
Амелина Эльвира Ринатовна,
учитель начальных классов (молодой учитель)
МБОУ «Гимназия №5», г. Зеленодольск

Программа внеурочной деятельности «Занимательная грамматика»

Аннотация. Авторы отмечают, что успешное овладение знаниями в начальных классах общеобразовательной школы невозможно осуществить без развития интереса детей к учебе, к изучению предметов. Как известно, основной формой обучения в школе является урок, но строгие рамки его проведения и насыщенность программы не всегда позволяют ответить учителю на вопросы детей, показать им богатство русского языка, раскрыть многие его «тайны». Большую помощь в решении данного вопроса оказывает внеурочная деятельность.

При изучении русского языка в начальной школе педагог использует факультативный курс «Занимательная грамматика», являющийся закономерным продолжением урока, его дополнением. Программа курса составлена в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта начального общего образования.

Программа данного курса позволяет показать учащимся, как увлекателен, разнообразен, неисчерпаем мир русского Слова и грамоты. В процессе изучения грамматики школьники могут увидеть «волшебство знакомых слов»; понять, что обычные слова достойны изучения и внимания. Воспитание интереса к изучению «Занимательной грамматики» должно пробуждать у учащихся стремление расширять свои знания по русскому языку, совершенствовать свою речь.

Содержание и методы обучения, представленные в курсе «Занимательной грамматики», содействуют приобретению и закреплению школьниками прочных знаний и навыков, полученных на уроках русского языка, обеспечивают единство развития, воспитания и обучения.

Необходимость разработанного нами факультативного курса заключается в желании детей узнать нечто новое о русском языке.

Цель курса «Занимательная грамматика»: расширить, углубить и закрепить у младших школьников знания по русскому языку, по-

казать учащимся, что грамматика не свод скучных и трудных правил для запоминания, а увлекательное путешествие по русскому языку на разных ступенях обучения.

Задачи курса:

1) овладение знаниями и умениями для успешного решения учебных и практических задач и продолжения образования;

2) развитие речи, мышления, воображения школьников, способности выбирать средства языка в соответствии с условиями общения;

3) овладение умениями правильно писать и читать, находить «ошибкоопасные» места;

4) составлять логические высказывания разной степени сложности;

5) освоение первоначальных знаний о лексике, фонетике, грамматике русского языка; овладение элементарными способами анализа изучаемых явлений языка;

6) воспитание эмоционально-целостного отношения к родному языку, побуждение познавательного интереса к родному слову, стремление совершенствовать свою речь.

Для успешного проведения занятий учителем используются разнообразные виды работ: игровые элементы, игры, дидактический и раздаточный материал, пословицы и поговорки, физкультминутки, рифмовки, считалки, ребусы, кроссворды, головоломки, грамматические сказки. Дидактический материал в большинстве своем дается в стихотворной форме, что способствует его более легкому усвоению и запоминанию. Все это открывает для детей прекрасный мир слова, учит их любить и чувствовать родной язык.

Формы организации детской деятельности:

- практико-ориентированные учебные занятия;

- творческие мастерские;

- тематические праздники, конкурсы, выставки;

- лекции;

- практические занятия с элементами игр и игровых элементов, дидактических и раздаточных материалов, пословиц и поговорок, считалок, рифмовок, ребусов, кроссвордов, головоломок, сказок;

- анализ и просмотр текстов;

- самостоятельная работа (индивидуальная и групповая) по работе с разнообразными словарями;

- фронтальная (работа в коллективе при объяснении нового материала или отработке определенной темы);

- групповая (разделение на мини-группы для выполнения определенной работы);

- коллективная (выполнение работы для подготовки к олимпиадам, конкурсам).

Согласно учебному плану всего на проведение занятий внеурочной деятельности «Занимательная грамматика» во 4 классе выделено 34 ч.

Содержание программы

Эти таинственные слова

Хорошо ли ты знаешь грамматику? Где прячутся ошибки? К тайнам волшебных слов (синонимы, омонимы). Словарное богатство родного языка. Выбор друзей в Стране Слов. К несметным сокровищам Страны Слов. Слова с противоположным значением (Антонимы). Чудесные превращения слов. Универсальные заменители. (Назначение местоимений). Где прячутся ошибки? К тайнам звуков и букв. Встреча с Радугой. Глагол – настоящий богач среди частей речи. Вглубь веков на Машине времени. В Королевстве ошибок.

Сила любви. Не с глаголами. Неожиданная остановка в пути. Сказка о глаголе, о спряжении глагола. В удивительном городе Неслове. Чудеса в Стране Слов. Откуда появились глаголы исключения?

Лексика

К словам разнообразным, одинаковым, но разным. Слово одно, а значений множество (о многозначных словах). На карнавале слов. В Театре близнецов. Конкурс знающих людей. Новое представление. Необычный урок. Следопыты развлекают гостей. В Клубе весёлых человечков. К словам-родственникам. Почему их так называли? Экскурсия в прошлое. Итоговое занятие. КВН «В стране слов».

Тайны фонемы

Полёт в будущее. Как обходились без письма? Древние письменна. Как возникла наша письменность? Меня зовут Фонема. Для всех ли фонем есть буквы? Тайны фонемы. Опасные согласные. На сцене гласные. «Фонемы повелевают буквами». Когда ь пишется, а когда не пишется? Ваши старые знакомые Правила о непроезжих согласных. Волшебное средство – «самоинструкция»

Морфемы

Как морфология порядок навела. Где же хранятся слова? Строительная работа морфем. «Пересаженные» корни. Поговорим обо всех приставках сразу. Слова – «родственники». Кто командует корнями? «Не лезьте за словом в карман!» Где прячутся ошибки? Память и грамотность.

Предполагаемые результаты реализации программы.

Личностными результатами изучения курса «Занимательная грамматика» являются:

- *умения осознавать* роль языка и речи в жизни людей;
- *умение эмоционально «проживать»* текст, выражать свои эмоции;
- *умение понимать* эмоции других людей, сочувствовать, сопереживать;
- *умение обращать внимание* на особенности устных и письменных высказываний других людей (интонацию, темп, тон речи; выбор слов и знаков препинания: точка или многоточие, точка или восклицательный знак);
- *умение высказывать своё отношение* к героям прочитанных произведений, к их поступкам.

Метапредметными результатами являются:

- *умение определять и формулировать* цель деятельности с помощью учителя;
- *умение высказывать* своё предположение (версию) на основе работы с материалом;
- *умение работать* по предложенному учителем плану
- *умение находить ответы* на вопросы в тексте, иллюстрациях;
- *умение делать выводы* в результате совместной работы класса и учителя;
- *умение преобразовывать* информацию из одной формы в другую: подробно *пересказывать* небольшие тексты;
- *умение оформлять* свои мысли в устной и письменной форме (на уровне предложения или небольшого текста);
- *слушать и понимать* речь других; пользоваться приёмами слушания: фиксировать тему (заголовок), ключевые слова;
- *умение выразительно читать* и *пересказывать* текст;
- *умение договариваться* с одноклассниками совместно с учителем о правилах поведения и общения оценки и самооценки и следовать им;
- *умение учиться работать в паре, группе*; выполнять различные роли (лидера, исполнителя).

Формы и виды контроля:

- игра «Час весёлой грамматики»;
- праздник «Путешествие в Страну Знаний»;
- проектные работы;

- всероссийский конкурс по русскому языку «Русский медвежонок»;

- итоговое анкетирование детей.

Программа кружка на основе курса «Занимательная грамматика» рассматривается в рамках реализации ФГОС НОО и направлена на общее интеллектуальное развитие обучающихся.

Методические рекомендации

Отличительной особенностью Программы является изучение русского языка через занимательные формы и приемы. Программа курса позволяет показать учащимся, как увлекателен, разнообразен, неисчерпаем мир слова, мир русской грамоты. Это имеет большое значение для формирования подлинных познавательных интересов как основы учебной деятельности. В процессе изучения грамматики школьники могут увидеть «волшебство знакомых слов»; понять, что обычные слова достойны изучения и внимания. Воспитание интереса к изучению русского языка должно пробуждать у обучающихся: стремление расширять свои знания, совершенствовать свою речь. На уроках не всегда возможно ответить на вопросы детей, показать богатство русского языка, раскрыть многие его «тайны», поэтому можно использовать содержание курса «В мире неизведанных слов», являющегося дополнительным материалом к урокам русского языка.

Знание русского языка создает условия для успешного усвоения всех учебных предметов. Без хорошего владения, словом, невозможна никакая познавательная деятельность. Поэтому особое внимание на занятиях следует обращать на задания, направленные на развитие устной и письменной речи учащихся, на воспитание у них чувства языка. Воспитательные возможности русского языка как учебного предмета будут реализованы в большей мере, если усилить работу по воспитанию у младших школьников этических норм речевого поведения. Для успешного проведения занятий используются разнообразные виды работ: игровые элементы, игры, дидактический и раздаточный материал, пословицы и поговорки, скороговорки, физкультминутки, рифмовки, считалки, ребусы, кроссворды, головоломки, грамматические сказки. Дидактический материал в большинстве своем дается в стихотворной форме, что способствует его более легкому усвоению и запоминанию. Все это открывает для детей прекрасный мир слова, учит их любить и чувствовать родной язык. Необходимость разработанного курса заключается в желании детей узнать нечто новое о русском языке.

Продолжительность и общая характеристика рекомендуемых составляющих занятия

1. *«Мозговая гимнастика» (2-3 минуты)*. Выполнение упражнений для улучшения мозговой деятельности и профилактики нарушений зрения является важной частью занятия. Исследования учёных доказывают, что под влиянием физических упражнений улучшаются показатели различных психических процессов, лежащих в основе творческой деятельности: увеличивается объём памяти, повышается устойчивость внимания, ускоряется решение элементарных интеллектуальных задач, убыстряются психомоторные процессы.

2. *Разминка (3–5 минут)*. Основной задачей данного этапа является создание у ребят определённого положительного эмоционального фона, без которого эффективное усвоение знаний невозможно. Поэтому в разминку включены достаточно легкие, способные вызвать интерес вопросы, рассчитанные на сообразительность, быстроту реакции, окрашенные немалой долей юмора и потому помогающие подготовить ребёнка к активной познавательной деятельности.

3. *Тренировка и развитие психических механизмов, лежащих в основе творческих способностей – памяти, внимания, воображения, мышления (15 минут)*. Используемые на этом этапе занятия задания не только способствуют развитию перечисленных качеств, но и позволяют углублять знания детей, разнообразить методы и приёмы познавательной деятельности.

4. *Весёлая переменка (3–5 минут)*. Динамическая пауза в составе занятия развивает не только двигательную сферу ребёнка, но и умение выполнять несколько различных заданий одновременно.

5. *Решение творческо-поисковых и творческих задач (15 минут)*. Возможность решать не типовые, поисково-творческие задачи, не связанные с учебным материалом, очень важна для ребёнка. Это позволяет учащемуся, кто не усвоил какой-либо учебный материал и поэтому плохо решает типовые задачи, почувствовать вкус успеха и обрести уверенность в своих силах, ведь решение не учебных задач опирается на поисковую активность и сообразительность ребёнка, на умение в нужный момент «достать» из своей памяти тот или иной алгоритм рассуждения.

6. *Корректирующая гимнастика для глаз (1–2 минуты)*. Выполнение корректирующей гимнастики для глаз поможет как повышению остроты зрения, так и снятию зрительного утомления и достижению состояния зрительного комфорта.

Учебно-тематический план

№ п/п	Наименование разделов, блоков, тем	Характеристика видов деятельности учащихся	Формы контроля	Дата
Эти таинственные слова – 10 час				
1	Хорошо ли ты знаешь грамматику?	Обсуждение смыслообразительной функции ударения.	Практическая работа, работа в паре	
2	В страну слов. Где прячутся ошибки?	Рассказ-беседа о словарном богатстве русского языка	Работа в группе	
3	К тайнам волшебных слов. (синонимы, омонимы)	Составлять правила употребления в речи «Волшебных слов»; контролировать и корректировать своё высказывание в зависимости от речевой ситуации; - расширять представление о речевом общении; - составлять диалоги с использованием обращений и средств речевого этикета	Соревнование по командам «Употребление в речи «Волшебных слов»	
4	Словарное богатство родного языка. Выбор друзей в Стране Слов.	Находить слова, употреблённые в прямом и переносном смысле.	игра	
5	К несметным сокровищам Страны Слов. Слова с противоположным значением (Антонимы)	Характеризовать значение антонимов в русском языке; приводить примеры антонимов с использованием лингвистических словарей; закреплять умение работать со словарями.	Практическая работа со словарями и антонимов (работа в паре)	

6	Чудесные превращения слов. Универсальные заменители. (Назначение местоимений)	Уметь определять личные местоимения с опорой на таблицу	Практическая работа
7	Где прячутся ошибки? К тайнам звуков и букв.	Определять и правильно произносить мягкие и твёрдые согласные звуки	Тренировочные упражнения в произнесении звуков
8	Глагол – настоящий богач среди частей речи. Вглубь веков на Машине времени.	Называть признаки глагола как части речи; знать основные времена глагола (настоящее, прошедшее, будущее); определять время глаголов в предложениях.	Практическая работа «Определение времени глаголов в тексте»
9	В Королевстве ошибок. Сила любви. Не с глаголами. Неожиданная остановка в пути. Сказка о глаголе, о спряжении глагола	Определять I и II спряжение глагола, применяя алгоритм; называть признаки неопределённой формы глагол	Практическая работа «Определение спряжения глаголов»
10	В удивительном городе Не-слове. Чудеса в Стране Слов. Откуда появились глаголы исключения	Определять глаголы – исключения в тексте	Самостоятельная работа; работа в паре
Лексика – 6 час.			
11	К словам разнообразным, одинаковым, но разным. Слово одно, а значений множество. (о многозначных словах)	Корректировать своё высказывание в зависимости от речевой ситуации; составлять предложения с употреблением слов в прямом и переносном значении	Работа в группе: составление шуточной таблицы «Прямое и переносное значение слова» (по выбору учащихся)

12	На карнавале слов. В Театре близнецов.	Игры-головоломки на тему «Омонимы», раздел «Лексика»	Соревнование по командам
13	Конкурс знающих. Новое предложение	Кроссворд «Конкурс знающих». Головоломка «дай толкование каждому слову». Игры с омонимами, омофонами.	Работа в группе
14	Следопыты развлекают гостей.	Игровые упражнения на тему «Лексика»	Загадки, игры, пословицы, стихотворения с антонимами. Прослушивание сказок, рассказов.
15	К словам – родственникам. Почему их так назвали?	Находить в тексте и использовать в собственных речевых произведениях синонимы, пользоваться лингвистическими словарями (словарем синонимов)	Составление синонимических рядов; практическая работа со словарем синонимов
16	КВН « В стране слов»	Систематизировать знания учащихся по курсу русского языка	Соревнование по командам (КВН)
Тайны фонемы – 11 час.			
17	Полёт в будущее.	Знакомство с новыми словами	Работа в паре; презентация рассказов учащихся по теме урока.
18	Как обходились без письма? Древние письма.	Характеризовать жизнь людей в первобытном обществе с точки зрения общения в совместной деятельности; понимать роль письменности в истории человечества	Работа в паре; презентация рассказов учащихся по теме урока.

19	Как возникла наша письменность?	познакомить учащихся с рисуночным письмом, с иероглифами	Составление рисунков и комментариев	
20	Меня зовут Фонема.	знать название букв русского алфавита; уметь ориентироваться в алфавите; знать местоположение каждой буквы алфавита	беседа по вопросам, тренировочные упражнения	
21	Для всех ли фонем есть буквы?	Знать и объяснять понятие «морфема», образовывать новые слова с помощью различных морфем	Практическая работа в группе «Образование слов»	
22	Тайны фонемы. Опасные согласные	Отрабатывать алгоритм проверки слов с парными согласными, навык письма и чтения; развивать речь, логическое мышление, фонематический слух	Практическая работа в группе	
23	На сцене гласные	Научиться находить, сравнивать, группировать гласные	Практическая работа	
24	«Фонемы повелевают буквами»	обобщить знания умения и навыки учащихся по фонетике и орфографии	Практическая работа в группе	
25	Когда ь пишется, а когда не пишется?	уточнение знаний о роли мягкого знака в слове.	Самостоятельная работа, работа в группе	
26	Правила о непроизносимых согласных	умение видеть и различать корневую орфограмму, находить проверочные слова	Самостоятельная работа	
27	Волшебное средство – «самострукция»	умение видеть и различать корневую орфограмму, находить проверочные слова	Самостоятельная работа	

Морфемы – 7 час.			
28	Как морфология порядок нашла. Где же хранятся слова.?	Объяснять значение частей слова;	Практическая работа в разборе слов по составу, работа в паре
29	Строительная работа морфем	разбирать слова по составу	Объяснять значение частей слова; разбирать слова по составу
30	«Пересаженные» корни. Поговорим обо всех приставках сразу.	разбирать слова по составу, выделяя корень, приставку, суффикс и окончание; объяснять написание частей слова.	Практическая работа в группе: упражнение в разборе слов по составу.
31	Слова – «родственники». Кто командует корнями?.	Умение находить слова по двум признакам	Работа в группе
32	«Не лезьте за словом в карман!»	Корень и главное правило. Изменяем форму слова.	Практическая работа
33	Где прячутся ошибки	Согласные в слабой и сильной позиции. Сомнительный согласный. Игра «Опасные соседи».	Тренировочные упражнения.
34	Память и грамотность	тренировка памяти на отрывках из произведений хакасских авторов	игры на внимание,

Описание материально-технического обеспечения образовательного процесса.

№ п/п	Наименование объектов и средств материально-технического обеспечения.	Кол-во
Библиотечный фонд (книгопечатная продукция)		
1	Учебник для образовательных учреждений «Русский язык» 4 класс (авторы: В.П.Канакина, В.Г.Горецкий) /Москва. Просвещение. 2018 год/	25
2	Юным умникам и умницам: Задания по развитию познавательных способностей (9 -10 лет) (автор О. Холодова) /Методическое пособие, 4 класс. Курс «РПС» Москва: Росткнига, 2008 год/	1
3	Русский язык. Все задания для уроков и олимпиад по русскому языку. О.Н. Журавлева, Издательство: АСТ, 2018 год/	1
Печатные пособия.		
1	Юным умникам и умницам: Задания по развитию познавательных способностей (9 -10 лет) (автор О. Холодова) /Методическое пособие, 4 класс. Курс «РПС» Москва: Росткнига, 2008 год/	25
2	Б.Т. Панов, А.В. Текучев Школьный грамматико-орфографический словарь русского языка- М.: Просвещение.1991	25
Технические средства обучения.		
1	Электронный носитель Уроки Кирилла и Мефодия. Русский язык. 2 класс	1
Оборудование класса.		
1	Интерактивная доска.	1
2	Таблицы по русскому языку для начальной школы.	9

Шамгунова Гульнара Наилевна,
учитель информатики
МБОУ «Лицей-интернат (школа для одаренных детей) г. Буинска»

Педагогический дуэт: грани взаимодействия

Аннотация. Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей от опытного молодому педагогу. Оно осуществляется через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве. Итог такого профессионального общения – успешная адаптация молодого учителя на рабочем месте.

В современных условиях целью школьного наставничества является оказание помощи молодым учителям в их профессиональном становлении, психологическая и методическая поддержка на пути профессионального роста.

Молодые учителя, устраиваясь на работу в школу, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность – учителя. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога в такой ситуации, у него могут возникнуть сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Компоненты системы наставничества

Система наставничества складывается из четырех взаимообусловленных компонентов:

1. Заинтересованность организации–работодателя в профессиональном росте сотрудников.
2. Конкретные цели, задачи, программы деятельности субъектов, включенных в систему наставничества.
3. Процесс профессиональной адаптации молодого специалиста.
4. Межличностное общение между наставником и обучаемым в процессе взаимодействия.

Преимущества наставничества как метода профессиональной адаптации

Преимущества данного вида организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет широкую направленность,

отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию.

Результаты наставничества

Рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Требования к профессиональной компетентности педагога-наставника

1. Наставник обязан четко представлять цели своей деятельности, знать требования и потребности школы в этой сфере педагогической практики.

2. Наставник должен разрабатывать и предлагать оптимальную программу педагогической помощи каждому молодому педагогу.

гу, с учетом его индивидуальных особенностей, уровня профессионализма и коммуникативных навыков.

3. Наставник должен уметь наладить положительный межличностный контакт с каждым своим воспитанником, предложить конструктивные формы и методы взаимодействия.

4. Наставник осуществляет диагностирование, наблюдение, анализ и контроль за деятельностью своего подопечного.

5. Наставник несет моральную ответственность перед самим собой и руководством образовательного учреждения за подготовку молодого специалиста.

6. Наставник обязан быть образцом для подражания и в плане межличностных отношений, и в плане личной самоорганизации и профессиональной компетентности.

Качества педагога-наставника

Для того чтобы наставник мог качественно выполнять свои обязанности, необходимо выяснить, какими же личностными характеристиками он должен обладать. Они разнообразны.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.

2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.

3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».

4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.

5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.

6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Формы наставничества

Многообразие форм и методов наставнической деятельности направлено на выполнение основных задач и функций наставника в образовании.

По количеству наставляемых выделяют следующие формы наставничества:

– индивидуальное – предполагает персональное сопровождение наставника с учетом его потребностей;

– групповое – сопровождение одним наставником (или командой) группы наставляемых со схожими потребностями;

– коллективное – предусматривает организацию наставничества с большой группой лиц, обладающих различными потребностями.

По особенностям организации наставничества:

– прямое – предполагает непосредственный контакт с наставляемым не только в рабочее время, но и в неформальной обстановке;

– опосредованное – чаще всего реализуется достаточно формально, через советы, рекомендации, а личные контакты могут быть сведены к минимуму.

По особенностям взаимодействия участников:

– открытое – в данном случае рассматривается как традиционная форма наставничества, связанная с передачей жизненного и профессионального опыта;

– скрытое – происходит незаметно для наставляемого.

По используемым технологиям:

– традиционное – предполагает работу с наставником в классическом варианте в процессе осуществления педагогической деятельности или обучения;

– электронное или виртуальное наставничество – используется обычно как дополнение к традиционному, когда наставник и наставляемые используют средства виртуального общения. Сочетание различных форм наставничества обеспечивает эффективность данной деятельности.

Виды наставничества

Если в школе сформирована эффективная система наставничества, то и к назначению наставников подходят целенаправленно, с позиции педагогической целесообразности. Здесь уместно сказать о двух видах наставничества – обязательном и желательном.

Позиция «обязательного наставника» определяется целями развития образовательного учреждения. Наставники подобного рода являются подготовленными для этой деятельности педагогами. Они соблюдают интересы образовательного учреждения, организуют свою работу системно, ведут отчетность, обеспечивают анализ и контроль педагогической деятельности молодого учителя.

«Преимуществом» такого рода наставнической помощи является безусловная поддержка наставнической деятельности педагога коллективом учителей и руководством школы.

«Недостаток» заключается в том, что интересы наставника и подопечного могут вступать в противоречие, директивное назначение наставника может вызвать достаточно прохладное его отношение к порученной работе.

Другой вид наставничества – «желательный наставник» – предполагает, прежде всего, учет интересов молодого учителя. Выбор наставника определяется именно его предпочтениями. Чаще всего этот вид наставничества является неформальной, неофициальной поддержкой молодого учителя со стороны симпатизирующего ему более опытного коллеги.

«Преимуществом» этого вида наставничества является то, что наставников выбирают по их личным и профессиональным качествам чаще всего сами молодые учителя; обучающие программы строятся на основе интересов и потребностей подопечного; помощь наставника организуется на основе устной договоренности, стороны не связаны практически никакими условиями; помощь ориентирована на формирование позитивных взаимоотношений.

«Недостатком» можно считать возможную неподготовленность наставников к такого рода деятельности.

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, увереннее. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения (индивидуальный маршрут) молодого специалиста. Выявление трудностей на первом этапе является очень важным этапом для молодого педагога. Наметьте все сложности, молодой специалист будет делать все, чтобы их устранить. Это также может помочь при адаптации начинающего педагога к новой деятельности.

Целью составления (проекта) индивидуального маршрута молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Задачами проекта являются:

- адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- знакомство молодого специалиста с должностью и обязанностями;

- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «учитель», «классный руководитель»;
- поиск подхода к классу, а также индивидуального подхода к каждому отдельному учащемуся;
- осознание необходимости самообразования;
- изучение опыта коллег своего учреждения;
- формирование собственной системы работы;
- внедрение в свою работу новых образовательных технологий;
- развитие умений общения с родителями;
- осознание необходимости совершенствования своих знаний и умений;
- осознание необходимости педагогического роста (участие в семинарах, обсуждениях, встречах; выступление с докладами на педагогических чтениях; взаимопосещение уроков; участие в профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождение курсовой подготовки).

Предполагаемыми результатами являются:

- успешная адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- спокойное вхождение в новую должность;
- своевременное выполнение всех обязанностей;
- установление взаимопонимания с педагогическим коллективом;
- свободное вхождение в роль учителя и классного руководителя;
- установление взаимопонимания с классным коллективом;
- умение находить подход к каждому отдельному учащемуся;
- установление взаимопонимания с родительским комитетом;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.

Опытный педагог может оказывать помощь молодому специалисту в разных формах и форматах. Наиболее «подходящими» для обмена опытом можно считать совместные уроки – бинарные. Один из таких успешных примеров можно увидеть ниже.

Бинарный урок как одна из форм работы с молодыми специалистами

В результате анкетирования были выявлены профессиональные затруднения педагога. При проведении уроков преобладала традиционная форма обучения, объяснительно-иллюстративный метод. Необходимо было обучить молодого коллегу организации пар-

ной и групповой формы работы, применению деятельностных методов обучения. Сотрудничество проходило в форме консультаций, показательных уроков наставника, пробных уроков стажера. Было принято решение подготовить серию бинарных уроков.

Любой учитель-практик знает, что урок для него начинается не со звонком, а как минимум, за день до его начала, или во время составления конспекта, что традиционно является необходимым этапом подготовки учителя к проведению урока. В ходе написания конспекта осмысливается то, что будет происходить на занятии: определяются цели, содержание, методы, условия образовательного процесса. При этом нужно не забывать, что цель урока должна быть направлена на более глубокое изучение материала и практическое подкрепление теоретических знаний, что необходимо для лучшего усвоения материала.

А если урок готовится двумя учителями, при составлении конспекта урока следует четко распределить количество времени, отводимое каждому педагогу и строго придерживаться данного времени. Такие уроки могут быть успешными только при условии слаженной творческой работы обоих учителей. Это относится к одному из требований проведения бинарного урока.

Слово «бинарный» происходит от латинского слова «bis». Бинарный урок – это нетрадиционная форма обучения. В её структуре органически сочетаются личности учителя и педагога-специалиста, их взаимодействие друг с другом, а также с учащимися. Методика бинарного урока отличается от методики традиционного тем, что два учителя одновременно ведут урок по какой-либо завершающей теме.

Задачами бинарных уроков являются:

- повышение мотивации учебной деятельности за счет нестандартной формы урока (это необычно, значит интересно);
- рассмотрение понятий, которые используются в разных предметных областях;
- организация целенаправленной работы с мыслительными операциями: сравнение, обобщение, классификация, анализ, синтез и т. д.;
- показ межпредметных связей и их применение при решении разнообразных задач.

Бинарный урок основывается на интеграции предметов и предполагает использование сплава из различных педагогических технологий. Является важным этапом в формировании мировоззрения

учащихся, развития их мышления. Известный педагог Я.А. Каменский сформулировал так называемое «золотое правило» успешного освоения материала: «Пусть предметы сразу схватываются несколькими чувствами, зарисовываются, чтобы запечатлеться через зрение и действие руки... всеми средствами нужно воспламенить жажду знаний и пылкое усердие к учению». Бинарные уроки являются одной из форм реализации этого «золотого правила». Так же в настоящее время большое внимание уделяется задачам формирования коммуникативной компетенции учащихся. Чтобы сформировать коммуникативную компетенцию недостаточно насытить урок условно-коммуникативными упражнениями, позволяющими решать коммуникативные задачи. Важно предоставить учащимся возможность мыслить, решать проблемы, рассуждать над путями решения этих проблем с тем, чтобы они делали акцент на содержание своего высказывания, чтобы в центре внимания была мысль, а язык выступал в своей прямой функции – формирования и формулирования этих мыслей. Именно на бинарном уроке создаются подобные условия развития учащихся. Бинарный урок предусматривает:

- обсуждение заданий, темы, способствующих развитию интереса учащихся к предмету;
- может быть урок проведен в форме собеседования, семинара, конференции, ролевой игры, зачетного задания, дискуссии и т. д.;
- оценивание деятельности групп экспертами, обобщение наработанного материала в виде таблиц, бюллетеней, стенгазет и т. д. Общая структура таких уроков включает:
- вступление – постановка цели, задачу урока, актуализацию опорных знаний, необходимых для сознательного восприятия его содержания, сообщение плана работы;
- основную часть – раскрытие содержания учебного материала;
- заключение – подведения итогов, оценка работы учащихся, определение домашнего задания.

Основная часть урока может быть более вариативна, по сравнению с вступлением и заключением. Это обуславливается многими факторами, а именно:

- объекты изучения бывают абстрактными и конкретными;
- характеристика одних требует преимущественно монолога изложения учителя, других – организации беседы с учащимися;
- ход рассуждения может быть дедуктивным или индуктивным, не последнюю роль играет индивидуальность учителя.

- требования к бинарным урокам:
- четкость;
- компактность;
- сжатость;
- логическая взаимообусловленность учебного материала на каждом этапе урока.

Современные педагогические технологии позволяют экономить время, а это значит, что увеличивается плотность урока. С одной стороны, это очень хорошо: больше узнали, успели сделать. Но нельзя забывать, что перенасыщение урока приводит к нарастанию напряжения учащихся и учителя. Лучший отдых – смена деятельности. Бинарный урок позволяет реализовать этот принцип на уроке, что играет немаловажную роль в здоровьесберегающих технологиях.

При планировании бинарных уроков обращается особое внимание на их организацию: тщательно продумывается расположение необходимого оборудования; формы организации практической работы обучающихся и расставляются соответственно столы; заранее раскладываются на столах необходимый раздаточный и рабочий материал. Все это необходимо для более рационального использования времени, отведенного на урок. Также необходимо помнить о том, что следует тщательно продумывать формы и методы работы на уроках. Бинарные уроки больше похожи на театральную постановку, а следовательно, требуют от учителя умения импровизировать.

Ниже представлен конспект одного из бинарных уроков учителей: Шамгуновой Г.Н., Фасхутдиновой А.Р.

Урок математики и информатики в 5 классе «Как помочь семье Ивановых?»

Одним из требований к образовательному процессу в формировании УУД, является формирование стратегии смыслового чтения и работа с текстом, предполагающая поиск информации и понимание прочитанного; преобразование и интерпретацию информации; оценку информации.

Цели урока в контексте смыслового чтения.

1. Выделение главной информации и отсеечение лишней информации.
2. Составление плана работы с текстом.
3. Преобразование текста в табличную форму (готовую таблицу).
4. Оценка текста, понимание текста.

Раздел программы: информация вокруг нас.

Тема урока:

Математика: решение задач на все действия с десятичными дробями.

Информатика: представление информации в форме таблицы. Структура таблицы. Создание простых таблиц.

Планируемые образовательные результаты:

предметные – применение действий с десятичными дробями для решения практических задач; представление о структуре таблицы; умение создавать простые таблицы;

метапредметные – основы ИКТ-компетентности; умение применять таблицы для представления разного рода однотипной информации;

личностные – чувство личной ответственности за качество окружающей информационной среды; умение работать в группе.

Решаемые учебные задачи:

1) акцентировать внимание учащихся на достоинствах и недостатках текстовой формы представления информации;

2) дать представление о таблице как очень удобной форме структурирования однотипной текстовой информации;

3) актуализировать умения создания простых таблиц средствами текстового процессора.

Основные понятия, рассматриваемые на уроке: действия с десятичными дробями; таблица; столбец таблицы; строка таблицы; ячейка таблицы.

Тип урока: урок обобщения полученных знаний.

Используемые на уроке средства ИКТ: персональный компьютер (ПК) учителя, мультимедийный проектор, экран; ПК учащихся.

Ход урока.

1. Организационный момент

2. Постановка проблемной ситуации: на экране жилая комната; у учащихся на столах текст (см. приложение). Дети читают текст и перед ними стоит задача ответить на вопросы:

- кто является героями рассказа;
- какая проблема возникла в семье Ивановых;
- зачем Ивановы собрали семейный совет.

3. Составление плана работы с текстом, дифференциация поставленной задачи на три вспомогательные.

– Какая информация в тексте важная? Назовите ключевые моменты?

– Какая информация является лишней с точки зрения поставленной задачи?

– Подумайте, какую тему можно дать нашему уроку? (дети предложили тему «Как помочь семье Ивановых?»)

– Мы определили, что нужно помочь семье Ивановых сделать ремонт и купить телевизор. Что для этого нужно сделать? (учащиеся предлагают способы решения поставленной задачи. В результате рассуждений, дети выделяют три простых задачи).

Итак, задачи поставлены следующим образом.

Первая задача – определение площадей пола, потолка и стен.

Вторая задача – определение количества материалов, необходимых для ремонта.

Третья задача – определение стоимости всех материалов в различных магазинах и выбор наиболее оптимального варианта.

4. Решение задачи. Класс делится на три группы. Каждая группа решает поставленные задачи. Затем, группы представляют результаты своих решений, определяется правильное решение.

Для решения первой задачи предлагается готовая таблица. Учащиеся объясняют, почему в столбце «Площадь» некоторые ячейки свободные, делают расчеты и заполняют таблицу.

	Длина	Ширина	Площадь	Площадь итого
Пол	5,35	3,3	17,7	
Потолок	5,35	3,3		
Стена1	3,3	2,58	8,5	
Стена 2	5,35	2,58	13,8	
Стена 3	5,35	2,58		
Стена 4	3,3	2,58		
Окно	2,25	1,6	3,6	
Дверь	0,9	2,15	1,9	

Для решения второй и третьей задач, учащиеся разбирают структуры готовых таблиц, повторяют основные понятия темы: строки таблицы, столбцы таблицы, ячейки таблицы. Создают таблицы для решения этих задач в текстовом процессоре MS Word, самостоятельно в группах заполняют их и делают расчеты.

Таблица для задачи 2.

Обои			Краска		
Метров в рулоне	Ширина рулона	Кол-во рулонов	Расход на 1м ²	Кол-во кг	Кол-во банок

Таблица для задачи 3.

	Обои			Ламинат			Краска			Итого
	Цена	Количество рулонов	Стоимость обоев	Цена	Количество	Стоимость	Цена	Количество банок	Стоимость	
1 маг										
2 маг										
3 маг										

После выполнения всех вычислений, учащиеся выясняют, в каком магазине нужно купить материалы для ремонта, чтобы как можно больше осталось денег для покупки телевизора. Замечательно, что дети увидели, что если покупать материалы в разных магазинах, то можно сэкономить еще больше.

1. Оценка работы каждой группы.

2. Представление домашнего задания. В качестве домашнего задания детям предлагалось выбрать наиболее подходящий телевизор в ближайших магазинах на сэкономленную сумму.

3. Рефлексия.

- достигли ли целей урока;
- что нового узнали;
- смогли ли помочь семье Ивановых/

Литература к уроку

1. Информатика: учебник для 5 класса / Л.Л. Босова, А.Ю. Босова. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2013.
2. <http://metodist.lbz.ru/authors/informatika/3/>

3. Математика 5 класс / Виленкин Н.Я., Жохов В.И. и др. – 31-е изд., стер. – М., 2013.

Основные выводы

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному усвоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывают положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности. Правильно спланированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

Список литературы

1. Блинов, В.И. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент / В.И. Блинов, Е.Ю. Есенина, И.С. Сергеев // Профессиональное образование и рынок труда. – 2019. – № 3. – С. 4–18.
2. Ильясов, Д.Ф. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д.Ф. Ильясов, В.В. Кудинов, Е.А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.
3. Горелова, Г.В. Интегрированные уроки в начальной школе / Г.В. Горелова // Молодой ученый. – 2015. – №1.2.
4. Шубина, Т.И. Деятельностный метод в школе / Т.И. Шубина. – Москва, 2010.
5. Ятайкина, А.А. Об интегрированном подходе в обучении / А.А. Ятайкина // Школьные технологии. – 2012 – № 6.
6. Абасов, З.А. Нетрадиционные уроки как педагогическая инновация / З.А. Абасов // Инновации в образовании. 2004.
7. Зверев, И.Д. Межпредметные связи в современной школе / И.Д. Зверев, В.Н. Максимова. – М.: Педагогика, 1999.
8. Калягин, Ю.М. Интеграция школьного обучения. Разработки интегрированных уроков. / Ю.М. Калягин, О.Л. Алексенко // Начальная школа. – 1990.

Шарафутдинова Резеда Рамазановна,
заместитель директора по учебной работе,
МБОУ «Старостуденецкая СОШ Буинского муниципального района
Республики Татарстан»

Роль наставника в достижении позитивных результатов молодого специалиста

***Аннотация.** Профессия учителя – это призвание и выбор, и стиль жизнь. Профессия на все времена. У учителя в обществе особая миссия. Каждый педагог сам делает выбор своего будущего, решает быть учителями у детей и вечными учениками у жизни. Конечно, быть учителем нелегко, особенно молодым и неопытным в современной школе. Им должны помочь опытные педагоги-наставники.*

Работать в школе непросто, но очень интересно. Чтобы учить других, надо постоянно учиться самому. Учитель – это творческая личность. Нельзя стоять на месте, необходимо постоянно самосовершенствоваться. Профессия обязывает!

Сегодня одной из наиболее острых проблем в образовании России является создание условий для успешной социализации и полноценной самореализации молодых кадров. Система образования нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой. И от того, насколько хорошо молодые учителя сумеют адаптироваться к своей профессиональной деятельности, зависит будущее нашей страны.

Вопросы воспитания, просвещения – это очень тонкие, чувствительные точки развития личности человека. Здесь нельзя действовать как-то грубо или равнодушно, только для галочки. Нужно обладать не только глубокими знаниями, которые могут увлечь ребят, но и вкладывать душу, «заражать» учеников своими искренними эмоциями. Важнейшая, ключевая тема – качество образования. Наша цель – обеспечить его высокий уровень во всех школах.

Я убеждена, что качество образования зависит не только от профессионализма опытных учителей, но и от умений начинающих свой педагогический путь педагогов.

Приходя сегодня в школу, молодой специалист, встречается с рядом трудностей, как профессионального, так и психологического характера. Происходит смена социальной роли «Я – студент» на но-

вую роль «Я – учитель». На смену неформального общения со сверстниками-студентами приходит смена окружения: профессионалы – учителя, родители учеников и сами обучающиеся.

Вопрос о достижении учащимися позитивных результатов является одним из ключевых проблем, стоящих перед школой, обществом и государством. Данный вопрос стоит и перед молодым специалистом. Но результат своего труда не всегда очевиден. Полезным может оказаться такой метод обучения и помощи молодому сотруднику, как наставничество. Учитель-наставник для молодого педагога как первый учитель для первоклассника!

Каждый учитель, в своё время, был молодым специалистом, не имеющим опыта работы, часто еще не определившимся с профессиональным будущим. И, возможно, каждый был в какой-то период своей жизни перед выбором ухода из профессии по причине неудач, трудностей. Поэтому так важно сделать что-то для того, чтобы молодежь не уходила из школы.

Большинство молодых специалистов амбициозны, всесторонне развиты, имеют широкий круг интересов. Они уверены в себе, ценят свободу. Такие огромные ресурсы необходимо направить в нужное русло, и помочь в этом может наставник – коллега.

Цель работы наставника – выявить проблемы молодого специалиста и оказать организованную системную помощь.

В работе с молодыми специалистами наставнику необходимо учитывать то, что они пока не способны мыслить системно, обрабатывать большой объем информации, выделять главное. Им не хватает практических навыков построения уроков, организационных навыков работы с детьми, нацеленности, адекватной самооценки. Недостаточный жизненный опыт, который влияет на общение с родителями и детьми. Поэтому после появления молодого специалиста в школе, наставнику необходимо наблюдать не только за его педагогической деятельностью, но и за процессом вхождения в коллектив, выстраиванием взаимоотношений с коллегами, учащимися и родителями. Оказывать профессиональную помощь.

Молодые специалисты нуждаются в моральной поддержке и методической помощи наставника. Нам, педагогам-наставникам необходимо помогать им развиваться в овладении профессией учителя, подогревать интерес к ней, чтобы избежать отрицательных последствий. Покажем ли мы пути выхода из проблемных ситуаций, подбодрим ли мы их? От наших усилий зависит завтрашний день

молодого специалиста, да и будущее нашей школы. Если мы не будем оказывать системную организованную помощь молодым специалистам, не обращать внимания на состояние души, настроение, на проблемы наших молодых сотрудников, то при всех замечательных методиках, программах, мы можем не получить первоклассных, самодостаточных, уверенных в себе педагогов с наполненной душой, с высокими достижениями в педагогической деятельности. Молодые сотрудники – наше завтра.

Шурбина Ирина Николаевна,
заместитель директора по учебной работе
МБОУ «Рунгинская СОШ» Буинского муниципального района
Республики Татарстан

Из опыта работы школы по работе с молодыми педагогами

Аннотация. На сегодняшний день образование является одним из главных приоритетов общества и государства. Привлечение в сферу образования талантливой и профессиональной молодежи, повышение престижа и социальной значимости профессии педагога, улучшение качества образования являются социально значимыми задачами для всего педагогического сообщества. Особая роль в решении этих задач отводится молодым учителям, их готовности эффективно трудиться на благо воспитания подрастающего поколения.

Сегодня в сфере образования, а именно в большинстве российских школ прослеживается нехватка, дефицит молодых, квалифицированных специалистов. Что касается трудоустройства в сельской местности, то молодёжь не рассматривает поиски себе рабочего места в селе по причине того, что там присутствует низкий уровень жизни, отсутствие благоустроенного жилья и перспектив на будущее. Поэтому молодые люди уезжают в большие города, в поисках крупных компаний и организаций, где больше возможностей для обучения, развития и карьерного роста, проведения досуга.

Иная ситуация в Буинском муниципальном районе. В нашу небольшую сельскую школу в 2022/23 учебном году устроились на работу сразу два молодых педагога. Это Гильманов Эмиль Русланович – учитель истории и обществознания, Мухаметзянова Гузель Назировна – учитель математики и информатики. Надо отметить, что коллектив у нас «возрастной». Более половины учителей со стажем работы более 30 лет, 30 % – пенсионного возраста.

И, естественно, перед руководством школы встала проблема о создании необходимых условий для удержания молодых специалистов в педагогическом коллективе. Необходимо было учесть, что между молодым поколением и опытными педагогами, проработавшими много лет в школе, могли возникнуть разногласия из-за разных

взглядов на процесс обучения современных и детей, и квалификацию.

Основной задачей мы определили – помощь молодым педагогам в адаптации в новом коллективе, а также сделать так, чтобы они не разочаровались в выбранном пути, помочь им стать успешными, сформировать пространство, где они могли бы реализовать себя.

Цель работы с молодыми специалистами: создание условий для профессионального роста; снижение (устранение) проблем адаптации; поддержка для успешного вхождения в профессиональную деятельность.

В рамках реализации направлений, содержащихся в методических рекомендациях по работе с молодыми педагогами нами, были разработаны:

- нормативно-правовые документы по организации работы;
- программа наставничества;
- план работы;
- план работы наставника;
- перспективный индивидуальный план самообразования молодого специалиста;
- шаблон портфолио молодого педагога;
- материалы социометрических исследований:
- анкета «Изучение затруднений в работе начинающего педагога»;
- анкета для молодого педагога.

Для определения динамики прохождения процесса профессионального становления молодого учителя был определен уровень профессиональной компетентности молодого учителя. Анализ успешности профессиональной деятельности молодого учителя проводился по результатам проведения открытых уроков, внеурочных занятий, воспитательных мероприятий, изучения «Портфолио профессиональных достижений», самооценки молодого учителя, результатов участия в очных и заочных конкурсах профессионального мастерства молодых учителей и т. п.

Нужно отметить, что наши молодые педагоги проявляют активность в желании участвовать в сетевых образовательных мероприятиях различного уровня. Помогая молодому учителю выбирать программу собственного профессионального роста, настоятельно рекомендуем ему принимать активное участие в мероприятиях, которые проводятся в рамках реализации программы по работе с

молодыми учителями Буинского муниципального района. Создаем условия для посещения открытых уроков, семинаров, проводимых в районе. Мотивируем своих молодых учителей к участию в конкурсах профессионального мастерства. В этом году Гильманов Эмиль Русланович стал лауреатом муниципального этапа профессионального конкурса педагогического мастерства «Учитель года 2023» в номинации «Педагогический дебют».

Важным моментом в адаптации молодых специалистов является привлечение их к общественной жизни в рамках образовательной деятельности школы, деятельности профсоюзного комитета. Это празднование юбилеев школы, концертные программы к датам календаря и т. п. Общение в неформальной обстановке способствует более быстрому установлению деловых и дружеских контактов с членами педагогического коллектива и происходит знакомство с традициями школы, нормами жизни, ценностными ориентациями и ее деятельностью. Совместная творческая деятельность – это самый продуктивный стиль педагогического общения. Нельзя забывать о том, что молодые педагоги обладают более свежими знаниями по педагогике и психологии. Они знакомы с самыми последними достижениями науки и, как правило, мыслят в более современных категориях, чем давно работающий учитель. Все это говорит в пользу использования молодых специалистов в качестве экспертов при проведении ролевых и деловых игр.

Проведение собеседований с молодыми учителями показало, что самооценка у них достаточно высокая, они стремятся к саморазвитию и самосовершенствованию в профессиональной деятельности, у них есть интерес к работе.

После наблюдения за реализацией Программы наставничества и изучения литературы, на мой взгляд, в нашей школе было бы эффективнее использовать модель наставничества – перевернутое наставничество.

Перевернутое или обратное наставничество используют, если необходимо преодолеть разрыв между поколениями на рабочем месте. При таком типе молодые педагоги могут быть наставниками для опытных коллег.

У перевернутого наставничества есть много плюсов. Во-первых, молодые сотрудники знают передовые технологии или тенденции развития социальных сетей. Свои навыки они передадут старшим коллегам. А педагоги со стажем могут предложить им свои знания

и опыт, чтобы научить молодежь решать сложные задачи в области принятия решений. Во-вторых, когда сталкиваются разные точки зрения, появляется творчество. Свежее мышление и нестандартные подходы, присутствующие у молодых учителей являются стимулом для творческого решения проблем. Опытные сотрудники могут придать этим идеям практическую значимость, помогут превратить инновационные идеи в реализуемые. В-третьих, молодые наставники транслируют ожидания будущих поколений. Это позволит опытным педагогам и руководителям подготовиться к предстоящим событиям. А опытные учителя и руководители могут передавать свой опыт, помогать потенциальным преемникам ориентироваться в сложных ситуациях и принимать взвешенные решения.

СОДЕРЖАНИЕ

Абрамова Л. В., Овчинникова Г. И., Насейкина Л. В. Опыт реализации системы наставничества в МБОУ «Лицей № 2» г. Буинска	3
Александрович Ю. И., Козловская Р. Ю. Актуальный апгрейд или Пути совершенствования системы наставничества (из опыта МБОУ «Школа № 12» Вахитовского района г. Казани).....	10
Гайнуллина Л. Ф. Профессиональное становление молодого учителя в условиях образовательного пространства (основные положения проекта).....	24
Галлямова А. М., Мингазова Л. Р. Портрет выпускника гимназии (программа мастер-класса).....	30
Грачева И. В., Зворыгина И. Е., Максютова И. А. Наставничество в системе дополнительного образования.....	39
Гумерова А. А. Организации методической работы с молодыми педагогами (из опыта работы).....	46
Загруднинова И. З. Наставничество как механизм адресной поддержки профессионального роста молодого учителя в межаттестационный период: методический проект	51
Зайнуллина Г. Д. Реализация дорожной карты по системе наставничества педагогических работников.....	55
Залалова Э. А. Роль наставника в педагогической карьере молодого специалиста.....	61
Захарова М. А., Овсянникова М. Н. Образовательный тематический квест «Ночь в музее».....	65
Зотина Г. В., Маслова Е. В. Развитие личностного потенциала в системе взаимодействия ключевых участников образовательных отношений (проект).....	74

Исхакова В. Н. Наставник и молодой педагог (эссе).....	85
Ишимова С. В. Управление профессиональным развитием молодого педагога в условиях профессиональной стандартизации.....	87
Кириллова В. В. Практика работы наставнической пары в рамках формирования читательской грамотности на уроках русского, родного (русского) языка и литературы (из опыта работы).....	91
Курамшина Л. Л., Волчкова М. А. Павел Петрович Бажов. Талант и трудолюбие главного героя сказа «Медной горы хозяйка».....	104
Мингалиева Р. Р. Наставничество: из опыта работы школы.....	112
Мукасева С. А. Наставничество обучающихся в становлении молодого педагога.....	116
Рахматуллина Р. М., Миргасимова Д. А. Педагогический дуэт: грани взаимодействия.....	120
Тютина Л. В. Организация работы с молодыми специалистами – учителями.....	130
Фахрутдинов Р. Ф., Сабирова Я. Н., Сафина А. Р. Наставничество – образовательный тренд современности.....	139
Фахрутдинова А. Ф. Организация работы с молодыми педагогами в Буинском муниципальном районе	149
Шагиахметова А. Р., Амелина Э. Р. Программа внеурочной деятельности «Занимательная грамматика».....	152
Шамгунова Г. Н. Педагогический дуэт: грани взаимодействия.....	164
Шарафутдинова Р. Р. Роль наставника в достижении позитивных результатов молодого специалиста.....	177
Шурбина И. Н. Из опыта работы школы по работе с молодыми педагогами.....	180

«ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ
И НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ
ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН:
СОВРЕМЕННЫЕ ПРАКТИКИ»

Межрегиональная научно-практическая конференция
**«Взаимодействие школы и вуза
как механизм профессиональной социализации
молодых специалистов
в условиях современного образования»**

Сборник материалов

Техническое редактирование Гиниятуллина Р. С.,
Некратова А. В.

Форм. бум. 60x84 ¹/₁₆. Усл. п. л. 11,5.

Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63, ы 236-62-42
E-mail: irort@irort.ru