

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГАПОУ «НИЖНЕКАМСКИЙ ИНДУСТРИАЛЬНЫЙ
ТЕХНИКУМ»**

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

**Республиканского
семинара-практикума
«Методическое сопровождение
педагога как условие его
профессионального становления»**



Нижнекамск, 2021г.

**Министерство образования и науки Республики Татарстан
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»**

**Республиканский
семинар-практикум
«Методическое сопровождение педагога
как условие его профессионального
становления»**

СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

НИЖНЕКАМСК

09 декабря 2021г.

УДК 377.37.02.37.06
ББК 94

Составители:

Айсалимова Ирина Себятулловна – заместитель директора по научно-методической работе ГАПОУ «НИТ»
Муллагалиева Татьяна Сергеевна – методист ГАПОУ «НИТ»

СТАТЬИ ПУБЛИКУЮТСЯ В АВТОРСКОЙ РЕДАКЦИИ

Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления (в помощь молодому педагогу и вновь прибывшим педагогам в СПО) Республиканский семинар-практикум

В сборнике материалов Республиканского семинара-практикума «Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления» (в помощь молодому педагогу и вновь прибывшим педагогам в СПО) представлены научно – методические материалы, актуализирующие работу педагогических работников ОО и СПО, мастер-классы, проведенные в рамках Республиканского семинара и выступления на круглом столе.

Материалы могут быть полезны молодым педагогам, имеющим педагогический стаж не более 5 лет, педагогическим работникам ОО и СПО, педагогам - наставникам, специалистам органов управления образования, педагогам-психологам, специалистам методических служб, курирующие работу с молодыми специалистами.

© ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»,
2021г.

Содержание

Раздел 1: Публикация тезисов статей по распространению педагогического опыта

1.	<u>Акулова В.И.</u>	8
	<u>Современные подходы к адаптации молодых педагогических кадров в СПО</u>	
2.	<u>Алексеева М.А.</u>	11
	<u>Организация методической деятельности преподавателя физической культуры</u>	
3.	<u>Александрова Ю.А.</u>	13
	<u>Роль организации наставничества в системе СПО</u>	
4.	<u>Арсеньева О. Н.</u>	15
	<u>Развитие у обучающихся навыков креативного мышления</u>	
5.	<u>Ахметянова М.П.</u>	17
	<u>Педагогическое содействие в профессиональной адаптации молодых педагогов в СПО</u>	
6.	<u>Бакеева А.Р.</u>	19
	<u>Помощь в профессиональной деятельности молодого педагога в условиях стандартизации образования</u>	
7.	<u>Бикметова Г.Ф.</u>	22
	<u>Организация наставничества</u>	
8.	<u>Блинова Ю.А.</u>	23
	<u>Роль молодого педагога-наставника для возрастного педагога, но с опытом</u>	
9.	<u>Богданова Л.Г.</u>	25
	<u>Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога</u>	
10.	<u>Бочкова М.А.</u>	27
	<u>«Адаптация молодых педагогов к профессиональной деятельности»</u>	
11.	<u>Бронникова Н.Р.</u>	29
	<u>Организация работы наставника в школе начинающего преподавателя в СПО</u>	
12.	<u>Бронников С.А.</u>	31
	<u>Программа взаимодействия преподавателя-наставника и молодого преподавателя</u>	
13.	<u>Будкина Т.Н., Кравченко И.Г.</u>	33
	<u>Взаимодействие педагогов-наставников и социальных партнеров с молодыми педагогами для успешного профессионального становления, позволяющего практически реализовать профессиональный потенциал</u>	
14.	<u>Валиуллин С.Х.</u>	35
	<u>Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях стандартизации образования</u>	
15.	<u>Валиулина Г.Д.</u>	37
	<u>Приемы педагогической техники</u>	
16.	<u>Габдурахимова Т.М., Шарифуллина Э.М.</u>	40
	<u>Об использовании игровых технологий в обучении родным языкам: в помощь молодым преподавателям</u>	
17.	<u>Газизуллина А.Р.</u>	42
	<u>Проектирование уроков общеобразовательных дисциплин в соответствии с современными вызовами рынка труда</u>	
18.	<u>Даутова А.Н.</u>	44
	<u>Подготовка молодых преподавателей к профессиональной деятельности в условиях стандартизации образования</u>	
19.	<u>Демидова Ю.А.</u>	46
	<u>Профессиональное становление молодого педагога в условиях современных требований к качеству образования</u>	
20.	<u>Закиева Г.Г.</u>	49
	<u>Формирование математической грамотности на уроках математики</u>	
21.	<u>Китанова А.А.</u>	51
	<u>Деятельность педагога-наставника как условие успешного профессионального становления молодых педагогов</u>	

<u>Кырмагина С.Н.</u>	
22. <u>Методические рекомендации по работе педагогов-наставников с молодыми специалистами</u>	53
<u>Мадиева Т.А</u>	
23. <u>Наставничество в рамках кружковой деятельности</u>	56
<u>Малинина Л.А., Миннүллина Р.Г., Нейман Н.Д.</u>	
24. <u>Деятельность педагога-наставника в условиях организации проведения демонстрационного экзамена в формате WorldSkills</u>	58
<u>Мардашова Л.В., Пьянкова И.С.</u>	
25. <u>Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности</u>	61
<u>Минеева Ю.В.</u>	
26. <u>Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях стандартизации образования</u>	64
<u>Мирзаев Д.Ш.</u>	
27. <u>Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения</u>	66
<u>Муллагалиева Т.С.</u>	
28. <u>Методические рекомендации использования рабочих тетрадей по дисциплине/МДК как формы контроля и выполнения самостоятельных и практических работ студентов</u>	69
<u>Муртазина Л.Н.</u>	
29. <u>Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления</u>	72
<u>Нигметзянова С.М.</u>	
30. <u>Научно – методическое сопровождение педагога в современных условиях развития системы среднего профессионального образования</u>	76
<u>Никонова А.В.</u>	
31. <u>Профессиональная компетентность молодого педагога в условиях современных требований к качеству образования</u>	78
<u>Никошина Н.И.</u>	
32. <u>Деятельность студенческого научного общества Нижнекамского индустриального техникума как фактор личностного саморазвития молодежи</u>	80
<u>Окристикова Р.К</u>	
33. <u>Начало пути молодого учителя: проблемы и способы борьбы с ними</u>	82
<u>Осипова А.Б, Камалова Э.И.</u>	
34. <u>Конкурс «Лучший молодой преподаватель» научно-образовательного кластера как способ совершенствования педагогической компетентности</u>	86
<u>Пеструхина Т.А., Карпова О.В.</u>	
35. <u>Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога в ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж»</u>	88
<u>Раузутдинова Л.Р.</u>	
36. <u>Модернизация содержания и технологий преподавания физической культуры</u>	90
<u>Рахматуллина Р.Г.</u>	
37. <u>Условия успешного вхождения начинающих специалистов в профессиональную среду</u>	93
<u>Сагдиева Г.И.</u>	
38. <u>Наставничество в профессиональном становлении молодого преподавателя</u>	95
<u>Сатунина Т.А., Нуреддинова Н.С.</u>	
39. <u>Элементы организации работы с начинающими (молодыми) преподавателями в техникуме</u>	96
<u>Сафина Л.Ш.</u>	
40. <u>Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога</u>	98
<u>Ситникова Т.А.</u>	
41. <u>Реализация профессиональных программ обучения работников промышленных предприятий на базе Ресурсного центра</u>	101
<u>Султанова И.А.</u>	
42. <u>Психологические методы и приемы эффективного сотрудничества классного</u>	103

	<u>руководителя с родителями обучающихся</u>	
43.	<u>Слесарева Ю.В.</u> <u>Особенности обучения английскому языку в СПО</u>	104
44.	<u>Смирнова А.О.</u> <u>Kahoot! – интерактивное приложение для контроля знаний на уроках английского языка в СПО</u>	107
45.	<u>Соколова А.А.</u> <u>Как молодому педагогу увлечь студентов в мир задач</u>	109
46.	<u>Суханова Е.В.</u> <u>«Школа молодого педагога» в СПО</u>	111
47.	<u>Теплова К.А.</u> <u>Проблемы молодого учителя в условиях современной школы</u>	113
	<u>Титов С.В., Шалаев Е.В.</u>	
48.	<u>Профориентационная площадка «Skills-НАВИГАТОР-НК» как средство профессионально-компетентностной подготовки школьников и молодежи к жизненному и профессиональному самоопределению</u>	115
49.	<u>Тихонова А.В.</u> <u>Применение технологий электронного обучения при преподавании дисциплины «Физическая культура» в программе СПО</u>	118
50.	<u>Тихонова О.С.</u> <u>Использование цифровых образовательных ресурсов на уроках «Основы безопасности жизнедеятельности» в СПО.</u>	121
51.	<u>Файзылхакова Г.М.</u> <u>Методическое сопровождение молодого педагога как условие его профессионального становления</u>	123
52.	<u>Фасхутдинова Е.Д.</u> <u>Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях инклюзивного образования</u>	128
53.	<u>Федорова Е.С.</u> <u>Организация наставничества для начинающих преподавателей</u>	130
54.	<u>Федоров А.В.</u> <u>Физическая подготовка специалиста</u>	132
55.	<u>Чельшева А.В.</u> <u>Проблемы адаптации и профессионального развития молодого педагога в современном образовании</u>	136
56.	<u>Шабуров И.Р.</u> <u>Формирование здорового образа жизни студентов в условиях профессионального образования</u>	138
57.	<u>Шакирова Г.Ш.</u> <u>Наставничество в профессиональном становлении молодых педагогов</u>	141
58.	<u>Хамидуллин О.А.</u> <u>Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога В образовательном учреждении</u>	144
59.	<u>Юганова Е.М.</u> <u>Применение кооперативного обучения на уроках истории и обществознания</u>	148
60.	<u>Юсупова Г.М.</u> <u>Организация проектной деятельности студентов на уроках информатики</u>	150
61.	<u>Яруллина Г.А.</u> <u>Молодой педагог через призму методические компетенции</u>	152
	Раздел 2: Мастер-классы, проведенные в рамках семинара	
62.	<u>Акулова В. И., Шакирова Р.Р.</u> <u>Использование интерактивных методов на уроках иностранного языка</u>	155
63.	<u>Ахметянова М.П.</u> <u>Применение цифровой химической лаборатории в исследовательской деятельности обучающихся</u>	159
64.	<u>Башарова Г.Б.</u>	164

	<u>Мастер-класс на тему «Арт-терапия в работе с молодыми специалистами»</u>	
	<u>Владимирова Л.М.</u>	
65.	<u>Функциональная грамотность, как средство формирования практических навыков учащихся</u>	166
66.	<u>Гильфанова Ф.Ф., Крамаренко Н.П.</u>	169
	<u>«Битва поколений»</u>	
67.	<u>Евстифеева Ю.А.</u>	171
	<u>В помощь молодому педагогу. Раскрытие педагогического потенциала</u>	
68.	<u>Закирова Р.Р.</u>	174
	<u>Открытый урок на тему: «Конституция РФ – основной закон государства»</u>	
	<u>Калимуллина Р.Ш., Николаева Л.А.</u>	
69.	<u>Открытый урок на тему «Достижение личностных результатов обучения на уроках физической культуры в рамках реализации Программы воспитания»</u>	180
	<u>Никошина Н.И.</u>	
70.	<u>Мастер-класса по теме: «Организация научно-исследовательской деятельности студентов в студенческом научном обществе «Эрудиты НИТ»</u>	185
71.	<u>Свешникова А.А.</u>	195
	<u>«Создание трехмерных моделей» в изучении курса САПР КОМПАС 3D</u>	
72.	<u>Султанова И.А.</u>	204
	<u>Мастер класс для молодых педагогов: Педагог+родитель=</u>	

Раздел 3: Тезисы выступлений на круглом столе «Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения»

	<u>Антонова А.Ф.</u>	
73.	<u>Роль наставника для профессионально-личностного становления начинающего педагога</u>	206
74.	<u>Валитова Т.Г.</u>	207
	<u>Методические рекомендации по работе с молодыми специалистами</u>	
75.	<u>Куприянова Т.А.</u>	209
	<u>В мире педагогической профессии: трансформация личности молодого преподавателя колледжа</u>	
	<u>Муллагалиева Т.С.</u>	
76.	<u>Внедрение инновационных технологий как средство повышение профессиональной компетентности молодого педагога</u>	211
	<u>Носова Р.В.</u>	
77.	<u>Формирование личностных результатов обучения (ЛР-12) в рамках реализации республиканского проекта «Семьеведение»</u>	213
78.	<u>Панкова Л.Е.</u>	217
	<u>Инновационные формы активизации профессионального роста молодых учителей</u>	
	<u>Юртаев А.И.</u>	
79.	<u>Дистанционные образовательные ресурсы в процессе обучения</u>	221

РАЗДЕЛ 1: ПУБЛИКАЦИЯ ТЕЗИСОВ СТАТЕЙ ПО РАСПРОСТРАНЕНИЮ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА

Современные подходы к адаптации молодых педагогических кадров в СПО

Акулова В.И., преподаватель

ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г.Нижнекамск.

Вопрос педагогических кадров был всегда актуальным в педагогической работе, но в настоящее время подготовленные кадры - дефицит вдвое. Ежегодно в каждом учебном заведении в среднем до 30% вакансия по кадрам, часто эти вакансии «подтягивают» под других преподавателей и мастеров. В настоящее время особо актуально отсутствие сотрудников Мужчин в системе образования. Их просто нет во многих учебных заведениях. В наши дни по статистике работающих в любом педагогическом коллективе среднего профессионального образования от 5-15% мужчин и не более. В прошлом их было до 60% от общего числа коллектива. Очень жаль! Подрастающее поколение (особенно юноши) очень нуждается в мужском внимании и воспитании. Об этом они высказываются часто вслух. Что у нас в обществе происходит по вопросам воспитания и обучения? Женщины смело взялись за преподавание специальных дисциплин, требующих мужского подхода, стали мастерами по мужским профессиям. А в воспитании ребенок с рождения в женских руках – дома, в детском садике, в средней школе, в учреждении среднего профессионального образования и даже высшего. Поступив учиться в техникум, многие ребята не скрывают своих эмоций и часто восклицают «Опять одни женщины!» Поэтому стоит ли удивляться тому, что в характерах наших юношей мы часто сталкиваемся с женскими проявлениями эмоций? Мало того, к дефициту мужских кадров добавился другой – коллективы стали «стареть». Причин недостатка педагогических кадров много, но самой основной из них является отсутствие достаточной заработной платы, моральных и материальных поощрений. Наверно, все согласны с данным выводом. Во многих странах профессия педагога относится к самой высокооплачиваемой. Так и должно быть, хоть мы и не материальная сфера, но чтобы общество процветало, нужны компетентные и высокообразованные работники и учебные заведения должны их подготовить и выпустить на рабочие места (вот она цель наших последних стандартов ФГОС).

Если посмотреть на количество абитуриентов, поступающих в педагогические вузы, то здесь всё в порядке. Проблема в том, что молодежь по окончании педагогического вуза меняет профиль работы и выпускники не доходят до наших учебных заведений. Задача педагогического коллектива на данном этапе – удержать, воспитать, взрастить из тех единиц молодых кадров, которые по тем или иным причинам оказываются в педагогической

работе, достойных компетентных специалистов своего дела.

Первый год педагогической деятельности для молодых кадров – это стресс. Нет ни опыта, ни практики - ни в работе с документами, ни в работе с детьми. А дети постоянно задают вопросы, постоянно нуждаются в диалоге, обратной связи - это не молчаливые станки и машины, а живые души, где нужно успеть среагировать как на одного конкретно, так и на всю группу. Если в педагогическом коллективе отдельным планом стоит работа с молодыми кадрами, то там высока вероятность, что 50% специалистов закрепится на работе. В настоящее время, как и в прошлые годы, очень хорошо оправдывает себя наставничество. В первый год работы я дважды писала заявление на увольнение, но рядом оказались два прекрасных сотрудника – заместитель директора по учебной работе и преподаватель спецтехнологии, ветеран войны. Главная мысль, которую они стремились донести до меня, была: «Детей надо просто любить такими, какими они есть!». И действительно, с годами, завоевав у ребят уважение, доверие, любовь, можно начинать изменять их, работать над их отрицательными качествами, совместно двигаться к той модели, которую хочешь получить.

Наставничество является одной из действенных форм непрерывного профессионального образования, будучи особой формой методической работы: как учитель-наставник, он же просто опытный коллега и помощник, поэтому возникает иной неформальный психологический климат общения. За последние годы работы я была опорой и поддержкой для молодого преподавателя историка. Хотя у нас были разные предметы (история и английский язык), но общими усилиями мы находили точки соприкосновения по обучению и воспитанию ребят. Итогом нашей работы стали совместные разработки методических пособий и участие в конкурсах, где добивались призовых мест. В настоящее время мой молодой коллега уже возглавляет коллектив в одном из престижных учебных заведений города. Наставник сочетает в себе функции тьютора и классического наставника, человека, которому доверяют профессиональные (и не только профессиональные) проблемы. Новая форма методической поддержки молодого учителя – это созданный наставником фонд электронных образовательных ресурсов по образовательной деятельности, прошедших апробацию в практической деятельности самого наставника. Это экономит время, способствует профессиональному росту молодого педагога.

Что дает эта работа самому наставнику? Наставничество – эффективный способ самореализации, повышения квалификации, выход на более высокий уровень профессиональной компетенции. Наставничество – движущая сила для участия в конкурсах, викторинах, олимпиадах разного направления как педагога, так и обучающихся.

Педагогические технологии преподавания и воспитания можно почерпнуть из книг, методичек, Интернета и других источников информации, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-

единомышленников разных поколений.

Другой очень важный момент в работе молодого педагога – это знание и умение разбираться в тонкостях подростковой и юношеской психологии. Это является краеугольным камнем, фундаментом успеха всей педагогической работы. Необходимо систематически работать над совершенствованием своих знаний и умений в этом направлении. Это непрерывный процесс. Никогда нельзя забывать, что мы работаем с Живыми душами подростков и юношей, а у них самая ранняя психика. Сейчас большой выбор курсов и тренингов, литературы, фильмов. Важно не останавливаться в своем развитии. «Для успеха не надо быть умнее других, надо просто быть на день быстрее большинства» (Лео Сциллару).

Другой важной составляющей работы молодого педагога работа с родителями обучающихся. В среднем профессиональном образовании педагоги, и не только молодые, часто начинают игнорировать работу с родителями. Главный аргумент: «Они (ребята) ведь – взрослые люди». Нельзя согласиться с данным утверждением, ведь народная мудрость гласит: «Большие детки – большие бедки!». Родители всегда нуждаются в помощи педагога, в его подсказке, и педагог обязан консультировать их, потому что у родителей нет главного, в отличие от нас педагогов, психолого-педагогического образования. К тому же, большую часть своего времени ребята проводят в учебном заведении, где их чаще видят педагоги, а родители - нет. Главное кредо в работе с родителями, которое нужно всегда помнить педагогу, что для каждого родителя свой ребёнок хорош по-своему. Часто на родительских собраниях или на встречах с родителями многие педагоги «обрушиваются» на родителей с обвинениями в адрес их детей, а потом уже переносят свое недовольство на семью. В дальнейшем педагоги удивляются, почему же родители перестаютходить на собрания? И не понимают, что родители приходят к нам за профессиональным советом, подсказкой, а отрицательные стороны поступков детей они и сами видят. Поэтому на первом же родительском собрании, выслушав пожелания родителей, целесообразно составить грамотный план работы с ними. Ведь это не только собрания, но и встречи со специалистами разных профессий, и совместный отдых, и подготовка презентаций родителей и детей на определенную тематику, и встречи в неофициальной обстановке и др.

Форм и методов педагогической работы множество. Важно, чтобы у самого педагога был творческий подход и неравнодушное отношение к своим обязанностям. Сам педагог должен быть компетентным не только по своему предмету, но и по всем практическим вопросам жизни. Это не новые открытия, но за всем этим стоит огромная постоянная работа тех, кто решил стать настоящим педагогом.

Литература

- 1.Круглов И. «Как организовать наставничество в образовательном учреждении?». - Москва, 2017.
- 2.Молчанов С. «Психология подросткового и юношеского возраста». -

Москва, 2016 г.

З.Райс Ф. «Психология подросткового и юношеского возраста». -
Москва, 2018 г.

Организация методической деятельности преподавателя физической культуры

Алексеева М.А., преподаватель

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

В условиях модернизации системы общего образования и многообразия педагогических инноваций особо значимым становится создание новой, современной системы методической деятельности, обеспечивающей непрерывность повышения уровня профессиональной компетентности педагогических работников, развития их профессионального педагогического мастерства. Сегодня традиционная система методической работы не может в полной мере удовлетворить все потребности педагогической общественности, не может обеспечить и необходимую «новому» педагогу научно-методическую, консультативную поддержку.

В нашем колледже работает предметно цикловая комиссия Физической культуры. Методическая тема предметно цикловой комиссии – «Непрерывное совершенствование уровня педагогического мастерства путем разработок и внедрения индивидуальных программ преподавателей по разделам рабочей программы: лёгкая атлетика, гимнастика, баскетбол, лыжные гонки, волейбол».

Основные задачи методической деятельности:

1. Повышение педагогического мастерства преподавательского состава путем разработок, утверждения и внедрения в учебный процесс индивидуальных программ.

2. Обеспечение высокого методического уровня проведения всех видов занятий по видам спорта.

3. Организация взаимодействия с другими учебными заведениями с целью обмена опытом.

4. Организация и проведение работ по повышению качества ведения всех документов по организации и учету методической работы и их разработка в течение учебного года.

5. Разработка методических рекомендаций по видам спорта.

6. Проведение работ по совершенствованию программы воспитания обучающихся, формированию у них высоких моральных качеств.

С целью повышения качества трудовой и физкультурно-спортивной работы учителей физической культуры разработана программа предметно цикловой комиссии учителей физической культуры. Программа призвана создать условия, способствующих личностному развитию учителя. Данная

программа должна помочь учителям обеспечить высокий методический уровень. Для реализации замысла используются технологии: педагогическая поддержка (с целью создания условий для личностного становления ученика), здоровьесберегающие технологии (с целью сохранения и укрепления здоровья обучающихся), проектная деятельность (с целью расширения кругозора, повышения познавательного интереса) и информационно-коммуникационные (с целью развития информационной грамотности).

Оценка эффективности программы осуществляется путем анализа деятельности предметно цикловой комиссии, а также анализа результатов трудовой и физкультурно-спортивной деятельности учителей.

На заседаниях обсуждаются возникающие проблемы, выносятся различные предложения по совершенствованию деятельности учителей физической культуры и совместно выносится решения дальнейшей деятельности. Таким образом, программа предметно цикловой комиссией учителей физической культуры способствует организованной и слаженной работе методического объединения, чем показала свою эффективность.

Обучающиеся проявляют большой интерес к физической культуре и спорту.

В колледже создана и успешно функционирует система дополнительной физкультурной подготовки обучающихся, которая представлена спортивными разделами по различным видам спорта.

С целью повышения качества знаний, умений и навыков, учителя используют на уроках наглядные пособия, максимально используют дидактический и тестовый метод.

Основные формы по распространению опыта работы это выступления на заседаниях предметно цикловой комиссии, на курсах повышения квалификации, открытые уроки, мастер-классы, посещение уроков в рамках недели открытых уроков.

Повышение профессионального уровня учителей физической культуры важная часть повышения эффективности методической деятельности. Следует уделять внимание творческой активности учителей. Внедрять в образовательный процесс личностно-ориентированные, здоровьесберегающие, информационно-коммуникативные технологии. А также – сохранению и укреплению здоровья

Список использованных источников

1. Корольков А.Н. Методика обучения физической культуре. Гольф: учебное пособие. / А.Н. Корольков. // 2-е изд., испр. и доп. – Москва: Юрайт, 2020. 113 с.
2. Махник Д.И. Правовые основы общественно-государственного взаимодействия в области физической культуры и спорта. / Д.И. Махник. // Законодательство и экономика. – 2016. № 11. 54-60 с.
3. Мелёхин А.В. Менеджмент физической культуры и спорта: учебник для бакалавриата и магистратуры. / А.В. Мелёхин. – Москва: Юрайт, 2019.

479 с.

4. Методология и методы психолого-педагогических исследований: Учебное пособие для студентов высших учебных заведений. / Н.М. Борытко, И.А. Соловцова, А.В. Моложавенко; под ред. Н.М. Борытко. // 2-е изд. – М.: «Академия», 2009. 320 с.

Роль организации наставничества в системе СПО

*Александрова Ю.А., преподаватель спец. дисциплин,
ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж имени Е.Н.
Королёва», г. Нижнекамск*

Наставничество — этот метод адаптации к профессии может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры.

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.

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;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный

характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

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.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

– во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

– во-вторых, развитие личностно ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

– в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Если в СПО сформирована система наставничества, то и к назначению наставников подходят организованно, 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.

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.

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, раскованнее, увереннее.

На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны:

- основные профессиональные трудности, испытываемые подопечным;
- цель и задачи профессионального взаимодействия;
- этапы работы;
- основные направления, формы, методы и средства профессиональной поддержки;
- промежуточный и конечный результаты работы.

Список использованных источников

1. Льюис Г. Менеджер-наставник. - М.: изд-во Баланс-клуб, 2020. - 192 с.
2. Зеленцова Е.В., Масич Е.В., Никитина В.В. Исследование способностей и мотивации молодежи к деятельности в области ИТ-технологий как одна из задач управления в сфере образования // technomag.edu.ru: Наука и Образование: электронный научно-технический журнал. - 2019. - Вып. 4. - URL

Развитие у обучающихся навыков креативного мышления

Арсеньева О. Н., преподаватель, ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум имени Г. И. Усманова», г. Чистополь

Основой современного образования в нашей стране является Федеральный государственный образовательный стандарт (ФГОС), в сущности которого лежит задача воспитания гражданина развитого информационного общества. А также воспитание человека, который будет мыслить нестандартно, который будет учиться и развиваться не только в образовательной организации, но и за ее пределами.

Благодаря созданию индивидуальных условий, обучающиеся имеют возможность проявлять самостоятельность. Учебная самостоятельность основывается на развитии самостоятельности мышления и индивидуальных особенностях обучающихся.

А что же такое мышление?

Мышление – это высшая ступень человеческого познания; процесс познания окружающего реального мира, основу которого составляет образование и непрерывное пополнение запаса понятий, представлений; включает в себя вывод новых суждений (осуществление умозаключений). Мышление позволяет получить знание о таких объектах, свойствах и отношениях окружающего мира, которые не могут быть непосредственно восприняты при помощи первой сигнальной системы (рефлексы).

Все люди обладают способностью мыслить. Но почему одни ребята обучаются быстро, а другие сравнительно дольше? В получении новых знаний, умений и навыков и их индивидуальном восприятии имеет значение

развитие креативного мышления обучающихся. Креативное мышление позволяет быть уникальным во всем: в повседневной жизни, в личных отношениях, в карьере, а, значит, позволяет открывать различные возможности. Человек с нестандартным мышлением обладает находчивостью, на любую ситуацию находит правильный и новый выход, удивляя этим окружающих. Такой тип мировосприятия, очевидно, имеет преимущества. Ведь креативные личности всегда независимы во всех суждениях, открыты, оригинальны, любопытны, самоуверенны, сопротивляются подавлению, с чувством юмора и богатой фантазией.

Развивая креативное мышление у ребят, реализуется одновременно несколько задач. Первым делом у обучающихся развивается оригинальное мышление, что очень помогает в решении разных проблем. Во-вторых, развивая креативность, педагог делает ум обучающихся подвижным и гибким. В-третьих, развивается фантазия и усидчивость, особенно, если ребенок заинтересован.

Способность мыслить нестандартно всегда рассматривается как важнейший механизм любого человека. Важно помнить, что уровень развития ребят – это награда в деятельности каждого педагога. Чтобы построить деятельность студентов для развития особого мышления, от педагога требуется много времени и ресурсов. Главной задачей становления креативной личностью является обеспечение условий для развития и формирования индивидуальности обучающихся. Для этого необходимо применять на уроках следующие методы: мозговой штурм, проблемное обучение, дискуссии, ролевые игры, методы сотрудничества.

При обучении педагог должен быть образцом поведения и деятельности – проявлять креативность. Ведь только творческая личность может сформировать творца, заражать обучающихся своей любовью к творчеству, быть гибким, уметь следовать ситуации. Всем известно: умный человек меняет своё мнение, глупый – никогда. Умный, творческий человек способен отказаться от усвоенной точки зрения и принять новую, если та более справедлива, пойти на компромисс.

Нужно следить за тем, чтобы у обучающегося не вырабатывалась привычка к несамостоятельным, не творческим решениям (обучающимся свойственно подражать учителю, воспроизводить информацию, полученную от него). Нужно всячески поддерживать самостоятельность и нестандартные модели ребёнка. Креативность – это создание связи между вещами. Чтобы развивать творческий потенциал, нужно использовать специальные техники и расширять кругозор. Познания в разных областях помогают генерировать нетривиальные идеи и шире смотреть на происходящее, а значит, способствуют креативному мышлению.

В современном мире очень важны креативные и неординарные способы решения проблем. Сегодня востребованность людей, умеющих мыслить нестандартно, творчески, растет. Формирование креативности – это одна из

задач системы образования в рамках ФГОС.

Список использованных источников

1. Ландау, Э. Одарённость мужества: сопровождение одарённого ребёнка [Текст] / Пер. с нем. А.П. Голубева; Науч. ред. рус. Н.М. Назарова. - М.: центр «Академия», 2002. – 144с.
2. Савенков, А.И. Ваш ребёнок талантлив: одарённость и домашнее [Текст] / Ярославль: развития, 2002. – 352 с.
3. Суровцева, Н.А. как ключевая компетенция [Электронный ресурс]: www.intellectus.su/conf/c-2009/surovtseva.htm
4. Ильясов Ф.Н. искусственный и естественный//Известия АН ССР, общественных наук, 1986, №6.
5. Теория и продуктивного обучения (под ред. М.И. Башмакова), М.: образование, 2000.

Педагогическое содействие в профессиональной адаптации молодых педагогов в СПО

*Ахметянова М.А, преподаватель химии,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле [1].

По моему мнению, педагогическая деятельность является самой напряженной с психологической точки зрения. Шесть дней в неделю через педагога проходит огромное количество информации – педагогическая деятельность, кураторство, работа в коллективе, научно-методическое направление, форс-мажоры. Многие молодые специалисты, которые приходят работать в техникум, не выдерживают такого напряжения уже в первый год своей профессиональной деятельности. Думаю, именно в первый год необходимо оказать педагогам самую единственную помощь и наставничество, взять опеку над ними, чтобы адаптация прошла как можно успешнее. Тогда, вероятность, что педагог успешно «втянется» и продолжит свою работу, увеличится. Как бы не было трудно, сколько бы задач не стояло перед тобой, самое главное в любом педагоге – это любить детей, в каждом находить его индивидуальность, особенность, разговаривать с ними, слушать их мнения и истории, видеть в них людей, а не принижать их достоинство, говоря - я педагог – значит я всегда прав. Мне очень нравиться, когда студенты находят ошибки или опечатки в бланках с заданиями, это значит – они в теме, они понимают, о чем мы говорим и могут исправить меня. После, если вы завоевали доверие, можно ненавязчиво направлять их, двигать в направлении создания их нравственных характеристик и

профессиональных компетенций. Молодые педагоги на интуитивном уровне чувствуют это и задача более опытных коллег показать на своих примерах, как создавать атмосферу на уроке, материал подавать как языком не сухих примеров и фактов, а на жизненных случаях и историях.

Одним из лучших способов адаптации педагогов является наставничество – закрепление за каждым молодым педагогом учителя-наставника с опытом многолетней работы в сфере образования. Чаще всего трудности возникают у молодых педагогов в оформлении документации, отчетов, планов. Опытный наставник может легко помочь не только в этом, но и в осуществлении научной деятельности – ведь участие в многочисленных конференциях, семинарах, конкурсах, олимпиадах обязательная часть работы любого педагога. Передавать свой опыт можно путем создания совместных статей, методических разработок, проведения мероприятий, уроков, классных часов. Никакой учебник, пособие, не могут заменить личное участие и поддержку наставника. Творческое взаимодействие людей разных поколений приведёт к росту профессиональной компетенции не только молодого специалиста, но и более опытного, ведь не ограниченный опытом долгих лет работы, молодой педагог может предложить свои неожиданные идеи, свежие мысли, интересные проекты.

Кроме того, я думаю, важным для наставника является научить молодого педагога правильно расставлять приоритеты, какую работу выполнить лучше сегодня, какую отложить на завтра, а какая должна быть выполнена еще вчера – ведь каждый зам считает свое направление самым важным.

В свое время, когда я пришла работать в техникум в 2010 году, на базе нашего техникума работала экспериментальная площадка по разработке ФГОС нового поколения по профессиям «Оператор шин» и «Лаборант физико-механических испытаний». Я участвовала в той площадке, оформляла документацию и видела работу опытных педагогов проработавших в техникуме по 20-30 лет, слушала их разговоры на заседаниях, что стало для меня бесценным опытом. В будущем, участие в экспериментальной площадке стало для меня базой, которая помогла мне в разработке собственных программ и документации, так как уже знала все нюансы и требования новых стандартов. Люди, с которыми я работала в первый год навсегда остались в моей памяти...

Эффективное вхождение в профессиональную деятельность невозможно без помощи более опытных и мудрых наставников, но чтобы помочь была всем в удовольствие и добровольной, молодой педагог тоже должен приложить усилия. Сначала гармонично влиться в коллектив, не противопоставлять себя другим, не быть гордецом или слишком самоуверенным, а показать себя настоящего, соблюдая при этом правила и традиции коллектива. И когда к нему присмотрятся и увидят искренность, любовь к профессии и детям, то начнется профессиональный рост молодого

педагога, а его наставником станет весь педагогический коллектив.

Список использованных источников

1. Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm> (дата обращения 23.11.2021).

Помощь в профессиональной деятельности молодого педагога в условиях стандартизации образования

*Бакеева Альбина Ринатовна, учитель русского языка и литературы,
МБОУ «Гимназия 32», г.Нижнекамск*

Любой человек, начинающий свой путь в профессии, должен испытывать трудности из-за отсутствия опыта. Но, на мой взгляд, учителям в этом смысле повезло меньше других, так как нам предъявляются жесткие образовательные требования и педагогическое образование не дает достойной "отправной точки" и, наверное, именно поэтому формирование учителя сложнее, острее, болезненнее, чем представителя любой другой интеллектуальной профессии.

Современный ритм жизни и постоянная изменчивость ее направлений заставляет учителя быть крайне ответственным. Ответственность лежит во всем: начиная с его профессиональных компетенций, с помощью которых он может чему-то научить своих учащихся, до внешнего вида учителя, которым он вольно или невольно прививает определенный вкус подрастающему поколению.

Говоря о профессиональной компетентности, то в этом отношении роль учителя абсолютна и требует постоянного роста, как профессионального, так и творческого. Прежде всего мы должны иметь определенную базу знаний, полученных в университете. Но всего этого на сегодняшний день недостаточно, в силу того, что в образовательном процессе нередко происходят изменения, вводятся какие-либо новшества касаемо обучения и воспитания. Соответственно нам, как педагогам, необходимо непрерывно работать над самообразованием, усваивать новые программы, соблюдать требования, которые предписаны учителю, проходить всевозможные курсы повышения квалификации, участвовать в общественной жизни школы, выступать на заседаниях методического объединения, проводить внеклассные мероприятия, открытые уроки. Следует отметить, что первый год работы в школе, молодые педагоги имеют право не проводить открытые уроки, но посещать уроки своих более опытных коллег обязаны. Тем самым мы повышаем свои педагогические компетенции.

В начале своей профессиональной карьеры молодой педагог может столкнуться с рядом трудностей. В первую очередь это — неумение работать со школьной документацией, составлять рабочую программу,

календарно-тематическое планирование, заполнять классный журнал. Важно знать, что любые исправления в журнале считаются грубым нарушением правил и влекут за собой определенные санкции от администрации школы (выговор, лишение премий и т.д.), нерациональное использование времени на уроке, боязнь публичных выступлений, сложность в оценивании умственных способностей учащихся, отсутствие взаимопонимания с коллегами, неумение правильно работать с дневник.ру и другими образовательными платформами — это далеко не полный перечень барьеров, с которыми придется бороться. Чтобы преодолеть все эти трудности и страхи молодые педагоги могут обращаться за методической и любой другой помощью к завучам по учебно-воспитательной работе, либо просто к более опытным своим коллегам.

В этом плане, мне немного повезло, потому как у нас гимназии функционирует целый проект, под названием - «Школа молодого педагога». Основной целью которой является оказание методической помощи молодым специалистам, получившим современное профессиональное образование, ускорить их внедрение в систему общего образования стандартов второго поколения, современных информационных и коммуникационных, других педагогических инноваций. Что на мой взгляд, имеет прогрессивный характер и позволяет нам не только повысить профессиональную компетентность в контексте ФГОС, но и дает толчок для развития умения применять в работе с воспитанниками современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности. Кроме того, помогает молодому педагогу познать себя и ориентироваться на ценности саморазвития. В неделю раз у нас проводятся заседания руководителем школы молодого педагога, завучами, более опытными коллегами на самые актуальные темы, касающиеся образовательного процесса. К примеру: «Правовой статус педагога, его права и обязанности», «Конференция в стиле TED», «Интегрированный урок» и т.д. Также в школе педагога учителя-наставники вместе с молодыми педагогами разрабатывают вместе урока, рассматривают разные виды уроков, интегрируют их, объясняют методики преподавания. Так как я являюсь учителем русского языка и литературы, то мы вместе с наставником-педагогом рассматриваем виды приёмов читательской грамотности, которые можно применить на уроках русского языка и литературы. Очень развита в гимназии также деятельность школьного театра, где дети могут показать свои таланты, а учитель может увидеть детей с другой стороны, раскрыть их таланты вне школьной парты.

Говоря непосредственно о роли молодого педагога в системе образования или как сегодня принято называть нас - «поколение Z» (одно из первых поколений эпохи интернет), важно отметить, что именно наше мышление несколько отличается от педагогов прошлых лет.

Во-первых, нам проще понять и найти особенный подход к современным школьникам, во-вторых легче все-таки освоить новые технологии и создавать развивающую образовательную среду на их основе.

Компьютеры, гаджеты стали неотъемлемой частью жизни современного человека. И их применение сегодня, особенно в системе образования, носит обязательный характер. Поскольку электронные носители содержат в себе учебную, наглядную информацию, тренажеры, средства диагностики и контроля. Существуют очень много образовательных платформ, которыми должен пользоваться учитель, к примеру: «РЭШ»-российская электронная школа, якласс, учи.ру, инфо-урок, электронные журналы, новомодные вебинары, ВКС- видеоконференцсвязь, которую, кстати, очень часто стали применять на практике после пандемии, дистанционные курсы повышения квалификации и другие технологии обучения.

Современные же мэтры педагогического ремесла, в силу различных причин пользуются ими скорее «по принуждению», так как считают, что постсоветское образование было намного лучше, нежели нынешнее и раньше как-то обходились без той самой - электронно-вычислительной машины. Либо просто не могут научиться ею пользоваться, возможно в силу своих возрастных особенностей. И тут наша роль, опять-таки как молодых специалистов заключается в том, чтобы помочь своим более опытным коллегам преодолеть эти трудности. Так как в любом другом педагогическом русле они более совершенны чем мы. У них многолетний опыт преподавания, свои методические находки, знание детской психики. Умение "держать класс", наблюдать за детьми...

Кроме того, исходя из собственного наблюдения, могу сделать вывод, что в организации процесса успешного обучения большое значение имеет и психологический климат урока, который проявляется в эмоционально-психологическом настрое учителя и учащихся. Она отражает на эмоционально-нравственном уровне личные и деловые отношения наставника и воспитанника. И отношение учащегося к нам будет конечно не совсем серьезным.

В заключении можно сделать вывод о важности совершенствования организации работы молодого педагога в системе образования и преодоления трудностей в работе, что, в свою очередь, способствует формированию профессиональной компетентности педагога на качественно новой основе. Кроме того, необходимо иметь, либо выработать в себе следующие профессионально-личностные качества: развитое трудолюбие, бескорыстие, высокое чувство ответственности. И самое главное - любовь к детям!

Список использованной литературы:

1. Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 430 с.
2. Социальная педагогика. Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Учебное пособие / ред. Воробьева С. В., Мазниченко М. А. М.: Юрайт, 2019. 262 с.

Организация наставничества

*Бикметова Г.Ф., мастер производственного обучения,
ГАПОУ "Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В.Лемаева"*

Одной из острых проблем в образовании на сегодняшний день является не только создание условий для адаптации молодых специалистов, но и организация наставничества.

Педагогическое наставничество - один из видов индивидуальной работы с молодыми специалистами, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях. Предусматривается непрерывная работа между опытным педагогом и молодым специалистом для формирования знаний, умений и навыков для успешной педагогической деятельности. Следует отметить, что такая необходимость возникает для более глубокого изучения предметной специализации и специфику методики преподавания.

Основной целью наставничества является- оказание помощи молодым специалистам в профессиональном становлении.

Основные задачи:

- привить интерес к педагогической деятельности;
- адаптация к новой профессиональной культуре;
- формирование сознательного и творческого отношения к выполнению профессиональных обязанностей;
- ускорение процесса профессионального становления педагога.[1,28].]

Под наставничеством предполагается постоянный диалог между опытным педагогом и молодым специалистом. Организация наставничества в средне профессиональных учреждениях носит поэтапный характер и направлен на формирование и развитие функциональных и личностных качеств преподавателя. Можно выделить три основных этапа.[2,45].]

Этап адаптации. Самый важный этап в организации помощи молодому специалисту. Так как, молодой специалист обладает материальной базой для преподавания, нет никакой необходимости проводить с ним теоретические занятия. Перед наставником появляется необходимость рассмотреть требования к организации учебного процесса, изучить требования к ведению учебной документации; а так же, обсудить формы и методы организации внеурочной деятельности т досуга студентов.

Следует отметить, что на данном этапе с молодым специалистом должен работать не только наставник, но и администрация, руководители методических объединений, педагоги-психологи. Составляется план профессионального становления педагога, отдельно обговаривается круг его обязанностей и полномочий. Педагоги-психологи проводят анкетирования, и по их результатам вырабатывается программа адаптации.

Для наиболее эффективной деятельности педагога, педагогом-наставником и психологами составляются различные памятки. Проводятся

индивидуальные консультации с психологами, и педагогом-наставником для разбора ошибок молодого специалиста и для дальнейшего регулирования организационных вопросов.[3, 14].]

Этап проектирования. На данном этапе формируется тема самообразования. У молодого специалиста начинает вырабатываться свой собственный индивидуальный стиль преподавания, планируется методическая работа. Начинается оформление портфолио. Происходит корректировка профессиональных умений молодого педагога, наставник помогает выстраивать собственную программу самосовершенствования.

Этап оценивания (рефлексия). Этот этап показывает уровень сформированности профессиональной компетенции молодого специалиста. Отмечается участия в профессиональных дискуссиях, посещение и анализ открытых уроков, участие в инновационной деятельности. Наставник на данном этапе оценивает степень готовности к выполнению функциональных обязанностей.

Большое внимание педагогу-наставнику следует уделить педагогической этике, нередко, молодые специалисты просто теряются в стрессовых ситуациях и формируется эмоциональный барьер. Наставник должен объяснять как вести себя со студентами и как реагировать на их прямолинейность. К профессиональному мастерству приходят только путем самообразования и творческого поиска. И от того, какой наставник окажется на пути у молодого специалиста зависит все его профессиональное будущее.

Список использованной литературы

1. Протопопова В.А., Тищенко А.В. Структурно-динамическая модель наставничества в опережающих образовательных системах дополнительного профессионального педагогического образования // Интернет-журнал «Мир науки», 2018 №3, <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN318.pdf> (дата обращения: 22.11.2021)
2. Руководство по наставничеству молодых педагогов Республики Татарстан, г.Казань, 2017, 82 с.
3. Соколюк Л.Д. Система работы с молодыми учителями // Журнал «Все для администрации школы» №8 (44) август 2015 г.

Роль молодого педагога-наставника для возрастного педагога, но с опытом

*Блинова Ю.А. преподаватель
ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства», г. Казань*

В настоящее время педагоги советской эпохи трудно адаптируются к новым требованиям, в силу возраста и характера им сложно воспринимать новые методы преподавания, а так же критику в информационной некомпетентности. Данные педагоги более медленны в оценивании и контроле курсовых, дипломных работ. Зачастую стесняясь своего неумения,

заставляют студентов работать по старинке, используя ручные техники, например чертежи от руки на ватмане [1-3].

Заставить такого педагога жить по новым требованиям, практически не возможно, со стороны руководства можно повлиять на педагога, только сокращением его часов и передачи более молодому, менее опытному и менее знающему. Но это не всегда решение проблемы, ведь есть педагоги, которые разбираются в узких вопросах своей специальности.

С другой стороны, это может привести к конфликтной ситуации между студентами и педагогом. Не всегда студент владеет хорошей техникой ручного труда, но у него получается хороший результат с использованием современных технологий. Плюс пропадает интерес к конкретной дисциплине, начинаются пропуски занятий и как следствие возможное отчисление. Но виноват ли в этом случае студент? [4]

Разумно подключить в качестве неофициального наставника молодого педагога, владеющего современными методами преподавания, но не сильно разбирающегося в узких вопросах. Лучше если это будет по совместительству классный руководитель какой-либо группы, в которой данный педагог ведет занятия. А при проверке практической и самостоятельной работы использовать онлайн технологии [5].

Как пример в современных реалиях использование дистанционных методов ведения дисциплин с возможностью оценивания, или прием квалификационного экзамена, где один из педагогов присутствует в аудитории в онлайн режиме [6].

Здесь главную связующую роль должен играть молодой педагог, который как правило гибок в освоении новых методов [5].

Возрастной педагог получает если не умения, то возможную демонстрацию современных технологий, так со скрипом и недовольством, он медленно, но адаптируется к современным реалиям. Время для проверки работ заметно снижается, а также освобождается время для личных дел.

В процессе совместной работы молодой педагог получает знания и необходимый опыт в области дисциплины, а возрастной осваивает новые методы преподавания.

Этот метод действует гораздо эффективней, нежели насилие обучения возрастного педагога, например компьютерной грамотности, скорее всего, за него задания выполнит какой-нибудь студент или коллега, а он сам навыки не получит. Здесь главное выбрать наставника стрессоустойчивого и эмоционально стабильного.

Список использованной литературы

1. Немировская Л.А. Личность педагога, как фактор мотивации к учению у пожилых репатриантов в рамках неформального образования Израиля, статья, Журнал НЕПРЕРЫВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ: XXI ВЕК, № 4(12), 2015 год. Петрозаводский Государственный Университет, стр. 16-32.

2. Джелали В.И., Кулиниченко В.Л. Определяющие особенности науки завтрашнего дня, статья, Менеджмент и кадры: психология

управления, соционика и социология, № [1-2 \(193-194\)](#), 2019 год.
Международный институт соционики, стр. 23-37.

3. Татаринов К.А., Орлова Е.Г. Непрерывное обучение в период поздней взрослой жизни, статья, Азимут научных исследований: педагогика и психология, том 10, № 3(36), 2021 г. Стр. 204-207

4. Камалеева А.Р., Нигметзянова В.М. Из опыта развития процесса формирования проектирования технического чертежа у студентов в современном высокотехнологичном обществе, статья, Современные проблемы социально-гуманитарных наук, № 2, 2015, стр. 22-31.

5. Секлецова К.Л. Тьютерская деятельность молодых педагогов по освоению педагогами старшего поколения it-технологий, Молодой исследователь: вызовы и перспективы, сборник статей, 2018 год, стр. 8-10.

6. Мур Майкл Г. Информационные и коммуникационные технологии в дистанционном образовании, уч. пособие Институт Юнеско по информационному образованию, М. 2006г. 631 стр.

Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога

*Богданова Л.Г., заместитель директора по научно-методической работе
ГАПОУ «Бугульминский строительно-технический колледж», г. Бугульма*

«Со мной работали десятки молодых педагогов.
Я убедился, что как бы человек успешно не окончил педагогический вуз,
как бы он не был талантлив, но если не будет учиться на опыте,
то никогда не будет хорошим педагогом,
я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Методическое сопровождение молодых педагогов – одно из основных направлений работы методической службы в профессиональной образовательной организации (ПОО). По мнению Никишиной И.В. «Методическое сопровождение – это специально организованное систематическое взаимодействие, направленное на оказание помощи педагогу в выборе путей решения задач и типичных проблем, возникающих в реальной педагогической деятельности с учетом его профессионального и жизненного опыта» [1, с.12]. В связи с этим, администрация колледжа играет важнейшую роль в организации наставничества и методического сопровождения молодых преподавателей и мастеров производственного обучения ПОО.

Наставничество является элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации. Как показывают проведенные исследования, в организациях с развитой системой наставничества профессиональная адаптация молодых сотрудников происходит намного быстрее и эффективнее. В свою очередь, это помогает более успешно решать стратегические задачи и в условиях кадрового дефицита стать более

конкурентоспособной образовательной организацией.

Организуя методическое сопровождение молодых коллег, необходимо четко определить управленческие задачи, а именно:

- осуществление методического сопровождения деятельности молодых педагогических работников;

- содействие непрерывному повышению квалификации молодых педагогов;

- разработка программы повышения квалификации специалистов по вхождению в профессию;

- создание пространства для профессиональной коммуникации с коллегами;

- развитие системы наставничества в период адаптации молодого педагога в образовательной организации;

- разработка диагностических материалов по оцениванию личностного и профессионального роста молодых педагогов [2, с.6].

Методическая помощь является важным аспектом в работе с молодыми специалистами. Для оказания методической помощи в ГАПОУ «БСТК» в течение многих лет успешно функционирует *Школа молодого педагога*. Она призвана пропагандировать достижения педагогической науки, формировать педагогическое мышление, обеспечивать профессиональную, социальную и психологическую поддержку начинающих специалистов. Занятия в Школе молодого педагога проводятся два раза в месяц и направлены на формирование умений, которые определяют оптимальность планирования и проектирования процесса обучения.

Свою работу мы строим по принципу партнерского сотрудничества. На первых занятиях проводим собеседование, анкетирование, далее знакомим с методическим кабинетом, программно-методическим обеспечением, консультируем по вопросам ведения учебной документации, планированию и осуществлению учебно-воспитательного процесса в колледже. Далее на каждого педагога оформляется карта наблюдений, в которой фиксируются результаты организации учебно-воспитательного процесса, ведется работа по оформлению личного портфолио. В первый год работы оказываем методическую помощь в подготовке и проведении теоретических и практических занятий, организации работы с родителями обучающихся, а также внеурочной деятельности.

На второй год молодые специалисты привлекаются к участию в семинарах, научно-практических конференциях, педагогических чтениях, организации методических недель, творческих отчетов предметно-цикловых комиссий и т.д.

Безусловно, молодой специалист испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Поэтому, заметив его успехи, мы отмечаем их вслух на педагогических советах и консультациях, так как похвала поднимает не только настроение, но и стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к дальнейшей работе. Оценка деятельности

молодого специалиста проводится в двух направлениях: регулярная оценка (ежемесячная, ежегодная) влияет на стимулирующие выплаты; аттестация на соответствие занимаемой должности и квалификационную категорию. В ходе этой оценки учитывается отношение к своим обязанностям, выполнение рекомендаций, индивидуальных планов работы.

Для обеспечения роста мастерства молодых педагогов, контроля за их деятельностью по вопросу усвоения обучающимися ФГОС СПО по учебным дисциплинам, ПМ/МДК, повышения эффективности результатов работы всех участников образовательного процесса, администрация образовательной организации систематически посещает учебные занятия в соответствии с графиком. Для объективной оценки деятельности педагогов разработаны критерии оценки уроков и схема анализа урока по ФГОС СПО. После посещения занятия администратор проводит собеседование с преподавателем по следующим направлениям: самоанализ учебного занятия педагогом; анализ урока администратором, посетившим учебное занятие; согласование выводов преподавателя и администратора по результатам посещения. Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению.

Список использованных источников:

1. Никишина, И.В. Технология управления методической работой в образовательном учреждении.– Волгоград: Учитель, 2017. – 127 с.
2. Петров, А.Н. Профессиональная компетентность: понятийно-терминологические проблемы. / Вестник высшей школы. – 2014. – №10. – С. 6.

Адаптация молодых педагогов в профессиональной деятельности

Бочкова М.А., преподаватель английского языка, ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж», г. Зеленодольск.

В настоящее время в России вопрос о привлечении молодых педагогов в общеобразовательные учебные заведения стоит крайне остро. Средний возраст преподавателей составляет 45-50 лет, что говорит о том, в школах и СУЗах не хватает молодых преподавателей, которые могут привнести новшества в процесс обучения [1]. Кроме того, молодым преподавателям легче найти подход к обучающимся. Однако проблема состоит не только в том, чтобы привлечь молодых специалистов, проблема в том, как их удержать.

Статистика показывает, что в среднем по России лишь 27% студентов педагогических ВУЗов находят работу по специальности [1]. Остальные предпочитают выбирать иные, чаще более высокооплачиваемые, профессии. Можно выделить следующие причины:

1. Финансовый вопрос. Заработка платы преподавателей зависит от

стажа, категории и еще некоторых факторов, что и отпугивает молодых специалистов.

2. Профессиональная адаптация. В первые два года профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается с большой эмоциональной и психологической нагрузкой. Профессия преподавателя, как и другие профессии «человек-человек» подразумевают постоянный контакт с людьми: учениками, коллегами, администрацией школы, родителями. Кроме того, добавляется работа с документами, классными журналами, методическими папками и так далее. Так как преподаватель только начинает осваивать новую ступень своей жизни, он совершает много ошибок, проходит через череду неудач.

Если первую причину администрация образовательного учреждения решить не может, так как это находится вне их компетенции, то с проблемой профессиональной адаптации педагога администрация может решить.

Сам термин адаптация означает процесс или результат приспособления индивидуума к тем или иным условиям окружающей среды [3]. Молодой педагог проходит процесс профессиональной адаптации, в которой можно выделить две ступени: адаптация педагога, как молодого специалиста (первые два-три года профессиональной деятельности) и адаптация как представителя своей профессии [4].

Адаптация включает в себя три уровня:

1. Хорошая адаптация, когда педагог быстро и уверенно овладевает своей профессией;
2. Удовлетворительная адаптация, когда педагог медленно овладевает профессией и не проявляет должной требовательности к своей работе;
3. Неудовлетворительная адаптация – это молодые преподаватели со слабой педагогической, методической, психологической подготовкой. Как правило такие педагоги при возникновении трудностей чаще всего допускают ошибки и терпят неудачи [3].

Успешность адаптации зависит от следующих факторов:

1. Объективная оценка деятельности педагога и его потенциала;
2. Физиологические и психологические особенности педагога;
3. Социально-психологический климат педагогического коллектива;
4. Информирование сотрудников по таким вопросам как оплата труда, перспектива карьерного роста и так далее;
5. Создание мотивации успеха [2].

Исходя из этого можно выделить следующие рекомендации по созданию успешной адаптации молодых педагогов.

1. Поддержка со стороны коллег. В первую очередь молодой педагог обращается за помощью к своим более опытным коллегам, поэтому важно оказывать помощь преподавателю, особенно по вопросам работы с документами, методическим вопросам и так далее.

2. Наставничество. Наставник для молодого преподавателя может быть

крайне необходим. В данном случае наставник будет служить ролевой моделью, примером для подражания в области профессиональной деятельности. Наставник должен вовлечь молодого педагога в педагогическую деятельность, побуждать к активному участию в работе методических объединений.

3. Посещение уроков более опытных педагогов. Для молодого преподавателя крайне полезно посещать уроки своих коллег, при чем не только по своему предмету, но и по другим, для того, чтобы перенять педагогический и методический опыт.

4. Проверка администрацией профессиональной адаптации педагога. Администрация образовательного учреждения должна следить за деятельностью молодых педагогов, посещать уроки и давать рекомендации. Однако важно помнить, что такие проверки оказывают сильное психологическое давление на преподавателя, поэтому необходимо предупреждать педагога и давать время на методическую и моральную подготовку.

Список использованной источников:

1. Верещагин Л. Сколько учителей работает по специальности // The Village 2017 // URL: https://www.the-village.ru/business/rabota/281256-uchitel?from=infinite_scroll (дата обращения: 03.12.2021)

2. Дубоносова С.В. Адаптация молодых педагогов в образовательном учреждении // Слагаемые профессиональной компетентности педагога, 2019

3. Каверзина Т.Е. Адаптация молодого педагога, ее виды и стадии, факторы, влияющие на процесс адаптации // 2020 // URL: https://brstu.ru/docs/faculties/fmp/konferencii/2020/kaverzina_te.pdf (дата обращения: 03.12.2021)

4. Павлова Т.А. Введение в психолого-педагогическую деятельность // Брянск, 2015, с.29

**Организация работы наставника в школе начинающего преподавателя
в СПО**

*Бронникова Н.Р., преподаватель,
ГАПОУ «КНН им. Н.В. Лемаева», г. Нижнекамск*

Начинающий педагог с первого дня работы имеет те же самые обязанности и несёт ту же ответственность, что и преподаватели с многолетним стажем. Зачастую от столкновения с педагогической реальностью молодой преподаватель испытывает шок: он боится собственной несостоятельности при взаимодействии с обучающимися и их родителями; опасается критики администрации и опытных коллег; постоянно волнуется из-за того, что что-нибудь не успеет, забудет, упустит.

Анализ опыта работы нашей образовательной организации

подтверждает, что на данный момент актуальным становится постоянное сопровождение молодого специалиста. Одной из главных задач образовательной организации является профессиональная адаптации молодого педагога к образовательной среде. В колледже нефтехимии и нефтепереработки функционирует школа начинающего преподавателя. В школе ежегодно зачисляются молодые педагоги, окончившие педагогические институты, пришедшие из школ или с производственных предприятий города. Таким образом, работа с ним является многогранным процессом, который должен учитывать индивидуальные особенности каждого молодого специалиста. [1, с.1]

Решить эту проблему поможет организация наставничества - сопровождение молодого педагога.

Наставник-педагог, работает на основе принципа индивидуализации и сопровождает процесс построения индивидуальной образовательной программы. Индивидуальный подход предполагает управление молодыми педагогами, организацию их методического самообразования с учетом индивидуальных особенностей личности педагога.

Сама традиция наставничества очень древняя. Но можно просто рассказать молодому специалисту, как и что нужно делать, а затем его контролировать. Необходимо создать для молодого педагога насыщенную образовательную среду, разработать индивидуальный маршрут сопровождения и постоянно взаимодействуя с этим педагогом, направлять и помогать ему в профессиональном становлении.

Тема первого года обучения в школе начинающего педагога нашего колледжа звучит следующим образом: «Информационные технологии - главные помощники начинающего преподавателя». Второго года обучения: «Инновационные педагогические технологии». Третьего года обучения: «Формирование цифровой методической копилки педагога». В работе с молодыми преподавателями используются различные формы: лекции, семинары, круглые столы, дискуссии, практические занятия, обмен опытом.

Обратная связь осуществляется с помощью анкетирования слушателей школы молодого преподавателя. Все проведенные мероприятия, подготовленные методические пособия им предлагается оценить с двух позиций: «полезно» и «интересно». Мастер-класс, методический семинар, школа молодого педагога представляют собой постоянно действующие формы повышения методической культуры преподавателя, мастера производственного обучения.

Интегральной целью современного педагогического образования является личность преподавателя как субъекта профессиональной деятельности. Педагог должен выступать субъектом как минимум четырех видов деятельности: педагогической, инновационной, коллективного самоуправления и саморазвития. В каждой из них должны решаться определенные типы задач, а значит, выполняться соответствующие действия. [2, с.1]

Педагогическое руководство профессиональным становлением педагога в первый год его работы представляет собой не ряд отдельных, единичных воздействий, а длительный процесс взаимодействия молодого преподавателя и администрации, коллег, коллектива образовательной организации в целом.

Педагог, завершающий свой первый год работы, во многом отличается от пришедшего выпускника педагогического образовательного учреждения. Он уже многое умеет и знает и поэтому чувствует себя профессионально более уверенно. Изменения в позиции молодого специалиста, его активности и характере контактов со студентами и коллегами дают основания считать, что процесс адаптации проходит несколько этапов, отличающихся целями и методами работы с начинающим педагогом.

Условно можно выделить три этапа руководства в работе с молодыми педагогами: ознакомительный, стимулирования деятельности и итоговый.

Основными направлениями, способствующими адаптации начинающего педагога к новым профессиональным функциям, являются следующие.

Планирование и организация работы по дисциплине.

Планирование и организация воспитательной работы с группой.

Работа с документацией.

Работа по самообразованию.

Контроль за деятельностью начинающего педагога.

Психолого-педагогическая поддержка.[2, с.2-3]

Список используемых источников

1. <https://pandia.ru/text/80/466/10891.php>
2. https://infourok.ru/programma_shkola_nachinayuscheho_pedagoga-400358.htm

Программа взаимодействия преподавателя-наставника и молодого преподавателя

Бронников С.А., преподаватель ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В. Лемаева», г. Нижнекамск

Молодые преподаватели, устраиваясь на работу в колледж, часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности.

Переднимивозникаетмножествозадач, связанных сзнакомством с коллективом преподавателей, с группами и, конечно же, со вступлением в новую должность – преподаватель[2].

Если вовремя не помочь и не поддержать молодого преподавателя в такой ситуации, у него могут возникнуть конфликты: сомнения в собственной состоятельности как в профессиональной, так и в личностной.

Помочь молодому специалисту могут коллеги: руководство образовательной организации (создать условия для легкой адаптации молодого специалиста; обеспечить необходимыми умениями, навыками; обеспечить методической литературой), преподаватели с многолетним стажем работы (поделиться личным опытом; поддерживать молодого педагога эмоционально) и педагог-наставник (совместно планировать карьеру; приобщать молодого специалиста к корпоративной культуре)[1].

В современных условиях молодой специалист должен в короткие сроки адаптироваться к новой практической деятельности. Помочь ему в этом может опытный наставник. Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов: обучаемого, самого наставника и организации-работодателя.

Вместе с педагогом-наставником молодому специалисту в первые месяцы работы следует наметить «траекторию», по которой он будет двигаться. Представлено это может быть в виде составления структурированной программы действий по саморазвитию, составленной с учетом личных предпочтений и реализуемой с целью достижения ключевых компетенций.[3]

Целью составления такой программы молодого педагога является структурирование всех действий, направленных на знакомство с новой средой и с новой должностью.

Тогда задачами такой программы будут являться:

- Адаптация к новым условиям трудовой деятельности;
- Знакомство молодого специалиста с должностными обязанностями;
- сближение с коллективом;
- осуществление ролей «преподаватель», «руководитель группы»;
- поиск подхода к студенческим группам, а также индивидуального подхода к каждомуциальному отдельному студенту;
- 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 (участиев семинарах, обсуждениях, встречах; выступлениес докладами на педагогических чтениях; взаимное посещение занятий; участиев профессиональных конкурсах педагогического мастерства; прохождениекурсовой подготовки).[4]

В результате выполнения такой программы у молодого преподавателя будут наблюдаться:

- 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 преподавателя и руководителя группы;
- установление взаимопонимания с коллективом руководимой группы;
- умение находить подход к каждому отдельному студенту;
- установление взаимопонимания с родителями студентов;
- формирование собственной системы работы;
- умение внедрять в свою работу новые педагогические технологии и методы;
- осуществление первых шагов на пути к педагогическому росту.[3]

Необходимо разработать программу наставничества так, чтобы она была рассчитана на один, максимум на полтора, года. После этого молодой преподаватель должен провести два занятия: открытое занятие по преподаваемой дисциплине и открытое мероприятие со своей группой.

Из вышесказанного можно сделать вывод: 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, оставаясь в профессии, стать настоящим профессионалом.

Список использованных источников

- 1 . Антипин С.Г. Традиции наставничества в истории отечественного образования: автореф. дисс.... к.п.н. [Текст] / С.Г. Антипин. – Нижний Новгород, 2011. – 24 с.
- 2 . Бевз Е.В. Наставничество как условие профессиональной подготовки бакалавров педагогического образования [Текст] / Е.В. Бевз // Среднее профессиональное образование. - № 9, 2011. – С. 8 – 10.
- 3 . 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.
- 4 . Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: URL: http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf (дата обращения: 03.12.2021).

Взаимодействие педагогов-наставников и социальных партнеров с молодыми педагогами для успешного профессионального становления, позволяющего практически реализовать профессиональный потенциал

Будкина Т.Н., Кравченко И.Г., преподаватели общеобразовательных дисциплин

ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова», г. Набережные Челны

В настоящее время в педагогической среде СПО обсуждаются вопросы, о том, что молодые педагоги вооружены прочными научными теоретическими знаниями в соответствующей области. Но на практике мы видим что, ни сами знания, как ориентировочная основа деятельности, ни непосредственно знания о способах деятельности не обеспечивают умения ими пользоваться реально.

В решении вышеизложенной проблемы в ГАПОУ «Технический колледж им. В.Д. Поташова» внедрена система работы с педагогами, имеющими педагогический стаж не более трех лет. Организация этой работы включает следующие направления:

- проведение обучающих семинаров;
- информационное обеспечение деятельности молодых специалистов;
- ретрансляция опыта работы;
- организация наставничества.

Очень полезным оказалось сотрудничество молодых специалистов с опытными педагогами в рамках наставничества: педагоги имеют возможность посещать занятия более опытных коллег, участвовать в разработке рабочих программ, получать оперативную помощь в подготовке занятий, разработке планов воспитательной работы, проведения родительских собраний и др.

Наставник поддерживает постоянную связь с помощью программных средств коммуникации (Zoom, E-mail, WhatsAp и др.). В режиме переписки осуществляется консультирование педагогов по интересующим их вопросам. Осуществляется постоянная методическая помощь в подготовке открытых занятий, методических разработок, статей, выступлений на конференциях.

Одним из важнейших направлений модернизации профессионального образования, учитывающим потребности рынка труда, является взаимосвязь социальных партнеров с образовательными организациями, которые принимают активное участие в разработке рабочих программ учебных дисциплин, модулей и практик. Формирование механизма сближения социума, рынка труда и рынка образования проходит через практико-ориентированное обучение. Требования к организации практико-ориентированного обучения - создание новой образовательной среды для освоения модульных программ:

- на предприятии;
- в образовательном учреждении.

Реализация предлагаемых форм и методов взаимодействия молодых педагогов с социальными партнерами эффективно влияет на процесс профессиональной подготовки педагогов, с опытом работы до трех лет и способствует повышению его качества обучения, значительно сокращая адаптационный период выпускников и повышая их востребованность по принципу социального заказа.

Механизм работы наставничества состоит в том, что учебная практика по профессиональным модулям проводится опытными педагогами, а руководителями производственной практики по тому же модулю назначается молодой педагог. Таким образом, у начинающего руководителя практики появляется возможность ознакомиться с требованиями предприятия, в котором организуется производственное обучение. При этом начинающий педагог сталкивается с конкретными актуальными требованиями социального партнера к будущим специалистам. Учитывая эти требования, начинающий педагог погружаясь в производственный процесс, отрабатывает полученные в высших учебных заведениях теоретические знания и появляется возможность работать на предприятии, учитывая современные тенденции производства.

Опытные наставники, являясь экспертами по компетенциям WorldSkills, активно привлекают молодых педагогов к подготовке конкурсантов к чемпионату, позволяют участвовать в разработке конкурсного задания, критерий оценки. Конкурсные задания молодые педагоги согласовывают с работодателями, которые ставят конкретные задачи, выполняя поставленную задачу, формируют компетентность по конкретному направлению. Таким образом, прослеживается повышение профессионального и практического опыта молодых педагогов, они охотно проходят стажировки по компетенциям. В дальнейшем принимают активное участие в организации и проведении внутриколледжных и региональных чемпионатов.

В заключении можно отметить, что наставничество оказывает огромное влияние на становление молодого педагога: способствует формированию профессиональной личности, самореализации и самосовершенствованию. Взаимосвязь педагогов-наставников и социальных партнеров с молодыми педагогами успешно и качественно позволяет решать задачи профессионального становления и практически реализовать профессиональный потенциал.

Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях стандартизации образования

*Валиуллин С.Х., преподаватель специальных дисциплин,
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск*

В настоящее время существуют особые требования к работе молодого преподавателя и его профессиональной квалификации. В контексте стандартизации образования молодой педагога является саморазвитие профессиональных компетенций преподавателя, психически и технологически способным реализовывать гуманистические ценности, вносить значительный вклад в инновационные процессы, обеспечивающие высококачественное образование с первых дней профессиональной

деятельности.

Профессиональная и личная позиция молодого преподавателя должна основываться на его готовности к образовательному процессу, уметь координировать учебную деятельность с учениками, видеть свою предназначность в создании условий самореализации, помочь решить новые задачи, готовность к самооценке и рефлексии, проявлять лидерские качества и уверенность в себе, инициативность.

При этом перечень мероприятий, необходимых для определения конкретных должностных обязанностей и реализации знаний и умений, играет важную роль в практической деятельности молодого педагога.

Положительной стороной стандартизации образования является создание единых, четко определенных параметров, которые должны соответствовать работе преподавателя, его уровню квалификации, знаний и навыков. Молодой педагог должен четко видеть цели своей профессиональной деятельности.

Следует отметить, что ФГОС СПО коренным образом изменил понимание образовательных целей и обозначил необходимость перехода к компетентно-деятельному подходу к обучению, который обеспечивает и способствует достижению планируемых результатов образования и созданию основу для самостоятельного и успешного усвоения студентами новых знаний, умений, видов и способов профессиональной деятельности. Основная цель обучения является не накопление определенных знаний и навыков, а развитие личности студента.

В связи с этим меняется уровень ответственности в работе преподавателя: повышается ответственность за удовлетворение педагогических потребностей каждого обучающегося, за выбор рабочей программы, учебника, учебных и методических пособий, ответственность за результаты обучения.

Молодому преподавателю стоит уделить большое внимание: формированию у студента устойчивого интереса и стремления к самостоятельному обучению; развитию коммуникативной компетенции; создать условия для формирования положительной мотивации к обучению.

В связи с этим важно стремиться к такой организации учебного процесса, которая побуждает студента к активному обучению. В зависимости от содержания, целей урока, уровня подготовленности учащихся, способности удовлетворить образовательные потребности, использование методов, меняющих виды учебной деятельности в зависимости от возраста учащихся, имеет большое значение. Следует отметить, что современный педагог должен сократить использование традиционной формы урока и использовать в учебном процессе различные формы организации учебной деятельности: активные и интерактивные формы организации урока, игры в игровой форме, круглый стол, обсуждение, викторина. [1,137]

Активный способ взаимодействия - это форма сотрудничества между студентами и педагога, которая взаимодействует во время урока. При этом

студент активно участвуют в уроке.

Интерактивное занятие предполагает активное и разностороннее взаимодействие студентов не только с преподавателем, но и друг с другом. Роль преподавателя на интерактивных уроках - направлять студентов к достижению целей урока.

Немаловажно использовать к педагогической деятельности технологии проектирования. Технология проектирования основана на личной заинтересованности студента в приобретения знаний для решения производственных проблемы. Цель использования проектного подхода - получить новые знаний и умений решать производственные задачи, практически применять накопленные знаний на производстве. Преподаватель помогает студенту: найти источники информации и направить идеи студентов в правильном направлении. Но студенты должны решать проблему самостоятельно, используя необходимые знания в различных областях.

Проектный метод, учит анализировать конкретную производственную проблему или задачу, возникшую на определенном этапе реализации. Студент учится творчески мыслить и предвидеть возможные решения стоящих перед ним проблем. [2, 57]

Сегодня на молодого преподавателя возложена задача не только проведения занятий, но и самостоятельной деятельности студентов, в том числе исследовательской. Правильная организация самостоятельной деятельности студентов сделает учебный процесс более интересным и целенаправленным.

В заключение отметим, что важность стандартизации для молодого педагога определяется его профессиональными обязанностями и содержанием его профессиональной деятельности. Профессиональная деятельность молодого преподавателя в СПО предполагает проявление творческих способностей, овладение различными методами и формами учебной информации, а также навыки организации самостоятельной, исследовательской деятельности студентов.

Список использованных источников

1. Бабанский Ю. О дидактических основах повышения эффективности обучения., М.: Педагогика- 2006.- 254 с.
2. Бесpalько В.П. Педагогика и прогрессивнее технологии обучения. – М.:Изд во ИРПО МО РФ,1995.-336с.

Приемы педагогической техники

*Валиуулина Гульнаز Дамировна, учитель информатики,
МБОУ «Гимназия №32», г. Нижнекамск*

Школу делает школой учитель. Учителя разные – ведь они вырастают из разных учеников. Художник учится смешивать краски и наносит мазок на холст. Музыкант учится этюдам. Журналист и писатель осваивают приемы

письменной речи. Настоящий учитель тоже смешивает краски, разучивает этюды, осваивает приемы – только это педагогические приемы.... Вот учитель-мастер, виртуоз. Как по нотам он играет свой урок. И только другой учитель знает, сколько труда ушло на освоение гамм и этюдов, пока ноты, ритмы и мелодии не слились в музыку урока. Мастерство – это ремесло с печатью совершенства. Мастеров не так много. Но есть немного крепких профессионалов. Как правило, они имеют свои профессиональные хитрости, приемы. Сильных педагогических приемов не так уж много – часто хороший профессионал активно пользуется двумя-тремя секретами. [1, с. 6]

ОРГАНИЗАЦИОННЫЙ МОМЕНТ

1. НАЙДИ И ПРОМОЛЧИ

2. В начале урока записать тему урока и спрятать, ученики должны найти тему урока и молча записать в тетради.

3. СТИКЕРЫ СОБРАТЬ

В классе дети должны собрать стикеры и узнать тему урока.

4. РЕБУСЫ

На сайте rebus1.com можно любое слово зашифровать.

ПОСТАНОВКА ЦЕЛЕЙ УРОКА, МОТИВАЦИЯ УЧЕБНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

1. ЗНАЮ – НЕ ЗНАЮ

		Не	Хочу
наю	знаю	узнать	

2. СЛОВА – ПОМОЩНИКИ

Повторим

Изучим

Узнаем

Проверим

С помощью слов "помощников" дети формулируют цели урока.

Это упражнение полезно для ребят, которые легче усваивают учебный материал от общего к частному

3. ПРОБЛЕМНЫЙ ВОПРОС

АКТУАЛИЗАЦИЯ ЗНАНИЙ УУД В НАЧАЛЕ УРОКА ИЛИ В ПРОЦЕССЕ ЕГО ПО МЕРЕ НЕОБХОДИМОСТИ.

1. ВОЛШЕБНАЯ КОРОБКА

В красиво оформленную коробку помещается несколько предметов, которые необходимы детям для изучения нового материала. Учащиеся объясняют связь этих предметов с новой темой, формулируют ее.

2. ДЕВИЗ, ЭПИГРАФ

(«С маленькой удачи начинается большой успех»);

3. ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНАЯ РАЗМИНКА.

Всегда нужен настрой на определенный вид деятельности. Для этого существует своя процедура “входа в урок” - можно начать с интеллектуальной разминки – два, три не слишком сложных вопроса на размышление. Разминку можно проводить по разному:

- Что лишнее (Земля, Марс, Луна, Венера) и т.п.
- Обобщить – что это (бактерии, животные, растения, грибы – это царства)
- Что пропущено – логическая цепочка (береза, растение = волк,)
- Какое слово скрывается (фотамсеар - атмосфера) и так далее.

Таблички с понятиями и терминами вывешиваются на доске и ребятам задаются вопросы. Интеллектуальная разминка не только настраивает учащихся на учебную деятельность, но и развивает мышление, внимание, умение анализировать, обобщать, выделять главное.

САМОСТОЯТЕЛЬНОЕ ТВОРЧЕСКОЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СФОРМИРОВАННЫХ УМЕНИЙ И НАВЫКОВ.

1. МИНИ-ПРОЕКТЫ.

QR КОДЫ

2. МИНИ-ИССЛЕДОВАНИЕ.

3. РАБОТА С КОМПЬЮТЕРОМ.

ДИНАМИЧЕСКАЯ ПАУЗА.

1. РАЗНОГО РОДА ТРАЕКТОРИИ.
2. ОФТАЛЬМОТРЕНАЖЁР «БЕГУЩИЕ ОГОНЬКИ».
3. УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ УЛУЧШЕНИЯ ОСАНКИ.
4. УПРАЖНЕНИЯ ДЛЯ ПРОФИЛАКТИКИ ПЛОСКОСТОПИЯ.
5. УПРАЖНЕНИЯ НА РАЗВИТИЕ МОТОРИКИ КИСТЕЙ РУК.

ОБОБЩЕНИЕ УСВОЕННОГО И ВКЛЮЧЕНИЕ ЕГО В СИСТЕМУ РАНЕЕ УСВОЕННЫХ ЗУН И УУД.

1. ТЕСТ. MYtest
2. СВОЯ ОПОРА.
3. ГУГЛ ТЕСТ
4. QR КОД

Можно ссылку на тест, найти пару, соответствие

РЕФЛЕКСИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

1. 800 РУБЛЕЙ САМЭРИ

Написать, для чего нужны знания по этой теме. Достаточно ответить целостным высказыванием. Одно слово — 40 рублей

2.

ПРОГРАММА ПЛИКЕРС

Дети отвечают на вопросы с помощью распечатанных QR кодов. Учитель сканируют ответы.

3. Пометки на полях (инсерт, маркировка) – обозначение с помощью знаков на полях возле текста или в самом тексте:

«+» - знал,

«!» - новый материал (узнал),

«?» - хочу узнать

4. Варианты вопросов, которые задаются учителем в конце урока с целью содержательной рефлексии:

Как бы вы назвали урок?

Что было самым важным на уроке?

Зачем мы сегодня на уроке...?

Какова тема сегодняшнего урока?

Какова цель урока?

Чему посвятим следующий урок?

Какая задача будет стоять перед нами на следующем уроке?

Что для тебя было легко (трудно)?

Доволен ли ты своей работой?

За что ты хочешь похвалить себя или кого-то из одноклассников?

Список использованных источников

1. Анатолий Ген. Приемы педагогической техники: Свобода выбора. Открытость. Деятельность. Обратная связь. Идеальность. 2013. С. 112

Об использовании игровых технологий в обучении родным языкам: в помощь молодым преподавателям

Габдурахимова Т.М. преподаватель русского языка

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

Шарифуллина Э.М. преподаватель татарского языка

ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»

Требования ФГОС профессионального образования обязывают каждого педагога соответствовать современным требованиям к результатам педагогической деятельности. Использование интерактивных технологий, методов, в том числе и игровых, способствует достижению высокого качества обучения, формированию познавательной активности и мотивации обучающихся. Игры в учебном процессе любого образовательного учреждения активизируют деятельность обучающихся, развивают их познавательную активность, наблюдательность, внимание, память, мышление, поддерживают интерес к изучаемому, развивают творческое воображение, образное мышление, снимают утомление и усталость. Как отмечают ученые, игровые технологии в воспитании и обучении, пожалуй,

самые древние [1].

В учебно-воспитательном процессе ПОО игровые технологии занимают важное место, они используются многими педагогами, в том числе и преподавателями родных языков, с целью повышения учебной мотивации студентов.

Необходимо отметить, что сама структура профессионального образования отличается от среднего образования наличием узкопрофессиональных дисциплин, большого объема практических занятий в опытном производстве и ориентацией студентов на определенную профессию. Следствием этого является недостаточно высокая мотивация студентов по отношению к дисциплинам общегуманитарного блока, в частности – к русскому и татарскому языкам, которые в ПОО РТ изучаются как родные языки.

При рассмотрении вопроса повышения мотивации к изучению русского и татарского языков как родных нами было отмечено, что данная проблема в контексте применения игровых технологий в системе ПОО изучены не достаточно. В то же время, как показывает практика, доказывают ученые, именно игровые технологии в рамках образовательного процесса являются проверенным средством повышения познавательного интереса к учебным дисциплинам, формирования требуемых ФГОС СПО компетенций. Есть и другой очень важный положительные момент применения игровых технологий, также рекомендуемый ФГОС: при использовании игры как педагогической технологии непродуктивное субъект-объектное взаимодействие замещается более результативной формой - субъект-субъектной коммуникацией[2, 3]. Но в то же время, как уже отмечено выше, применение игровых технологий на занятиях русского и татарского языков как родных в системе профессионального образования изучено недостаточно. Данная ситуация подтолкнула нас к необходимости разработать дидактическую базу, отдельные методические вопросы изучения студентами ПОО родных русского и татарского языков с помощью игровых технологий с целью повышения познавательной мотивации студентов.

Применение активных методов обучения и игровых технологий на занятиях по родному языку способствует закреплению изученного материала на уровне эмоционального сознания, расширяет кругозор студентов и способствует пополнению их словарного запаса. Многие педагогические игры построены на общении между студентами, поэтому можно говорить и о том, что игра на занятиях по родным языкам, способствует и развитию коммуникативной компетенции обучающихся, которая, по требованиям ФГОС СПО, является обязательной к освоению обучающимися. Умение взаимодействовать с коллективом очень важно для студентов, осваивающих специальности в области нефтехимической промышленности. Также, с позиций требований ФГОС СПО, обучающийся в процессе освоения общеобразовательных и профессиональных дисциплин должен научиться ставить цели, мотивировать к этому других людей и при командной работе

контролировать деятельность «подчиненных» и быть готовым взять на себя ответственность за работу команды.

Применять игровые технологии и их элементы на занятиях по родным языкам возможно при изучении нового материала, повторении ранее пройденных тем, закреплении ранее изученного материала, формировании учебной мотивации к предмету, профессиональных и общих компетенций, а также для развития творческих и коммуникативных способностей обучающихся. Для проведения педагогической игры можно использовать разнообразные по характеру дидактические материалы: мультимедийные презентации, задания на карточках, игрушки, таблицы, рисунки, плакаты и пр. Обучающихся можно привлекать к созданию наглядных пособий и дидактических материалов для игр. Как показывает практика, многие студенты с удовольствием занимаются подготовкой к занятиям в игровой форме.

В рамках проведения педагогического эксперимента на уроках русского языка в ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева» применялось более 20 педагогических игр. В своей дидактической системе мы посчитали целесообразным классифицировать интеллектуальные лингвистические игры по разделам языкоznания: фонетические игры, лексические игры, орфографические игры, синтаксические и стилистические игры; отдельно выделены игры, имеющие культурологический характер.

Список использованных источников

1. Абрамова Г.С. Деловые игры: теория и организация / Г.С. Абрамова, В.А. Степанович.—М:ИНФРА-М, 2018. — 189с.
2. Викторова К.М. Роль игровых технологий в формировании общих професиональных компетенций, обучающихся / К.М. Викторова, М.А. Ткачук [Электронный ресурс]. URL: <http://xn----btb1bbcge2a.xn--p1ai/blog/2017-09-21-1090>. (Дата обращения: 07.04.2021).
3. Зайцев В.С. Игровые технологии в профессиональном образовании / В.С. Зайцев // Учебно-методическое пособие. – Челябинск: Библиотека А.Миллера.– 2019. – 23 с.

Проектирование уроков общеобразовательных дисциплин в соответствии с современными вызовами рынка труда

*Газизуллина А.Р., к.ф.н., преподаватель русского языка и литературы
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань*

Что такое качество образования? Большинство людей данное понятие связывает с формированием профессиональных компетенций, творческим отношением к деятельности, навыками самообразования, широким кругозором и коммуникативными способностями. Перед образовательными учреждениями сегодня стоит непростая национальная цель – сформировать

высококвалифицированного конкурентоспособного специалиста, востребованного на современном рынке труда; сформировать возможности для его самореализации и развития талантов.

Каковы же вызовы рынка труда? Мы изучили сайт вакансий www.hh.ru и выявили, что необходимы опыт работы в производстве; образование не ниже среднего-специального, базовый уровень владения ПК; умение работать в команде, ответственность, дисциплинированность, желание и способность работать; грамотная устная и письменная речь; отличные коммуникативные навыки, стрессоустойчивость и т.д.

В соответствии с вызовами мы, преподаватели Казанского торгово-экономического техникума, ставим перед собой следующие задачи: интенсивно готовить студентов по различным направлениям за счет освоения цифровых навыков; транслировать практические и востребованные знания; модернизировать образование; усилить цифровые компетенции.

Для решения поставленных задач необходимо применять разнообразные формы занятий, методы и т.д. К таковым относится, к примеру, включение стандартов WorldSkills в обучение. Наше включение в это движение позволило привнести стандарты WorldSkills в преподавание общеобразовательных предметов (проведение семинаров, практикумов, конференций, диспутов, внеклассных мероприятий, нестандартных уроков и т.д.) с оценкой результатов по критериям профессионального конкурса WorldSkills, которые состоят из объективных (презентация ответов на вопросы, задания и т.д.) и субъективных показателей (креативность и оригинальность подхода при презентации ответов; умение работать в команде; оценка продуктивности использования выделенного времени; культура речи, смысловое единство и логика выступления; аргументированное изложение собственной позиции), использованием тулбоксов.

Нельзя не отметить, что выполнение заданий по стандартам WorldSkills делает процесс обучения связанным с реальным проектом формирования общих (softskills), компетенций XXI века, и профессиональных компетенций. Значимость softskills явна для всех. Это такие компетенции, как: «решение проблем и принятие решений» (диагностика проблем; формирование собственного мнения и принятие, «работа с информацией» (поиск и анализ информации, использование ИКТ; преобразование и создание информации; обмен информацией (деловая коммуникация)), «работа в команде и управление людьми», self-менеджмент (работа в условиях изменений, самоорганизация и самоконтроль; профессиональное развитие и карьера и т.д.).

В ходе проведения событий с включением стандартов WorldSkillsрабатываются качества, необходимые для формирования успешности в обучении, в карьере: организованность, собранность, способность организовать пространство и время, коммуникативность и целевая направленность; умение адекватно оценивать свои возможности;

практический опыт решения поставленных задач и самостоятельного принятия решений; соревновательный дух и желание стать успешнее и лучше других.

Кроме стандартов WorldSkills, достижению целей и задач способствует геймифицированность образования, то есть включение в обучение игровых технологий (что в наше время особо актуально среди подростков) посредством различных бесплатных цифровых инструментов для проведения уроков (Kahoot!, LearningApps.Org, Quizizz и т.д.). Так обучение превращается в интерактивное, и растет роль самостоятельной работы обучающихся. С помощью этих цифровых платформ можно проверить знания обучающихся, сделать занятия веселой игрой, добавив момент соревновательности. Эти инструменты делают уроки более доступными для понимания; они меняют ритм самого обучения: ускоряют процессы усвоения знаний и увеличивают интерес к изучению дисциплины, что повышает мотивацию.

Геймификация и включение стандартов WorldSkills чаще всего применяются нами в ходе практических занятий, ведь именно во время их выполнения у обучающихся должны быть сформированы общие и профессиональные компетенции.

Форма занятия предпочтительна групповая. Такой вид проведения урока существенно повышает мотивацию обучения, продуктивность и эффективность учебной деятельности.

Уроки должны быть в увлекательной, интересной и захватывающей форме, например, квиз, викторина, соревнование и т.д., что позволит взрастить в студентах любовь к своей будущей профессии. Игровая форма выбрана не случайно: она полностью соответствует ведущему виду деятельности данного возраста обучающихся (так учитываются возрастные особенности и потребности студентов).

Список использованных источников

Короленко С. Quizizz – веб-инструмент для создания интерактивных викторин [Электронный ресурс]: - статья - Режим доступа: <http://ivanovoedutechnology.blogspot.ru/2015/12/httpquizizz.html>. (Дата обращения – 07.07.2021)

Подготовка молодых преподавателей к профессиональной деятельности в условиях стандартизации образования

*Даутова А.Н., преподаватель специальных дисциплин,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки им. Н.В Лемаева»,
г.Нижнекамск*

Стандартизация образования призвана создать единое образовательное пространство в стране и обеспечить единый уровень образования учащимся, обучающимся в различных типах образовательных учреждений:

государственных, муниципальных, негосударственных[2, 53].

Инновационные идеи в образовании, в современной педагогической науке приводят к постановке новых целей подготовки специалистов в области образования –мобильных, имеющих возможность реализовать себя в самых различных сферах деятельности. К таким целям можно отнести:

- развитие и саморазвитие личности преподавателя;
- овладение предметом, свободное владение научной информацией по предмету;
- овладение преподавателем приемами раскрытия вопросов науки, актуализация практических и межпредметных связей;
- освоение преподавателем новых интерактивных технологий обучения;
- умение включаться в общую работу педагогического коллектива[3, 361].

Изучая процесс перехода на новые образовательные стандарты в различных образовательных учреждениях, в том числе и СПО, можно прийти к выводу: успешная профессиональная адаптация молодых преподавателей, обеспечивающая их готовность к изменениям, – одно из главных условий реализации ФГОС.

Профессиональная адаптация молодых преподавателей сопровождается психолого-педагогической поддержкой и прохождением «Школы молодого педагога», а также предусматривает специально отведённые часы на самостоятельную работу начинающих преподавателей и их индивидуальную работу со специалистами.

Основной комплекс мероприятий, направлен на повышение квалификации молодого преподавателя до уровня, на котором он был бы способен моделировать собственную профессиональную деятельность с учётом требований, предъявляемых ФГОС.

Комплекс мероприятий, направленных на адаптацию молодых преподавателей в условиях внедрения новых образовательных стандартов, должен включать:

- внесение ясности в требования, предъявляемые новыми ФГОС;
- развитие навыков осуществления урочной и внеурочной деятельности в контексте требований новых образовательных стандартов (переход к компетентностно-деятельностному подходу в обучении, формирование универсальных учебных действий, использование современных цифровых инструментов, формирование метапредметных результатов обучения, проектная деятельность);
- повышение уровня компетентности в стратегии контроля знаний: проверять не воспроизведение, а владение знаниями в различных ситуациях, проверять способность найти и понять новую информацию;
- повышение уровня компетентности в стратегии оценивания знаний: использование традиционных и инновационных оценочных средств, применение накопительной системы оценки индивидуальных достижений;

- повышение уровня профессиональной мотивации, сниженной на фоне высоких требований, предъявляемых к молодому преподавателю, и большого объёма отчётной документации;
- нормализация процессов саморегуляции молодого преподавателя в условиях изменений уровня ответственности в работе;
- повышение самооценки, сниженной в ситуации стресса начального этапа профессиональной деятельности в условиях модернизации образования.

Профессиональная адаптация преподавателей, будет максимально эффективной в том случае, если её цели, задачи и методы будут связаны с проблемами начинающих педагогов. Диагностика педагогических затруднений и профессиональной подготовленности, самооценки, осуществляемая с помощью специальных методик, обязательна на каждом этапе деятельности преподавателя. Это помогает выявить те направления его деятельности, которые требуют коррекции.

Профессиональное становление педагога проходит тем успешнее, чем шире возможности его самореализации в профессиональной деятельности, когда методы сопровождения профессиональной адаптации коррелируют с методами саморазвития[1].

Список использованных источников

1. Дубицкая Е.А., Сотникова М.С. Из опыта сопровождения профессиональной адаптации молодого учителя в условиях реализации новых образовательных стандартов // Современные проблемы науки и образования. – 2016. – № 4.
2. Пчелкина Т.Л. Стандартизация российского образования: проблемы и перспективы [Электронный ресурс] // Пятигорский государственный университет: официальный сайт. URL: http://pglu.ru/upload/iblock/711/pchelkina-t.a.-_standartizatsiya-...-_v_.pdf (дата обращения: 22.11.2021).
3. Соколова И.И. Готовность молодых педагогов к профессиональной деятельности в контексте современных исследований / Ученые записки Орловского государственного университета. №3 (80), 2018 г.

Профессиональное становление молодого педагога в условиях современных требований к качеству образования

*Демидова Ю.А., мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Заинский политехнический колледж», г. Заинск*

Аннотация

В данной статье содержится материал, определяющий место, роль и функции молодого педагога в системе профессионального образования. Также тут предложены факторы, способствующие благоприятному, психологическому климату и успешной организации работы. Особое

внимание уделяется на позициях, позволяющих молодому педагогу приобрести опыт, сформироваться как специалист. По всему вышесказанному сделан вывод.

Ключевые слова: профессиональное образование, педагог, образование, молодой педагог, профессиональный и личностный рост, системный подход.

Любой человек, начинающий свой путь в профессии, должен испытывать трудности из-за отсутствия опыта. Но, на мой взгляд, педагогам в этом смысле повезло меньше других, так как нам предъявляются жесткие образовательные требования и педагогическое образование не дает достойной «отправной точки» и, наверное, именно поэтому формирование педагога сложнее, остreee, болезненнее, чем представителя любой другой интеллектуальной профессии.

Современный ритм жизни и постоянная изменчивость ее направлений заставляет педагога быть крайне ответственным. Ответственность лежит во всем: начиная с его профессиональных компетенций, с помощью которых он может чему-то научить своих учащихся, до внешнего вида педагога, которым он вольно или невольно прививает определенный вкус подрастающему поколению.

Говоря о профессиональной компетентности, то в этом отношении роль педагога абсолютна и требует постоянного роста, как профессионального, так и творческого. Прежде всего мы должны иметь определенную базу знаний, полученных в институте. Но всего этого на сегодняшний день недостаточно, в силу того, что в образовательном процессе нередко происходят изменения, вводятся какие-либо новшества касаемо обучения и воспитания. Соответственно нам, как педагогам, необходимо непрерывно работать над самообразованием, усваивать новые программы, соблюдать требования, которые предписаны учителю, проходить всевозможные курсы повышения квалификации, участвовать в общественной жизни колледжа, выступать на заседаниях методического объединения, проводить внеклассные мероприятия, открытые уроки. Следует отметить, что первый год работы в колледже, молодые педагоги имеют право не проводить открытые уроки, но посещать уроки своих более опытных коллег обязаны. В нашем колледже осуществляется деятельность по реализации плана взаимопосещения занятий педагогов. Тем самым мы повышаем свои педагогические компетенции.

В своей профессиональной карьерея, как молодой педагог столкнулась с рядом трудностей. В первую очередь это — неумение работать с документацией, составлять рабочую программу, календарно-тематическое планирование, заполнять журнал. Важно знать, что любые исправления в журнале считаются грубым нарушением правил и влекут за собой определенные санкции от администрации колледжа, нерациональное использование времени на уроке, боязнь публичных выступлений, сложность в оценивании умственных способностей студентов, отсутствие взаимопонимания с коллегами и другими образовательными платформами -

это далеко не полный перечень барьеров, с которыми придется бороться. Чтобы преодолеть все эти трудности и страхи, молодые педагоги обращаются за методической и любой другой помощью к методисту, заместителю директора по научно-методической работе, либо просто к более опытным своим коллегам.

Говоря непосредственно о роли молодого педагога в системе образования или как сегодня принято называть нас - «поколение Z» (одно из первых поколений эпохи интернет), важно отметить, что именно наше мышление несколько отличается от педагогов прошлых лет.

Во-первых, нам проще понять и найти особенный подход к современным студентам, во-вторых легче все-таки освоить новые технологии и создавать развивающую образовательную среду на их основе. Компьютеры, гаджеты стали неотъемлемой частью жизни современного человека. И их применение сегодня, особенно в системе образования, носит обязательный характер. Поскольку электронные носители содержат в себе учебную, наглядную информацию, тренажеры, средства диагностики и контроля. Существуют очень много образовательных платформ, которыми должен пользоваться педагог, к примеру: инфо-урок, электронные журналы, вебинары, которую, кстати, очень часто стали применять на практике после пандемии, дистанционные курсы повышения квалификации и другие технологии обучения.

Исходя из собственного наблюдения, могу сделать вывод, что в организации процесса успешного обучения большое значение имеет и психологический климат урока, который проявляется в эмоционально-психологическом настрое педагога и студента. Она отражает на эмоционально-нравственном уровне личные и деловые отношения наставника и воспитанника.

К тому же мы, как педагоги, должны уметь держать себя спокойно и уверенно перед студентами, не поддаваться их провокациям, не мстить, и ни в коем случае не оскорблять их. Нужно научиться делать замечания, или давать рекомендации более деликатным образом.

Желательно входить в класс с хорошим веселым настроением и уметь настроиться на веселую параллель с детьми. У учителя вообще должно быть желание общаться с студентами, общаться по-дружески, как уже отмечалось выше. Образование должно быть без наказаний и криков.

Одним важнейшим фактором формирования системы педагогических отношений «педагог-студент» является - внешний вид педагога, который должен соответствовать его профессиональному статусу. Поскольку наш образ должен быть максимально строгим, скромным и вызывать в первую очередь уважение, расположение и доверие студентов. Работая уже второй год в этой сфере, из собственного опыта убедилась, что дети, все-таки обращают внимание на то, как одет педагог и в особенности молодой педагог. Где-то может и пытаются подражать ему в этом. И если мы, будем надевать яркую одежду, джинсы, кроссовки (говоря, что это работа и нам так

удобно), то и отношение студентов к нам будет конечно не совсем серьезным.

Таким образом, можно сделать вывод о важности совершенствования организации работы молодого педагога в системе образования и преодоления трудностей в работе, что, в свою очередь, способствует формированию профессиональной компетентности педагога на качественно новой основе. Кроме того, необходимо иметь, либо выработать в себе следующие профессионально-личностные качества: развитое трудолюбие, бескорыстие, высокое чувство ответственности. И самое главное - любовь к деятельности, которую мы осуществляем.

Список использованной литературы:

- 1.Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 430 с.
- 2.Социальная педагогика. Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Учебное пособие / ред. Воробьева С. В., Мазниченко М. А. М.: Юрайт, 2019. 262 с.
- 3.Официальный сайт МБОУ «СОШ №59 им. А.Г. Николаева» - Электронный ресурс: <https://59.dagestanschool.ru>

Формирование математической грамотности на уроках математики

*Закиева Г.Г., учитель математики, МБОУ «Гимназия №32»,
г.Нижнекамск*

Я - молодой педагог, учитель математики. Мой стаж в данной должности 2 года. Первое время было тяжело, но, благодаря своим коллегам и администрации, я смогла быстро адаптироваться, влиться в коллектив.

В настоящее время школа учащимся дает очень много знаний, навыков и умений, но, к сожалению, не все ученики способны применять эти знания в жизни. В нашей гимназии периодически проходят игры по функциональной грамотности и при решении задач не все справляются с заданиями, так как попросту не могут представить текст в виде математической задачи или формулы, применить все свои знания на практике.

В этом году на уроках геометрии мы прошли Теорему Пифагора. Все знали теорему наизусть, владели формулой и умели применять ее при решении задач, но как оказалось воспользоваться ею в практической жизни смогли не все, а точнее только 1 ученик из 20.

Очень много похожих задач встречается на ВПР и на экзаменах и недостаточно просто владеть этими знаниями, важно то, как мы можем применить их в жизни.

Прежде чем начать говорить о математической грамотности, я хочу вам рассказать об исследовательской программе PISA.

PISA (Programme for International Student Assessment) – это международное сопоставительное исследование качества образования, в

рамках которого оцениваются знания и навыки учащихся школ в возрасте 15 лет.

Исследования проводятся раз в три года. Самое первое исследование было проведено в 2000 году.

Исследования проводятся по трем направлениям: читательская грамотность, математическая грамотность и естественно-научная грамотность. Также в рамках каждого цикла вводятся дополнительные направления.

В рамках PISA-2021 основополагающее направление математическая грамотность. А дополнительной областью было креативное мышление.

Простыми словами, математическая грамотность – это умение применять математические знания в повседневной жизни.

В математической грамотности выделяют 3 уровня: высокий, средний, низкий.

Низкий уровень – пороговый, при достижении которого учащиеся начинают демонстрировать применение знаний и умений в простейших не учебных ситуациях.

Средний уровень – проявляется способность использовать имеющиеся знания и умения для получения новой информации.

Высокий уровень – самостоятельно мыслящие и способные функционировать в сложных условиях.

Рассмотрим на примере.

Практически все учащиеся знают, что 6 умножить на 4 будет 24. Это простейшее задание, и оно относится к низкому уровню. Давайте немного усложним и представим в виде задачи. «*В коробке 6 рядов по 4 конфеты в каждом. Сколько всего конфет в коробке?*» - это средний уровень, так как нужно самому извлечь информацию из текста и применить имеющиеся знания. Ну и наконец, усложним задание до высокого уровня: «*У Коли завтра день рождения, будет 13 человек. Хватит ли одной коробки конфет, если в ней 6 рядов по 4 конфеты в каждом? Поясните свой ответ.*» В данной задаче ученик должен самостоятельно извлечь информацию, выполнить умножение, сравнить с количеством гостей и не просто ответить, а объяснить «почему?».

Для развития математической грамотности учащихся иногда в начале урока мы рассматриваем материал из банка заданий PISA. Также в качестве домашней работы можно предложить им придумать самим задачу, с которой они могут столкнуться в жизни. Из этих задач составить собственный банк заданий, а потом использовать их как вне урока, так и на уроках математики.

Сформировать математическую грамотность позволяет применение современных образовательных технологий (проблемное, проектное обучение, игровые технологии, ИКТ, работа с диаграммами, таблицами, чертежами), отбор и использование различных методов, приёмов и форм работы на уроках математики.

Развивая математическую грамотность, учащиеся научатся применять

собственные знания для решения проблем, максимально приближенных к тем, с которыми приходится сталкиваться в реальной жизни.

Список использованных источников

1. <https://fioco.ru/pisa>
2. https://rikc.by/ru/PISA/2-ex_pisa.pdf
3. <https://www.oecd.org/pisa/data/>
4. <https://mega-talant.com/biblioteka/sbornik-zadaniy-po-formirovaniyu-funktionalnoy-gramotnosti-uchaschihsya-na-urokah-matematiki-99166.html>
5. <https://nsportal.ru/shkola/matematika/library/2020/10/20/matematicheskaya-gramotnost-zadachi>
6. http://www.centeroko.ru/pisa18/pisa2018_pub.html
7. Образовательная система. «Школа 2100». Педагогика здравого смысла/ под ред. А.А.Леонтьева. М.: Баласс, 2003. С.35

Деятельность педагога-наставника как условие успешного профессионального становления молодых педагогов

Китанова А.А., преподаватель, ГАПОУ «Колледж малого бизнеса и предпринимательства», г.Казань

Ключевые слова: профессиональное становление, профессиональная адаптация, молодые педагоги, удовлетворенность профессией, наставничество.

В данной статье тема актуальна тем, что в современной системе образования к педагогам предъявляются новые требования и стандарты. Сегодня система образования как никогда нуждается в компетентном, ответственном педагоге, действующем в соответствии с государственной политикой и принципами психолого-педагогической науки.

А между тем существует проблема привлечения грамотного молодого специалиста, и удержать его. Попадая в сферу образования после вуза, начинающий педагог так или иначе проходит сложный путь адаптации или «вживания». Именно здесь на начальном этапе необходимо правильно ввести его в рабочую среду, так как только пришедший молодой педагог должен работать наравне со своими опытными коллегами, наибольшие профессиональные затруднения у молодых преподавателей могут вызвать:

-вопросы организации урока (неумение правильно рассчитать время на уроке, логически выстроить его этапы);

- недостаточно высокий уровень владения методикой преподавания предмета;

- затруднения при объяснении материала;

-взаимодействие со студентами;

- слабое представление в вопросах оформления документации.

В результате быстрого темпа работы и нехватки времени, чтобы самостоятельно разобраться со всеми нюансами у молодого педагога просто

наступает момент «выгорания».

Как мы видим, трудности адаптации неизбежны. В данной статье я бы хотела также рассмотреть и возможные способы их преодоления. К ним можно отнести: Школу молодого педагога, наставничество, лекции внутри коллектива, участие в профессиональных конкурсах, непрерывное образование.

На мой взгляд, самым быстрым и эффективным методом решения спорных моментов для педагога является наставничество, так как именно этот метод не будет останавливать процесс работы. Наставником выступает более опытный педагог, который уже показал свой профессионализм. Он в свою очередь делится не только необходимыми знаниями и умениями, но и помогает выстроить индивидуальную программу взаимодействия и развития. Наставник также создает комфортные профессиональные условия.

Из основных задач, которые стоят перед наставником можно выделить следующие: сформировать умение анализировать результат профессиональной деятельности, привить интерес к методике построения учебного процесса, привить у молодого специалиста любовь к педагогической деятельности. Наставник может направить молодого педагога и помочь с достижением целей и формированием задач

Результатом такой работы будет не только более быстрая и эффективная адаптация на новом месте работы, но и раскрытие личного и педагогического потенциала.

Подводя итоги, хочу отметить, что наставничество, являясь мировой тенденцией во многих сферах, стал трендом в образовании. Данный вид взаимодействия очень комфортный и эффективный. Для образовательного учреждения это будет ценным приобретением, так как, развивая профессионализм своих рабочих кадров, учреждение будет повышать и свою эффективность.

Использованная литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс].
2. Наставничество: эффективная форма обучения: информ. метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020.
3. Дудина Е.А. Наставничество как особый вид педагогической деятельности: сущностные характеристики и структура // Вестник НГПУ. 2017. № 5. С. 25–36. URL: <http://vestnik.nspu.ru/article/2525>
4. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109).

Методические рекомендации по работе педагогов-наставников с молодыми специалистами

*Кырмагина Светлана Николаевна, мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Зайнкий политехнический колледж»*

Наставничество – разновидность индивидуальной работы с молодыми педагогами, не имеющими педагогического стажа или имеющими педагогический стаж не более 2 лет. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Руководство деятельностью наставников осуществляют заместитель директора колледжа по учебной работе и руководители методических объединений.

Назначение наставника производится при обоюдном согласии предполагаемого наставника и молодого специалиста, за которым он будет закреплен приказом директора школы с указанием срока наставничества. Как правило, наставник прикрепляется к молодому специалисту на срок не менее одного года.

Заместитель директора представляет назначенного молодого специалиста педагога учреждения образования, знакомит с приказом о закреплении за ним наставника; создает необходимые условия для совместной работы молодого специалиста с закрепленным за ним наставником; посещает отдельные учебные занятия и внеклассные мероприятия по предмету, проводимые наставником и молодым специалистом; консультирует наставников по вопросам форм и методов работы, основам педагогики и психологии, оказывает им методическую и практическую помощь в составлении планов работы с молодыми специалистами и др.

Все стороны наставнической деятельности в образовательном учреждении определяются Положением о наставничестве, регламентирующим эту процедуру, критерии отбора наставника, его обязанности и мотивацию.

Содержание работы с молодыми специалистами в учреждении образования определяется по итогам выявления затруднений в организации образовательного процесса, с учетом потребностей молодых учителей в профессиональной адаптации и личностно-профессиональном становлении.

Работа с молодыми педагогами организуется в соответствии с принципом «восхождения»: сначала профессиональная адаптация молодого педагога, затем развитие у него педагогической компетенции и, наконец, воспитание стремления к творчеству в педагогической деятельности.

Профессиональная адаптация молодого педагога.

План работы наставника по адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности состоит из трех частей - подготовительной, общей и индивидуальной.

Для адаптации к педагогической деятельности молодой специалист составляет под руководством наставника «План профессионального становления»

План рассматривается на заседании методического объединения, согласовывается с заместителем директора учреждения образования по методической работе и утверждается директором.

Как правило, план профессионального становления состоит из двух частей:

- вхождение в должность;
- работа в должности.

Раздел «Вхождение в должность» рассчитан на первый месяц работы. Обычно он составляется по окончании первой недели работы молодого специалиста совместно с наставником и согласовывается с руководителем методического объединения. Этот этап предполагает полное освоение молодым специалистом своих должностных обязанностей, хорошую ориентацию в деятельности и структуре колледжа.

Раздел «Работа в должности» рассчитан на оставшийся период наставничества. В данный раздел включаются следующие вопросы:

- изучение основ педагогики и психологии;
- изучение вопросов организации образовательного процесса;
- работа по освоению учебного предмета;
- самостоятельная работа по теме самообразования;
- работа по совершенствованию профессиональных знаний и навыков;
- общественная работа, участие в предметной и методической неделях, заседаниях методического объединения.

По завершении периода адаптации наставник составляет *заключение*, в котором определяет эффективность адаптации молодого специалиста к педагогической деятельности.

Результаты работы наставника заслушиваются на заседании методического объединения. Важно, чтобы заместитель директора по учебной работе совместно с членами методического объединения после окончания адаптационного периода определил дальнейшие пути совершенствования педагогического мастерства молодого специалиста согласно полученным им рекомендациям от наставников.

В соответствии с планом работы учреждения на учебный год, проводятся обучающие занятия для начинающих педагогов. Тематика занятий определяется исходя из актуальных вопросов профессиональной деятельности, без знания которых процесс становления молодого специалиста будет несовершенным.

Одной из самых необходимых и эффективных форм работы с молодыми специалистами является консультация, которую могут проводить представители различных служб учреждения образования. Очень актуальной будет консультация психолога, который познакомит педагогов с особенностями классных коллективов, методами и приемами работы с ними. Необходимой является встреча с классными руководителями тех классов, с которыми молодой педагог начнет свою работу. Очень важна индивидуальная консультация педагога-наставника и заместителя директора после посещения учебных занятий, которая представляет собой подробный анализ их результативности, а также всех позитивных и негативных моментов.

- *обзорный контроль*. Его цель - общее ознакомление с профессиональным уровнем работы молодого специалиста. Он проводится путем посещения всех учебных занятий и внеклассных мероприятий по предмету по какой-либо теме;

- *предупредительный контроль*. Его цель - выявить и предупредить ошибки в работе молодого специалиста;

- *повторный контроль* позволяет проверить устранение недостатков при обзорном и предупредительном контроле;

- *персональный контроль*, который позволяет изучить всю работу молодого специалиста за определенный период времени;

- *фронтальный контроль*, при котором проверяются знания, умения и навыки учащихся, состояние и ведение школьной документации (планы, записи в журналах и т.д.).

Наставник сопровождает и оценивает работу нового сотрудника. Молодой специалист представляет наставнику отчеты о работе, проделанной в соответствии с индивидуальным планом. Наставник оценивает работу и докладывает результаты заместителю директора по учебной работе или руководителю методического объединения.

По итогам каждого полугодия наставники и заместитель директора анализируют результаты деятельности молодых педагогов, определяют перспективы их дальнейшей работы.

Использованная литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 21.09.2021).

2. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 18 октября 2013 г. №544н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» с изменениями от 5 августа 2016 г. – URL: <https://base.garant.ru/70535556/#friends> (дата обращения: 21.09.2021 г.)

3. Игнатьева Е.В., Базарнова Н.Д. Наставничество в современной школе: миф или реальность? // Вестник Мининского университета. - 2018. -

Т. 6, №2. - С.1-17

4. Наставничество: эффективная форма обучения: информационно-метод. материалы / авт.-сост. Нугуманова Л.Н., Яковенко Т.В. - 2-е издание, доп., перераб. - Казань: ИРО РТ, 2020. - 51 с.

5. Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с

6. Челнокова Е.А., Тюмасева З.И. Эволюция системы наставничества в педагогической практике // Вестник Мининского университета. - 2018. - Т. 6, №4. - С.11-26

7. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

Наставничество в рамках кружковой деятельности

*Мадиева Т.А., преподаватель общеобразовательных дисциплин
ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск*

Целью наставника при реализации программы билингвального кружка является, с одной стороны, повышение грамотности и развитие речевой культуры студентов, а с другой стороны, развитие у студентов способностей использовать иностранный язык как инструмент общения в диалоге.

Преподаватель – наставник для достижения поставленной цели ставит перед собой следующие задачи: сформировать у обучающихся навык осознанного овладения английским языком; повысить мотивацию к изучению английского языка и русского языка; расширить и углубить знания во всех видах речевой деятельности: чтение, говорение, аудирование, письмо; способствовать развитию творческого потенциала студентов; совершенствовать навыки работы в группе; научить понимать звучащую англоязычную речь, понимать объявления радио, телевидения, инструкции, диалоги людей с использованием различных упражнений; активизировать основные правила правописания на практике; создать аудиовизуальные тренажёры по повышению грамотности. Формы занятий: групповые и индивидуальные.

Для успешной реализации программы кружка наставник использует следующие виды деятельности: теоретические (рассказ, сообщение, беседа, лекция); практические (тематические конкурсы, олимпиады, ролевые игры, грамматический турнир, выполнение тестов, работа над словом, работа с книгой, словарём; составление ребусов, диалогов; редактирование предложений, написание сочинений – миниатюр, выпуск газет; защита рисунков, рефератов; индивидуальные (работа над словом, со справочной литературой, подбор материала к написанию реферата и защита его). Используемые методы: словесный; игровой; исследовательский; наглядно-

демонстрационный; проблемный.

Наставник акцентирует внимание на знания, приобретенные студентами на уроках русского и английского языка. На занятиях кружка в интересной, увлекательной форме участники под руководством наставника рассматривают вопросы, связанные с грамматикой. Материал подобран таким образом, что каждое занятие призвано обогащать обучающихся новыми знаниями. Часы занятий кружка – это часы увлекательного и напряженного умственного труда, обогащающие студентов интересными и разнообразными знаниями. Развитие познавательных интересов обучающихся – одна из важнейших задач педагога - наставника. Наиболее привлекательными являются задания с игровыми элементами, поэтому основу занятий кружка составляют игры, турниры, решение и составление кроссвордов и ребусов, путешествия, грамматические викторины, а также практикумы с элементами поиска, исследования и анализа языковых единиц. Как всякая игра, решение кроссвордов, ребусов и т. п. требует смекалки, сообразительности, находчивости. Отгадывание различных занимательных загадок способствует формированию внимания и усидчивости, выдержки и терпения, готовности к волевым усилиям, настойчивости, повышению работоспособности. В то же время расширяется кругозор, студенты приобретают сведения из различных областей знаний, обогащается их словарный запас.

Организацию деятельности на занятиях наставник основывает на следующих принципах: занимательность; научность; сознательность и активность; наглядность; доступность; связь теории с практикой; индивидуальный подход к учащимся. Основные методы и технологии: технология разноуровневого обучения; развивающее обучение; технология обучения в сотрудничестве; коммуникативная технология.

Программа кружка построена таким образом, что на четвёртом курсе старшекурсники становятся наставниками вновь пришедших участников кружка. Используя групповые и индивидуальные формы активности, наставники, ставят главную цель - ссовершенствовать softskills.

Игровые формы деятельности способствуют формированию softskills. А ведь известно, что профессиональный успех человека на 85% определяют именно Softskills, и только на 15% HardSkills. [3]. Для успешной карьеры и уверенного будущего необходимо планомерно развивать Softskills. Наставники выбрали 7 Softskills, которые точно пригодятся студентам во время учёбы и для поиска работы: эффективная коммуникация, целеполагание, деловая переписка, умение принимать решения, креативное мышление, самопрезентация и ораторское искусство, тайм-менеджмент.

Список использованных источников

1. Галкина Г.В., Полонецкая Л. З.. Занимательные задачи по русскому языку. Ростов-на-Дону. «Феникс», 2009.
2. Миловидов В.Ускоренный курс современного английского языка. Москва, 2005.

3. Сластникова Н.Г.“Мягкие” навыки для жизни и карьеры. Руководство для старшеклассников. //Американский университет в Центральной Азии.
[URL:\[https://auca.kg/uploads/manual%20developing%20soft%20skills%20for%20high%20school%20students%20\\(1\\).pdf\]\(https://auca.kg/uploads/manual%20developing%20soft%20skills%20for%20high%20school%20students%20\(1\).pdf\)](https://auca.kg/uploads/manual%20developing%20soft%20skills%20for%20high%20school%20students%20(1).pdf) (дата обращения 04.12.2021)

Деятельность педагога-наставника в условиях организации проведения демонстрационного экзамена в формате WorldSkills

*Малинина Л.А., Миннуллина Р.Г., Нейман Н.Д. преподаватели,
ГАПОУ «Технический колледж им.В.Д. Поташова», г. Набережные Челны*

Практический опыт и высокое мастерство наставников играют исключительную роль в формировании общих и профессиональных компетенций обучающихся. Сегодня, когда взаимодействие с работодателями достигло качественных результатов в вопросах обновления образовательных программ с учетом требований профессиональных стандартов, участия работодателей в руководстве выпускных квалификационных работ, проведении демонстрационных экзаменов и других мероприятиях, особо остро встает вопрос о становлении и развитии наставничества [1, с.134].

Наставничество позволяет ускорить процесс обучения студентов основным навыкам профессии, развить способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи, адаптироваться к корпоративной культуре, усвоить традиции и правила поведения на предприятии, воспитать чувство личной ответственности за эффективную работу на своем участке [2, с.49].

Наставничество в колледже осуществляется по следующим направлениям:

преподаватели-наставники посещают уроки молодых и вновь прибывших преподавателей; в рамках методического дня колледжа проводятся мастер-классы в паре наставник - молодой специалист; подготовка к участию в чемпионате WorldSkills и как следствие – к демонстрационному экзамену.

По стандарту специальности ТОП-50 09.02.07 Информационные системы и программирование «Государственная итоговая аттестация проводится в форме защиты выпускной квалификационной работы» [3,с.9]. По приказу Министерства образования и науки Республики Татарстан выпускная квалификационная работа представляет собой демонстрационный экзамен в формате WorldSkills. Формат демонстрационного экзамена является новым как для обучающихся, так и для преподавателей, что требует определения ряда условий, необходимых для подготовки выпускников – будущих участников демонстрационного экзамена.

Участвовать в движении WorldSkills преподаватели цикловой комиссии

«Информатика и вычислительная техника» начали еще в 2014 году, можно сказать стояли у истоков зарождения этого направления. Результаты конкурса по различным ИТ- компетенциям представлены в таблице 1.

Таблица 1
Результаты Регионального чемпионата «Молодые профессионалы»
(WorldSkills Russia) Республики Татарстан

Год	Компетенция	ФИО участника	Результат	Руководитель
2014	Web мастер	Сагитов Рамиль	2 место	Миннуллина Р.Г.
		Иксанов Рамиль	3 место	Миннуллина Р.Г.
2015	Программные решения для бизнеса	Гайфуллин Рамиль	2 место	Нейман Н.Д.
	Web- дизайн	Сагитов Рамиль	3 место	Миннуллина Р.Г.
2016	Web дизайн	Попов Илья	Диплом II степени	Миннуллина Р.Г.
	ИТ- программные решения для бизнеса	Гайфуллин Рамиль	Диплом II степени	Малинина Л.А.
	Web дизайн	Салахутдинов Салават	Сертификат участника	Миннуллина Р.Г.
	ИТ- решения для бизнеса на платформе "1С:Предприятие 8"	Журавлев Анатолий	Диплом II степени	Малинина Л.А.
2018	Web- дизайн	Барбаков Геннадий	Сертификат участника	Миннуллина Р.Г.
2019	Web-дизайн и разработка	Гаффаров Артур	Сертификат участника	Нейман Н.Д.
		Габдрахманов Денис	Сертификат участника	Миннуллина Р.Г.

В декабре 2020 года в наш коллектив влился новый преподаватель – Ахметлатыйрова Д.Д. и активно включилась в работу по направлению WorldSkills Russia. Её результаты: сентябрь 2021 год – Региональный чемпионат по профессиональному мастерству среди инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья «Абилимпикс»: компетенция «Веб-дизайн» Ганиев Даниил – 1-е место; компетенция «Веб-разработка» Мухамадьянов Роман – 3-е место. Сетевой этап WorldSkills («Молодые профессионалы») Карпов Данил, Корнилов Михаил по компетенции «Веб-разработка» – 8,9 места.

Выпускник колледжа 2021 года Трегубов Алексей начал принимать участие в соревнованиях WSR будучи еще студентом и занимал призовые места: Digitalskills 2021 – бронза по компетенции «Интернет вещей». В настоящее время работает в колледже, является экспертом по этой компетенции, результаты его подопечных: декабрь 2021 – Региональный чемпионат WorldSkills («Молодые профессионалы») компетенция «Интернет вещей» – Самигуллин Алмаз, Хаматов Айрат – 1 место.

Успешный опыт выступления на региональных Чемпионатах WorldSkills Russia позволил сделать вывод о том, что, во-первых, подготовка будущих участников демонстрационного экзамена должна носить

последовательный и систематичный характер, а действия преподавателей должны быть согласованы; во-вторых, в образовательном процессе для студентов необходимо создавать условия многократного выполнения и демонстрации экзаменационных заданий; в-третьих, важно, чтобы сам формат проведения демонстрационного экзамена не был для участников новым и пугающим. Поэтому с целью подготовки обучающихся к участию в демонстрационном экзамене педагогическим коллективом и наставниками в ходе совместных работ были определены организационно-педагогические условия, которые необходимо внедрить в образовательный процесс по специальности Информационные системы и программирование: изменение содержания и форм проведения квалификационных экзаменов по профессиональным модулям; изменение формата проведения практических занятий; использование ресурса учебной и производственной практик в процессе подготовки к демонстрационному экзамену: в программу учебной практики внесены изменения, а именно обучающиеся в качестве заданий получили задания демонстрационного экзамена, откорректированы и обновлены методические рекомендации для студентов по выполнению данных заданий.

Летом 2021 года состоялся выпуск первой группы специальности ТОП-50 09.02.07 Информационное системы и программирование. Все обучающиеся успешно прошли квалификационные испытания, в чем большую роль сыграл опыт преподавателей, полученный при подготовке участников, проведении и подведении итогов соревнований WorldSkills. Результаты, полученные выпускниками в ходе демонстрационного экзамена, свидетельствуют об эффективности обозначенных выше организационно-педагогических условий подготовки обучающихся технического колледжа к демонстрационному экзамену. Выпускники, прошедшие аттестационные испытания в формате демонстрационного экзамена, получили возможность одновременно с подтверждением уровня освоения образовательной программы в соответствии с ФГОС подтвердить свою квалификацию в соответствии с требованиями стандартов WSR. Вместе с дипломом о среднем профессиональном образовании выпускники получили паспорт компетенций (SkillsPassport).

Молодые и вновь прибывшие преподаватели активно участвовали в подготовке обучающихся под руководством преподавателей, являющихся экспертами чемпионатов WorldSkills. Полученный ими опыт позволяет надеяться на достижение положительных результатов для последующих выпусков специалистов.

Список использованных источников

1. Дегтеренко Л.Н., Банников В.С., Банникова А.Н. Технология проведения демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills на примере профессиональной компетенции «дизайн интерьера» // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2018. – Т. 10. – № 4. С. 129-139.
2. Диценко Л.П. Организационно-педагогические условия подготовки

студентов педагогического колледжа к демонстрационному экзамену по стандартам WorldSkills Russia // Современная высшая школа: инновационный аспект. – 2019. – Т. 11. – № 2. С. 47-54

3. ФГОС СПО по специальности 09.02.07 «Информационные системы и программирование», утвержденный приказом Министерства образования и науки от 9 декабря 2016 года № 1547 (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 26 декабря 2016г., регистрационный №44936)

Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности

*Мардашова Людмила Витальевна, мастер производственного обучения,
Пьянкова Ирина Сергеевна, мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г.Нижнекамск*

Наставничество в системе образования, в настоящее время, является его неотъемлемой частью. Таким образом, в настоящее время, идет активный процесс по внедрению наставничества в систему образования. В нашем колледже наставничество организуется в целях решения двух основных задач, таких как: совершенствование системы профессиональной поддержки молодых и начинающих педагогов, оказания им методической, педагогической, информационной помощи в период адаптации, а также работа со студентами для решения задач углубления профессионального образования и со старшеклассниками – для целей профориентации. Решение первой задачи, касающейся развития потенциала молодых специалистов реализуется через образованную в колледже «Школу молодого педагога». Для того, чтобы реализация данного направления проходила эффективно, за начинающими специалистами закрепляются опытные педагоги-наставники. Наставник оказывает организационную, методическую, психолого-педагогическую помощь молодому специалисту в решении первоочередных проблем, преодолении трудностей, с которыми начинающий педагог встречается в профессиональной деятельности, поддерживает и способствует развитию его творческого потенциала. Успешной адаптации способствуют различные формы и методы работы наставника. Наиболее эффективными формами взаимодействия являются: деловые и ролевые игры, работа в «малых группах», анализ ситуаций, самоактуализация и прочее, развивающие деловую коммуникацию, личное лидерство, способности принимать решения, умение аргументированно формулировать мысли. В данный момент в колледже используется преимущественно традиционная модель наставничества, которая подразумевает взаимодействие между более опытным специалистом и начинающим сотрудником в течение определенного периода времени (3–6–9–12 месяцев). Обычно проводится отбор наставника и его подопечного по определенным критериям: опыт,

навыки, личностные характеристики и др. Как правило, между наставником и подопечным устанавливаются тесные личные отношения, которые помогают обеспечить заинтересованный индивидуальный подход к сотруднику, создавая комфортную обстановку для его развития. Наставник может оперативно реагировать на отклонения в ходе подготовки, поощрять достижения. Деятельность наставника предполагает решение комплекса следующих задач:

1. Трансляция ценностно-смысовых установок деятельности, в которую совместно вовлечены обучающийся и наставник.

2. Выявление и актуализация у сопровождаемого «сильной» (внутренней, устойчивой) мотивации к деятельности.

3. Педагогическая поддержка сопровождаемого в процессе его обучения деятельности (прежде всего получения, закрепления новых знаний, умений и компетенций).

4. Создание условий освоения деятельности, сочетающих психологический комфорт и «развивающий дискомфорт», безопасность для жизни и здоровья —и определенную степень риска, необходимую для формирования самостоятельности и ответственности сопровождаемого.

В работе с молодыми педагогами помимо традиционных форм работы применяются новые модернизированные формы: психологические тренинги, творческие лаборатории, конкурсы, круглые столы, разработка и презентация моделей уроков, презентация себя как учителя, классного руководителя. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего педагога в образовательную, педагогическую среду. Уже с первых месяцев работы предлагается участие в конференциях, семинарах, конкурсах профессионального мастерства. Здесь нужно отметить и взять во внимание тот факт: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведётся планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель –подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Формирование в колледже такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов –это самое ценное приобретение для учебного заведения. Постепенное включение в образовательный процесс сопровождается не только наставниками, но и опытными методистами. Выстраивается четкий план адаптации, становления и творческого развития. В процессе возникают своеобразные пары единомышленников-коллег. Постоянно оценивая результаты творческого тандема видно, что результаты от совместной работы появляются уже спустя несколько месяцев. Форма наставничества «педагог-студент» реализует следующие направления работы:

- 1.Разносторонняя поддержка студента по реализации его индивидуальной образовательной траектории.

Урочная и внеурочная деятельность:

- консультации с наставником;

- образовательные, социальные проекты (школа Актива);

-конкурсы профессионального мастерства (WorldSkills)-сопровождение студента в написании различного вида работ;

-волонтёрство.

2.Интеграция в профессиональное сообщество. Самореализация обучающихся в проектной деятельности, учебно-исследовательской, культурно-массовой и спортивной деятельности.

3.Мотивация трудоустройства и профессионального роста.

4.Приглашение сторонних специалистов, готовых поделиться профессиональным опытом.

Ожидаемые результаты реализации данной программы:

-повышение вовлеченности студентов в образовательный процесс;

-растущая успеваемость студентов;

-расширение сферы интересов студента;

-уменьшение уровня личной тревожности студентов;

-понимание будущей профессиональной траектории;

-улучшение эмоционального состояния студентов при посещении образовательного учреждения;

-мотивация на высокую успеваемость.

С целью привлечения выпускников школ наставники-студенты проводят профориентационную работу: участвуют в ярмарках рабочих мест, представляют учебное заведение на спортивных соревнованиях между командами школ и колледжа. При проведении конкурсов профессионального мастерства наставники-студенты организуют вне конкурсное участие школьников-выпускников, проводят мастер-классы, профессиональные пробы. Старшеклассники наблюдают за работой наставников, а затем пробуют свои силы по выполнению трудовых операций. Студенты-наставники в дни открытых дверей являются экскурсоводами, знакомя школьников с учебными кабинетами, лабораториями, мастерскими колледжа и историей учебного заведения. Здесь же находятся работодатели-наставники монтажных организаций, которые приглашают потенциальных студентов и их родителей на экскурсию на свои предприятия. В заключении хочется отметить, что педагогический опыт можно почерпнуть из учебников, методических рекомендаций, СМИ и других источников, но человечество еще не придумало лучшего способа передачи опыта, чем личный контакт и творческое взаимодействие педагогов-единомышленников разных поколений. Главное – быть открытым для педагогических инноваций.

Список использованной литературы

1. Тулякова, В.В. Риски организации наставничества в школе / В.В.Тулякова. –Текст: непосредственный // Молодой ученый. –2020. –№ 24 (314). –С. 435-437. –URL: <https://moluch.ru/archive/314/71698/>

2.Дневник наставника: сборник методических рекомендаций [Электронный ресурс] / ОГАОУ ДПО «БелИРО»; Ж.М. Яхтанигова, Е.В. Чуприкова, К.С. Лагода; под ред. Е.Н. Мясищевой. –Белгород: ОГАОУ ДПО «БелИРО», 2020. –164 с.

З.Блинов В.И., Есенина Е.Ю., Сергеев И.С. Наставничество в образовании: нужен хорошо заточенный инструмент// Профессиональное образование и рынок труда. -2019. -№3. -С. 4-18.

Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях стандартизации образования

*Минеева Ю.В., преподаватель информатики,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Любой человек, начинающий свой путь в профессии, должен испытывать трудности из-за отсутствия опыта. Но, на мой взгляд, педагогам в этом смысле повезло меньше других, так как нам предъявляются жесткие образовательные требования и педагогическое образование не дает достойной "отправной точки" и, наверное, именно поэтому формирование педагога сложнее, острее, болезненнее, чем представителя любой другой интеллектуальной профессии.

В начале своей профессиональной карьеры молодой педагог может столкнуться с рядом трудностей. В первую очередь это — неумение работать с документацией, составлять рабочую программу, календарно-тематическое планирование, заполнять групповой журнал. Чтобы преодолеть все эти трудности и страхи молодые педагоги могут обращаться за методической и любой другой помощью к заместителю директора по учебно-воспитательной работе, либо просто к более опытным своим коллегам.

В этом плане, мне немного повезло, потому как у нас в техникуме функционирует целый проект, под названием - «Школа молодого педагога». Основной целью которой является оказание методической помощи молодым специалистам, получившим современное профессиональное образование, ускорить их внедрение в систему профессионального образования стандартов, современных информационных и коммуникационных, других педагогических инноваций. Что на мой взгляд, имеет прогрессивный характер и позволяет нам не только повысить профессиональную компетентность в контексте ФГОС, но и дает толчок для развития умения применять в работе со студентами современные образовательные технологии и методы педагогической деятельности. Кроме того, помогает молодому педагогу познать себя и ориентироваться на ценности саморазвития. В неделю раз у нас проводятся заседания руководителем школы молодого педагога, завучами, более опытными коллегами на самые актуальные темы, касающиеся образовательного процесса. К примеру: «Правовой статус педагога, его права и обязанности», «Интегрированный урок» и т.д.

Сейчас в образовании - время модернизации, время перемен. От стандартов, содержащих образовательный минимум с указанием только предметных результатов, осуществляется переход на новые Федеральные

государственные стандарты, где совершенно иные требования к программам, к универсальным учебным действиям (предметным, метапредметным, личностным). Да и сам преподаватель теперь должен соответствовать профессиональному стандарту.

Современной профессиональной учебной организации нужен профессионально компетентный, самостоятельно мыслящий педагог, способный к реализации ценностей на практике, к осмысленному включению в инновационные процессы. Все эти профессиональные умения и свойства характера присущи в первую очередь преподавателю с многолетним опытом работы. Но ему приходится менять устоявшиеся принципы работы. И это не всегда проходит безболезненно.

Говоря непосредственно о роли молодого педагога в системе образования или как сегодня принято называть нас - «поколение Z» (одно из первых поколений эпохи интернет), важно отметить, что именно наше мышление несколько отличается от педагогов прошлых лет.

Во-первых, нам проще понять и найти особенный подход к современным студентам, во-вторых легче все-таки освоить новые технологии и создавать развивающую образовательную среду на их основе. Компьютеры, гаджеты стали неотъемлемой частью жизни современного человека. И их применение сегодня, особенно в системе образования, носит обязательный характер. Поскольку электронные носители содержат в себе учебную, наглядную информацию, тренажеры, средства диагностики и контроля. Существуют очень много образовательных платформ, которыми должен пользоваться педагог, к примеру: инфо-урок, новомодные вебинары, ВКС- видеоконференцсвязь, которую, кстати, очень часто стали применять на практике после пандемии, дистанционные курсы повышения квалификации и другие технологии обучения.

Современные же мэтры педагогического ремесла, в силу различных причин пользуются ими скорее «по принуждению», так как считают, что постсоветское образование было намного лучше, нежели нынешнее и раньше как-то обходились без той самой - электронно-вычислительной машины. Либо просто не могут научиться ею пользоваться, возможно в силу своих возрастных особенностей. И тут наша роль, опять-таки как молодых специалистов заключается в том, чтобы помочь своим более опытным коллегам преодолеть эти трудности. Так как в любом другом педагогическом русле они более совершенны чем мы. У них многолетний опыт преподавания, свои методические находки, знание подростковой психики. Умение "держать группу", наблюдать за студентами...

В заключении можно сделать вывод о важности совершенствования организации работы молодого педагога в системе образования и преодоления трудностей в работе, что, в свою очередь, способствует формированию профессиональной компетентности педагога на качественно новой основе. Кроме того, необходимо иметь, либо выработать в себе следующие профессионально-личностные качества: развитое трудолюбие, бескорыстие,

высокое чувство ответственности. И самое главное - любовь к детям!

Список использованных источников

1.Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 430 с.

2.Социальная педагогика. Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Учебное пособие / ред. Воробьева С. В., Мазниченко М. А. М.: Юрайт, 2019. 262 с.

3.Официальный сайт МБОУ «СОШ №59 ИМ. А.Г. НИКОЛАЕВА» - Электронный ресурс: <https://59.dagestanschool.ru>

Проблемы молодого педагога в педагогической деятельности и пути их решения

Мирзаев Джавид Шамил оглы, преподаватель ГАПОУ Колледж малого бизнеса и предпринимательства, г.Казань

В условиях современности с проблемами профессиональной адаптации сталкиваются многие молодые специалисты самых разных областей деятельности, педагоги не являются исключением. Вместе с тем, важно отметить, что каждой сфере деятельности соответствуют как общие, так и специфические проблемы.

Обращаясь к образовательной системе, следует подчеркнуть, что сегодня актуализируется проблематика, касающаяся нехватки молодых педагогов в учреждениях образования, отнюдь не все выпускники педагогических высших учебных заведений проявляют стремление к построению карьеры педагога. В качестве причин возникновения проблем у молодых педагогов в их деятельности можно выделить следующие:

- недостаточно детально проработанная политика государства, ориентированная на то, чтобы привлекать молодые кадры в организации образовательной сферы;
- не всегда имеются возможности у молодого педагога обратиться за советами и рекомендациями к более опытным специалистам;
- наличие высокого уровня напряженности в профессиональной деятельности молодых педагогов, что напрямую связано с проблематикой адаптации, приспособления к новым трудовым условиям.

Ряд современных исследователей, в том числе, А.Д. Тибина, указывают на весьма значимую проблему молодых педагогов, которая связана со слабой профессиональной грамотностью[5, с. 54]. Это касается как предметных аспектов, так и практической подготовки к реализации федеральных государственных образовательных стандартов. Иными словами, для молодых педагогов актуализируется рассмотрение проблем по трём ключевым направлениям:

- профессиональная направленность;
- профессиональное самосознание;

- профессиональная идентичность.

Весьма серьёзной проблемой для молодых педагогов становится уровень методической подготовки. В этой связи С.С. Болдов отмечает, что данная подготовка, критерии её качества служат ключевыми ресурсами, позволяющими педагогу приспосабливаться к трансформирующейся педагогической действительности и результативно выстраивать собственную профессиональную работу в изменяющихся условиях[1, с. 162].

Следующий перечень проблем в практике молодого педагога напрямую связан с работой с документацией. По замечанию В.П. Сморчковой, многие молодые специалисты испытывают сложности при работе с бумажными документами, например, это касается ведения классных журналов. Проблемы также возникают применительно к сервисам, функционирующими в режиме онлайн. В первую очередь, это связано с дневниками[4, с. 145].

В более широком контексте в качестве препятствия на пути притока молодых педагогов в образовательные учреждения можно назвать недостаточно высокий их статус (в социальном аспекте), а также, в ряде случаев, неотчётливые перспективы продвижения по карьерной лестнице.

Проблемы молодых педагогов в их профессиональной деятельности необходимо рассматривать в привязке к вопросам адаптации. В данной связи, И.К. Прохорова обозначает следующие группы проблем:

- проблемы, которые предопределяются недостаточной психологической, информационной, а также методической компетентностью молодого педагога;

- перечень проблем, инициируемых недостаточной готовностью молодого специалиста полноценно решать поставленные задачи как образовательного, так и воспитательного толка;

- совокупность проблем, напрямую связанных с недостаточной компетентностью в области коммуникаций;

- проблемы, предопределённые специфическими чертами личности конкретного молодого педагога, к примеру, речь идёт о его эмоциональных особенностях, специфике характера, самосознания[3, с. 132].

Благодаря анализу перечисленных выше четырёх групп проблем, можно сделать вывод, что они проявляются как на коллективном, так и на индивидуальном уровнях.

Что касается путей решения проблем молодых педагогов, то возможности их закрепления, адаптации в образовательных учреждениях обусловливаются не только вопросами их качественной подготовки. При разработке направлений разрешения проблем важно обращаться к улучшению социально-бытовых условий, к модернизации организации трудовой деятельности в образовательных организациях, к решению вопросов, касающихся свободного времени молодых педагогов. Отдельно акцент должен быть сделан на расширении стажировочных площадок по

разным предметам. Как отмечает Т.В. Ларина, с помощью таких площадок молодые педагоги не только получат целостное представление об инновационных технологиях и методических разработках, но и смогут отработать их на практике под наблюдением и руководящим сопровождением со стороны опытных коллег[2, с. 82].

Кроме того, важную роль в решении проблем молодых педагогов играет преобладающий стиль руководства в учреждении образования, содействие, которое оказывается молодому специалисту усилиями коллектива и опытных сотрудников, являющихся наставниками. В более глобальном контексте решению проблем молодых педагогов способствует повышение значимости профессии в представлениях социума.

Таким образом, реализация приведённых выше рекомендаций повлечёт за собой весьма значимые социально-педагогические результаты. Речь идёт о повышении престижа профессии педагога и устремлении выпускников педагогических высших учебных заведений к деятельности по полученной специальности. Помимо этого, повысится результативность трудовой деятельности молодых педагогов. Содержательная сторона труда молодых специалистов обогатится посредством включения в него творческого начала, что в последующем способствует обеспечению стабильности педагогических кадров.

Список использованных источников

1. Болдов С.С. Проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов в педагогической среде//Молодежный вестник Уфимского государственного авиационного технического университета. 2020. № 2 (23). С. 160-164.
2. Ларина Т.В. Проблемы адаптации молодых педагогов//Вестник научных конференций. 2020. № 1-2 (53). С. 81-82.
3. Прохорова И.К. Актуальные проблемы профессиональной адаптации молодых педагогов//Научно-педагогическое обозрение. 2019. № 1 (23). С. 130-138.
4. Сморчкова В.П. Профессиональная социализация молодого педагога: психолого-педагогические проблемы//Профессионализм педагога: сущность, содержание, перспективы развития. Материалы Международной научно-практической конференции, посвященной 130-летию со дня рождения А.С. Макаренко. Под редакцией Е.И. Артамоновой. М.: 2019. С. 142-148.
5. Тибина А.Д. Модель наставничества как один из ключевых подходов в решении проблем профессиональной адаптации молодых педагогов// Инновационная траектория развития современной науки: становление, задачи, прогнозы. Сборник статей II Международной научно-практической конференции. Петрозаводск: 2020. С. 53-57.

Методические рекомендации использования рабочих тетрадей по дисциплине/МДК как формы контроля и выполнения самостоятельных и практических работ студентов

*Муллагалиева Т.С. методист
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Эффективным средством формирования профессиональной компетентности будущих выпускников образовательных учреждений является применение рабочих тетрадей, способствующих организации повторения, закрепления, обобщения и систематизации знаний студентов, формирования у них специальных умений по дисциплине.

Рабочая тетрадь — это пособие с печатной основой для работы непосредственно на содержащихся в нем заготовках; применяется с целью увеличения объема практической деятельности и разнообразия содержания, форм работы, а также видов деятельности студентов.

Актуальность использования рабочей тетради заключается в оптимальном сочетании содержания информационной подготовки студентов с возможностью выявить направление движения формирования мыслительной деятельности. Рабочие тетради используются для текущего контроля знаний и умений студентов применять знания при решении учебных задач. Таким образом, дидактический комплекс «Рабочая тетрадь» по дисциплине должна стать основой фонда оценочных средств[1].

В своей педагогической деятельности я использую разработанные мною рабочие тетради по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» и МДК 03.01 «Управление деятельностью структурных подразделений при выполнении строительно-монтажных работ, эксплуатации и реконструкции зданий и сооружений».

При разработке рабочей тетради за основу берутся перечень практических работ по дисциплине и темы, в рамках которых предусмотрена самостоятельная работа.

Все темы вынесены в форму контроля, где обучающийся не только видит объем обязательной работы, но и может контролировать дату сдачи работ и оценку. Например:

Форма отчёта по работе в рабочей тетради

№ п/п	ТЕМА	Дата сдачи	Дата контроля	Оценка	Подпись
1.					
2.					

В своей деятельности использую две формы работы с рабочей тетрадью:

1. рабочая тетрадь находится у обучающегося, задания выполняет самостоятельно дома, сдаёт в установленный срок на уроке, за счет времени отведенного на контроль и проверку знаний;
2. Рабочая тетрадь находится в учебной аудитории, задания

выполняются на уроке, либо за счет времени отведенного на контроль, либо в рамках практического занятия.

Как показывает практика второй вариант работы с рабочими тетрадями оказывается более действенным и результативность у обучающихся более высокая. Студентам интересен процесс выполнения заданий, присутствует соревновательный момент (кто выполнит быстрее), студенты более заинтересованы в получаемой оценке и контролируют ее выставление в форму отчета и учебный журнал.

Каждая тема в рабочей тетради расписана так, чтобы студент смог выполнить задание. Рекомендуется следующая структура заполнения темы:

1. название темы;
2. цель работы;
3. знания и умения, формируемые в рамках данной темы;
4. методические указания по теме;

Тема 3. Предпринимательская среда и её элементы

Цель работы: научиться различать участников предпринимательской среды и их интересы.
Студент должен уметь: определять сферы внутренней и внешней среды организации.
Знать: основные понятия по теме

Методические указания

Любая организация располагает внутренней и внешней средой.

Внутренние переменные - это ситуационные факторы внутри организации.

Основные переменные в самой организации, которые требуют внимания руководства, - это цели, структура, задачи, технология и люди.

Внешняя среда организации включает такие элементы, как потребители, конкуренты, правительственные учреждения, поставщики и их технологии, финансовые организации и источники трудовых ресурсов, социально-культурная среда, релевантные по отношению к операциям организации.

Характеристики внешней среды

1. Взаимосвязанность факторов: сила, с которой изменение одного фактора воздействует на другие факторы
2. Сложность: число и разнообразие факторов, значимым образом влияющих на организацию
3. Подвижность: относительная скорость изменения среды
4. Неопределенность: относительное количество информации о среде и уверенность в её релевантности

Рис1. Пример оформления темы
5. задание (или комплекс заданий), направленных на формирование ЗУН;

Тема 4: Организационная структура строительной организации

Цель работы: систематизация знаний, полученных во время прохождения производственных практик по ПМ.02 и ПМ.03 и соотношение полученных данных.

Студент должен уметь: определять организационную структуру предприятия на основе заданных критерии.

Знать: основные понятия по теме

Методические указания

Организационная структура, представляющая собой определённую упорядоченность задач, ролей, полномочий и ответственности, создаёт условия для осуществления предприятиями своей деятельности и достижения установленных целей. Организационная структура строительных организаций обладает рядом особенностей и отличается от организационных структур предприятий других секторов экономики.

На основании пройдённых производственных практик по ПМ.02 и ПМ.03 проведите анализ предприятия – базы практики и составьте организационную структуру предприятия. При выполнении работы разрешается пользоваться отчётом по производственной практике.

Название предприятия: _____

Организационно-правовая форма хозяйствования: _____

Краткая характеристика деятельности предприятия:

Тип организационной структуры предприятия:

Составьте схему предприятия с указанием функциональных обязанностей (кратко):

Рис.2. Пример оформления задания

6. список литературы по теме;

7. форма контроля.

Оформление рабочей тетради по дисциплине, оформление отдельных заданий это творческий процесс педагога.

исподволь извиняет неэтичное поведение на рабочем месте,

- нажим со стороны организации на рядовых работников с целью нахождения ими компромисса между собственными личными ценностями и ценностями управляющих.

Оценка: _____

Дата проверки: _____



Подпись преподавателя: _____

Тема2: Анализ процесса мотивации по теории А. Маслоу

Цель занятия: активная форма обсуждения концепции иерархия потребностей А. Маслоу и выявление возможности использования идей этой концепции в управление

Рис.1 Пример оформления формы контроля по теме

Варианты выполнения заданий по теме также разнообразны:

- Заполнение форм отчетных документов;

- Оформление приказов и договоров;
- Заполнение сравнительных таблиц;
- Прорисовка схем;
- Расчеты нормативов;
- Решение ситуационных заданий и кейс-задач;
- и многое другое.

Основная задача педагога не только разнообразить формы контроля ЗУН по темам, но и проработать компактные, четкие и доступные в понимании методические указания к теме. Они очень облегчают процесс выполнения заданий и снимают часть нагрузки с педагога-предметника, повышают самостоятельность обучающихся.

В целом мой опыт использования рабочих тетрадей в урочной и внеурочной деятельности позволил оптимизировать процесс обучения по дисциплине, повысил мотивацию обучающихся к изучению дисциплины и улучшил качественные показатели обучения.

Список использованных источников

1. Белоруссова Е. В. Рабочая тетрадь по дисциплине — средство развития познавательной активности и организации самостоятельной работы студентов [Текст] // Педагогика: традиции и инновации: материалы V междунар. науч. конф. (г. Челябинск, июнь 2014 г.). — Челябинск: Два комсомольца, 2014. — С. 106-108.

Методическое сопровождение педагога как условие его профессионального становления

*Муртазина Л.Н., преподаватель
ГАПОУ Нурлатский аграрный техникум*

В данной статье рассматриваются проблемы и трудности, с которыми сталкивается начинающий учитель в начале своей профессиональной деятельности и которые могут препятствовать его профессиональной адаптации. Предложены пути решения профессионального становления начинающего педагога. Ключевые слова: методическое сопровождение; начинающий учитель; образовательное учреждение; профессиональное становление; профессиональная адаптация; педагогический коллектив. Методическое сопровождение — это специально организованное планомерное, систематическое взаимодействие, направленное на оказание помощи молодому специалисту в выборе решения задач и типовых проблем, возникающих в педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта . В основную часть методического обеспечения педагога необходимо включить две идеи: – методическое сопровождение педагога в период профессионального становления; – создание эффективной среды профессионального развития. Первая идея должна делать акцент на создании среды, которая позволяет молодому

специалисту иметь четкие примеры профессиональной компетентности, определенную среду, способствующая постоянному развитию работы на более высоком уровне сложности. Самое первое, с чего начинается работа с молодыми педагогами — это знакомство с традициями учебного заведения, особенностями учебного процесса, Уставом школы, правами и обязанностями и т. д. Администрация школы, особенно на начальном этапе, должна ежедневно давать советы начинающему специалисту. Вторая идея в работе с начинающим специалистом — это этап обучения учителя в процессе его работы. В этот период администрация учебного заведения, наставники посещают занятия и внеклассные мероприятия молодого специалиста. Сначала анализируется один урок, а затем их система, и на основе текущего понимания работы начинающего учителя для него разрабатываются специальные рекомендации, корректирующие его профессиональную деятельность.

Таким образом, осуществляется обеспечение индивидуального роста учителя с учетом его личностных качеств, уровня развития, педагогических данных .

Первый год работы школы является особенно важным этапом в профессиональном развитии молодых педагогов. Самый важный экзамен, который выполняет учитель в этот период, может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого не может быть полноценного развития профессии, но может также стать очень сложным периодом выгорания, разочарования и неверия в себя и свои силы. Многое, конечно, зависит от самого учителя. Но, можно с точностью сказать, что особое влияние оказывает и сама администрация школы, весь педагогический коллектив, ученики и родители за то, как сложится профессиональная судьба начинающего учителя. В этот период необходимо оказывать методическую поддержку молодому педагогу в проведении уроков, в построении общения с учениками и их родителями. Когда молодой педагог приходит впервые проводить урок, дисциплину он по неопытности не может удержать, и чаще всего проведенный первый урок не приносит должного удовлетворения. Первые уроки зависят не только от удачно разработанного конспекта, а также от того насколько молодой педагог владеет собой перед классом (мимика, жесты, речь и т. д.). Конечно, такой опыт приходит не сразу, но от этого в большей степени зависит усвоение учебного материала. Начинающий учитель, приходя в школу, не имея опыта работы, сталкиваются со сложностями, т. к. теория значительно отличается от практики. У многих начинающих специалистов возникает вопрос «Как же преодолеть все трудности и справиться с ними?» Прежде всего, начинающему специалисту нужно быть готовым к кардинальному изменению своих личных интересов, привычек и стереотипов в соответствии со статусом педагога, к работе над самим собой, к развитию в себе профессиональных качеств. Основную и главную задачу, которую ставят молодые специалисты — сделать семью учеников своим союзником. В

настоящее время с родителями работать намного труднее, чем с детьми. Бывает такое, что между учителями и родителями школьников складываются непростые, а порой даже конфликтные взаимоотношения. Казалось бы, этим сторонам делить нечего: и та и другая действуют в интересах и во благо ребенка. Учителю необходимо всегда помнить «золотое правило»: относитесь к людям так, как бы Вы хотели, чтобы относились к Вам. На собрании необходимо поднимать вопросы общего характера, важные для всех. Все проблемы, связанные с отдельным ребенком, лучше обсудить в индивидуальной беседе с родителем. Не стоит избегать конфликтов. Надо своевременно решать назревшие противоречия . Многие сталкиваются с такой трудностью в своей работе, как: неумение точно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность его этапов, затруднения при объяснении нового материала, сложности при постановке вопросов ученикам и. т.д. Также часто испытывали значительные трудности в подборе материала, при разработке урока, внедрении новых технологий. Объяснение материала — у многих, любимая часть урока, но здесь есть тоже свои сложности. В классе тишина, тщательно и заинтересованно вживаешься в тему урока, ребята слушают. Но урок — это не только восприятие нового, это еще и формирование знаний, умений, навыков и тут наибольшая опасность тебя поджидает: теряете контроль, класс шумит, урок срывается. Это всё потому, что начинающий учитель не имеет полный багаж методов обучения, которые приходят с опытом работы. Ещё можно столкнуться с такой проблемой, как осуществление дифференцированного подхода к учащимся. Многим было трудно разобраться в характере способностей своих учеников, установить степень отставания, запущенности, своеобразие памяти, внимания отдельных учащихся, а поэтому были лишены возможности эффективно влиять на качество формирования знаний. Многие стараются не вызвать к доске слабых учеников, боятся их, пытаются иметь дело только с сильными, не знают как помочь отдельным учащимся. Как оказалась на практике, что не меньше трудностей и в воспитательной работе. Молодой педагог, как правило, неплохо проводит с учащимися досуг: играет с ними, ходит в походы, на экскурсии, но как трудно для него провести собрание, сбор, организовать дежурство, трудовые дела. Когда организовывают какую — либо деятельность, стараются все сделать сами и думают, что «Дети у меня ничего не умеют». Трудно налаживать отношения с учениками, много эмоциональных решений, нередко возникает психологический барьер, взаимная враждебность. Иногда возникают проблемы, связанные с распределением учебной нагрузки: либо она недостаточная, либо большая для начинающего учителя. С этой проблемой могут помочь справиться только опытные педагоги. Хороший учитель должен любить свое дело, любить детей, именно это стремление поможет справиться с трудностями, которые встречаем в начале своей трудовой деятельности. Большой вклад в становление молодого учителя вносят опытные педагоги, которые помогают примерами и советами. Немаловажное значение имеют открытые уроки,

которые необходимо посещать у опытных педагогов и проводить самой. Анализируя свои уроки с педагогами — мастерами и администрацией школы, получаешь советы, рекомендации по методике преподавания и самообразованию. Учитель профессионально совершенствуется в процессе общения и контактов с коллегами .

Цель методического сопровождения для молодого педагога должна включать создание условий для актуализации и реализации способности педагога к осознанному и проектируемому профессиональному и личностному саморазвитию, готовности к инновациям, созданию индивидуальных педагогической, воспитательной, дидактической систем. Тем не менее во всех школах ведётся большая умозаключительная работа. Для начинающих педагогов — это хорошая практическая работа, в которая отслеживает участие в конкурсах, мастер — классах, семинарах, а это тоже способствует повышению уровня квалификации. Между тем в современной школе остро востребованы образованные и эрудированные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора. Конечно, молодому учителю нелегко в начале профессиональной деятельности, но мудрая пословица гласит: «Дорогу осилит идущий» . Чтобы начинающий учитель в условиях современной школы чувствовал себя комфортно, имел желание учить детей, необходимо создавать благоприятные условия: практическое обучение и методическое консультирование более опытными педагогами, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями — мастерами; оказание психологической поддержки представителями администрации, проведение мастер — классов, назначение наставника, мотивирование к участию в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду. Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению. Эффективность методического сопровождения позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых учителей, повышать их профессиональную компетентность

Литература:

Ащепкова А. Т. Профессиональная адаптация преподавателя// Высшее образование в России. — 2019. — № 4. — С. 67–72.

Бутришович М. З. Профессиональное становление учителя // Народное образование. — 2019. — № 5. — С. 54–67.

Дебрянская А. А. Психолого-педагогические проблемы деятельности молодого учителя. — Л.: Знание, 2018. — С. 192–198.

Пляцковский М. М. Активные методы обучения в методической

работе.-М.,2013.-С.44. Шадрина Т. В. Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности. — М., 2019. — С. 54–56.

Щебенькова М. В. Методическая работа учителей начальных классов. — М.: Просвещение, 2020. — С. 11–15.

Научно – методическое сопровождение педагога в современных условиях развития системы среднего профессионального образования

Нигметзянова С.М., учитель начальных классов, МБОУ СОШ № 16 НМР РТ

На сегодняшний день в современном образовании прослеживаются изменения: формируются все новые подходы к технологиям обучения, в корне изменена философия обучения, создается новая культура. Это оказывает огромное влияние на деятельность педагога. В современных тенденциях развития российского образования главными приоритетами выступают: доступность, качество, эффективность образования.

Таким образом, возникает необходимость полного обновления учебной деятельности образовательной организации профессионального образования, организация положительной мотивации в инновационной деятельности педагогических коллективов, проектирование и создание внутри образовательной организации благоприятных условий, позволяющих проявлять творческую активность педагогов, пересмотр методической службы в образовательных организациях.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» – «образовательная деятельность» – это деятельность по реализации образовательных программ [2, с. 16]. Для педагогической теории и практики образования одной из основных проблем всегда была проблема качества образования. На сегодняшний день данная проблема приобрела еще большую актуальность в связи с новым подходом к качеству образования, который заключается в том, что качество образования – это важнейший фактор стабильного развития страны. В какой бы форме ни осуществлялось обучение педагогов, его результативность будет определяться общими подходами к организации процесса научно-методического сопровождения, связанными с необходимостью соблюдения требований непрерывности, релевантности, гибкости и оперативности. Выбор содержания и форм обучения педагогов будет зависеть от ситуации развития образовательного учреждения.

Кроме обучающей научно-методическое сопровождение профессиональной деятельности педагога выполняет ряд других функций: консультационную, психотерапевтическую, коррекционную, адаптационную.

Консультационная функция подразумевает предоставление поддержки педагогу по поводу конкретной проблемы через указание на возможные способы ее решения или актуализацию дополнительных способностей специалиста.

Психотерапевтическая функция имеет своей задачей содействие педагогу в преодолении различного рода психологических барьеров и затруднений, мешающих благополучному исполнению профессиональнообразовательной деятельности.

Коррекционная функция направлена на перемену реализуемой специалистом модели практической деятельности, а также исправление допущенных профессиональных ошибок.

Адаптационная функция гарантирует регулирование ожиданий и возможностей педагога с требованиями профессиональной среды и меняющимися условиями трудовой деятельности. Приведенные нами функции тесно связаны между собой.

Каждая образовательная организация СПО разрабатывает собственную модель научно-методического сопровождения педагогов, основанную на определенных методологических подходах, а также критерии эффективности управления научно-методической деятельностью педагогов, учитывая особенности и возможности кадрового потенциала, мотивацию, направленность личности, профессиональную рефлексию, мобильность.

На этапе диагностики определяются профессиональные потребности и затруднения педагогов. Для этого методисты изучают учебно-методические комплексы, посещают занятия, проводят собеседования с педагогами и анкетирование. Особое внимание уделяется диагностике и самодиагностике профессиональных затруднений и оформлению «Диагностической карты возможностей и затруднений педагогов».

На втором этапе сопровождения педагога составляется план дальнейшей работы. Составление плана работы предполагает организацию работы по повышению квалификации, для этого методист составляет отдельный план для более четкого отслеживания работы по курсовой переподготовке воспитателей, которая предполагает разные формы:

- обучение на курсах;
- самообразование;
- участие в методической работе школы, района, города;
- участие в конкурсах, фестивалях на уровне школы, района, города и др.

План по самообразованию и представлению передового педагогического опыта составляется педагогами самостоятельно, учитывая свои возможности, свой накопленный опыт. При составлении плана учитывается стаж работы педагогов, имеющаяся категория, здесь педагоги указывают тему самообразования, форму и сроки отчетов, а так же тематику курсов повышения квалификации, которая для них интересна.

Следует отметить, что второй и третий этап неразрывно связаны между собой, так как сопровождение, коррекция, профессиональная помощь и поддержка в разрешении проблем осуществляется одновременно, по мере возникновения проблем.

Целью 3 этапа является реализация деятельности педагога, оказание

помощи педагогу путем использования активных методов и форм повышения квалификации.

В методическом сопровождении для педагогов предлагаются различные формы систематического обучения с учетом стажа профессиональной деятельности, профессиональных интересов и выявленных проблем. Для начинающих педагогов организуется Школа педагогического мастерства. Для презентации и распространения опыта работы организуются ярмарки, конференции, круглые столы, дискуссии, выставки и др.

Список использованных источников

1. Давлятина О. В. Научно-методическое сопровождение профессионально-личностного развития педагогов общеобразовательной организации [Текст]: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. В. Давлятина – Киров, 2017. – 274 с.
2. Письмо Министерства образования РФ № 90 от 16.08.94 г. «О формах организации и направлениях деятельности методической службы в системе образования РФ».
3. Профессиональное становление учителя // Народное образование. — 2015. — № 5. — С. 54–67
4. Использование электронных образовательных ресурсов нового поколения в учебном процессе: Научно-методические материалы / Бордовский Г. А., Готская И. Б., Ильина С. П., Снегурова В. И./ – СПб.:Издво РГПУ им. А. И. Герцена, 2007. – 31 с.

Профессиональная компетентность молодого педагога в условиях современных требований к качеству образования

Никонова А.В., преподаватель русского языка и литературы, ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж», Нижнекамск

«В деле обучения и воспитания, во всем школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя» (К.Д. Ушинский). В стремительно меняющемся открытом мире главным профессиональным качеством, которое педагог должен постоянно демонстрировать своим ученикам, становится умение учиться. Педагог – ключевая фигура реформирования образования.

Меняется мир, изменяются дети, что, в свою очередь, выдвигает новые требования к квалификации педагога. Но от педагога нельзя требовать то, чему его никто никогда не учил. Введение нового профессионального стандарта педагога должно неизбежно повлечь за собой изменение стандартов его подготовки.

Компетентность – личные возможности должностного лица, его квалификация (знания и опыт), позволяющие ему принимать участие в разработке определенного круга решений или решать самому вопросы благодаря наличию у него определенных знаний и навыков. Если говорить о

профессиональной компетентности педагога в повышении познавательной деятельности и мотивации обучающихся в учебном процессе, то в содержание этого понятия вкладывают личные возможности учителя, воспитателя, педагога, позволяющие ему самостоятельно и достаточно эффективно решать педагогические задачи, формулируемые им самим или администрацией образовательного учреждения. Необходимым для решения тех или иных педагогических задач предполагается знание педагогической теории, умение и готовность применять ее положения на практике. Таким образом, под профессиональной компетентностью педагога в повышении познавательной деятельности и мотивации студентов профессионального образования можно понимать единство его теоретической и практической готовности к осуществлению педагогической деятельности.

Под профессиональной компетентностью в повышении мотивации и познавательной деятельности студентов понимается совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности. Развитие профессиональной компетентности – это развитие творческой индивидуальности, восприимчивости к педагогическим инновациям.

Содержание подготовки педагога той или иной специальности представлено в квалификационной характеристике – нормативной модели компетентности педагога. Квалификационная характеристика – это, по существу, свод обобщенных требований к учителю на уровне его теоретического и практического опыта. Содержание теоретической готовности понимается как определенная совокупность психолого-педагогических и специальных (по предмету) знаний. Знания, лежащие в структуре опыта учителя, не будучи к тому же сведенными в систему, остаются никому не нужным достоянием. Вот почему необходимо обращение к формам проявления теоретической готовности. Таковой является теоретическая деятельность, в свою очередь проявляющаяся в обобщенном умении педагогически мыслить, которое предполагает наличие у учителя аналитических, прогностических, проективных, рефлексивных умений. Содержание практической готовности выражается во внешних (предметных) умениях, т.е. в действиях, которые можно наблюдать.

Перцептивные умения преподавателя – это умения, которые проявляются на начальном этапе общения, умения понимать других людей (студентов, преподавателей, родителей). Для реализации этих умений на практике необходимо знание ценностных ориентаций другого человека, которые находят выражение в его идеалах, потребностях, интересах. Необходимо также и знание имеющихся у человека представлений о себе, что человеку в самом себе нравится, что он приписывает себе, против чего возражает.

Развитие педагогических компетенций преподавателя в повышении познавательной деятельности и мотивации студентов идет по двум основным направлениям, которые тесно взаимосвязаны:

1. Развитие педагогического мастерства, управляемое извне: а) организация методических объединений, б) курсы повышения квалификации и т.д.

2. Развитие, рост мастерства, управляемый изнутри, со стороны самого педагога: а) самообразование (приобретение знаний, умений, навыков); б) самовоспитание (формирование мировоззрения, мотивов и опыта деятельности, качеств личности); в) саморазвитие (совершенствование психических процессов и способностей); г) изучение передового педагогического опыта, взаимопосещение занятий.

Совершенствование качества обучения и воспитания в образовательном учреждении зависит от уровня подготовки педагогов. Этот уровень должен постоянно повышаться. В этом случае эффективность различных курсов повышения квалификации, семинаров и конференций невелика без процесса самообразования преподавателя.

Самообразование – есть потребность творческого и ответственного человека любой профессии, тем более для профессии с повышенной моральной и социальной ответственностью, какой является профессия преподавателя и мастера производственного обучения. Самообразование – процесс сознательной познавательной деятельности, который ведёт к повышению ответственности за результаты своего труда.

Список использованных источников:

1. Асмолов А. Г. (2016) Вызовы современности и перспективы профессионального роста в мире образования // Образовательная панорама. № 1. С. 6–8.
2. Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 430 с.

Деятельность студенческого научного общества Нижнекамского индустриального техникума как фактор личностного саморазвития молодежи

*Никошина Н.И., преподаватель русского языка и литературы
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Студенческое научное общество— это орган общественной самодеятельности, объединяющий студентов, активно занимающихся исследовательской деятельностью [1]. Выступая как фактор личностного саморазвития и реализации творческого потенциала, студенческое научное общество позволяет участникам активно включаться в исследовательскую деятельность, привлекать их в науку на самых ранних этапах обучения; продвигать среди студентов различные формы научного творчества, обучать студентов методикам и средствам самостоятельного решения исследовательских задач; включать студентов в инициативную работу по организации и проведению различных организационно-массовых исследовательских мероприятий (научно-практических семинаров,

конференций, конкурсов научных работ, олимпиад); воспитывать творческое отношение и нестереотипное мышление по отношению к своей профессии. СНО представляет собой открытую систему и выступает одним из средств личностного саморазвития студента посредством формирования исследовательских умений будущего высокопрофессионального специалиста, владеющего соответствующей методикой и способного решать исследовательские задачи, умеющего расширять и обновлять сферу профессиональной деятельности средствами научно-исследовательской деятельности. При этом уровни сформированности умений и навыков личностного саморазвития в процессе исследовательской деятельности в студенческом обществе могут быть оценены по критериям глубины и всесторонности анализа профессиональной реальности; полноты выполняемых действий и операций; степени самостоятельности и обоснованности собственных оценочных суждений.

Наиболее распространенными и организационными формами работы студенческого научного общества «Эрудиты НИТ» выступают:

- массовые (научно-практические конференции, семинары, конкурсы научных студенческих работ, олимпиады, викторины, выставки творческих работ и др.);

- групповые (кружки, защита проектов, круглые столы, конструкторское бюро, встречи с представителями предприятий, экскурсии и др.);

- индивидуальные (консультации, написание исследовательских работ; выполнение экспериментально-конструкторских работ, информационных исследований; подготовка рефератов, докладов и др.) мероприятия.

Содержание деятельности СНО предполагает овладение обучающимися базовыми навыками научно-исследовательской деятельности, включая общенаучные методики, характерные для нескольких областей научного знания, обобщенно отражающими научную специфику профессиональной области, а также определение стратегии и тактики исследовательской работы, включая овладение аналитико-рефлексивными методами, а также методами поиска, анализа, обработки и презентации научной информации, экспертизы научных результатов. В рамках исследовательской работы участников студенческого научного сообщества происходит формирование научно-исследовательской компетентности будущего специалиста, включающей в себя способность работать с различными источниками информации, информационными ресурсами и технологиями; способность анализировать научную информацию, практику, отечественный и зарубежный опыт деятельности по тематике исследования; способность применять методы проведения прикладных научных исследований, анализа и обработки их результатов; умение использовать знания и методы смежных отраслей знаний при решении поставленных научно-профессиональных задач; способность к логическому и творческому критическому осмыслению информации; умение видеть проблему и

формулировать исследовательские задачи, определять соответствующие пути их решения; способность обобщать и формулировать выводы по теме исследования, готовить отчеты по результатам исследования.

Высокий уровень сформированности умений и навыков личностного саморазвития участников СНО «Эрудиты НИТ» определяется с помощью таких критериев, как глубина и всесторонность в анализе профессиональной реальности; полнота выполняемых действий и операций; степень самостоятельности в использовании методов и техник исследования; обоснованность собственных оценочных суждений. Этот уровень характеризуется умениями предвидеть, ставить научные гипотезы, решать прикладные научные проблемы, прогнозировать результаты предстоящей деятельности. У студентов отмечаются инициативность, высокая активность, свобода и самостоятельность, ярко выраженный интерес, мотивированность, полнота и осознанность выполнения исследовательского задания; умение выстроить план и рациональный алгоритм выполнения исследовательских операций; присутствие элементов новизны, оригинальности и научной обоснованности научных решений.

Таким образом, СНО способствует формированию у молодежи интереса к научному творчеству, обучению методике и способам самостоятельного решения научно-технических задач, и навыкам работы в научных коллективах. Личностно-профессиональное саморазвитие становится более эффективным посредством стимулирования у будущих специалистов творческого мышления и самостоятельности, углубления и закрепления полученных при обучении знаний; выявление наиболее одаренных и талантливых студентов.

Список использованных источников

1.Мясникова, Татьяна Вячеславовна Развитие творческого потенциала студентов учреждений среднего профессионального образования в СНО: дисс... канд. пед. наук.-Чебоксары, 2010.-185 с.

Начало пути молодого учителя: проблемы и способы борьбы с ними

Окрикова Р.К преподаватель ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им Г.И Усманова» г. Чистополь

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Становление учителя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии, для успешного становления и развития ему не достаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Здесь огромную роль играют личностные качества. Хороший педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть – помогать ученику в любой момент его

жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

Замечу, что в настоящее время профессия учителя теряет свою актуальность. Ее считают малооплачиваемой, неинтересной. Поступление в педагогический ВУЗ – это последний этап в списке выбора для многих абитуриентов, сейчас учиться на педагогов поступают те, кому дорога в другие учебные заведения закрыта. На мой взгляд, это совершенно неправильно, учителем невозможно «стать», им нужно «быть», тогда и реализовать себя будет гораздо проще. Государству следует обращать внимание на тех учеников, которые со школьной скамьи проявляют интерес к профессии учителя. Важно не только увидеть таких учеников и убедить их выбрать для поступления педагогический вуз, но и заставить остаться работать в школе. Одним из вариантов решения этой проблемы является обязательное распределение, которое в нашем государстве распространяется только на студентов, обучающихся по гранту. Если абитуриент изначально знает, что педвуз для него – это не только наиболее доступное высшее образование, но и непременно работа в школе, то, возможно, увеличится процент тех, кто пойдет учиться по призванию, кто, как говорится, «с детства мечтал быть учителем».

Еще Я.А. Коменский и К.Д. Ушинский говорили об идее непрерывного образования педагога, которая в настоящее время не утратила своей актуальности, а, наоборот, стала одним из важнейших факторов формирования педагогического мастерства и творчества.

Для молодого учителя важно умение понимать себя, осознавать и умело использовать собственные резервы, грамотно определять перспективы самоопределения и самопрдвижения, в профессиональных ситуациях использовать имеющиеся знания о себе как о личности педагога. Прежде всего, следует научиться владеть собой, правильно распределять время и усилия, постоянно заниматься самосовершенствованием и самообразованием.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые учителю со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами - вот далеко не полный перечень проблем, подстерегающих учителя-новичка. Этих и многих других проблем легко избежать, если изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также рассмотреть существующие по предмету методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь окажут и опытные коллеги, которые, также как и вы, начали свой путь «методом проб и ошибок». Главным помощником станет опытный наставник, которого закрепляют за каждым вновь прибывшим на работу молодым специалистом. Вопросы, с которыми следует обращаться к наставнику, должны быть серьезными. Сначала надо попытаться найти ответ самостоятельно, если собственными

усилиями исчерпывающий ответ не найден, нужно обратиться за советом к более опытным коллегам.

Существует еще одна проблема, которая может коснуться молодого учителя – конфликт с родителями учащихся. Молодой учитель для них не является авторитетной персоной, располагающей способностями к воспитанию и обучению их детей. Зачастую учителю бывает трудно сдержать напор родителей, желающих отслеживать каждый миг, который их дети проводят в школе, даже посещать уроки и организовывать дисциплину на них. Это совершенно неверно!

Организацией дисциплины и работой с классным коллективом должен заниматься только классный руководитель. Не следует обращаться к кому-либо за советом или просьбой приструнить детей. Если учитель ищет помощи на стороне, он автоматически перестает быть авторитетом в глазах детей, в такой ситуации отношения коллектива и классного руководителя / учителя обречены на провал.

Следует искать поддержки не от родителей, а от самих детей, которые в настоящее время, несмотря на всю критику, обрушающуюся на них, остаются добрыми и милосердными. Именно тепло детских сердец будет стимулом к работе, благодаря которому все проблемы и трудности отойдут на второй план. Не все дети способны оказать такую поддержку. Сначала это будут учащиеся, увидевшие в учителе притягательные для них качества, затем присоединятся их друзья, товарищи и просто те, кто не способен остаться в стороне. Если классный руководитель приложит максимум усилий и грамотно распределит обязанности детей, то он сможет вовлечь в работу сразу всех членов классного коллектива.

Хотелось бы поделиться с молодыми педагогами цennыми советами, которые созданы по материалам различных сайтов и книг для молодого учителя:

1. Приходить в кабинет надо немного раньше звонка, убедиться, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Учитель должен входить в класс последним, добиваться, чтобы все учащиеся приветствовали его организованно. Следует осматривать класс, особенно - недисциплинированных ребят. Стремиться показать учащимся красоту организованного начала урока, стремиться к тому, чтобы на это уходило каждый раз все меньше и меньше времени.

2. Страницу с Вашим предметом в классном журнале, можно приготовить на перемене, чтобы не тратить на это времени урока.

3. Начинать урок надо энергично. Следует избегать вопроса: "Кто не выполнил домашнее задание?" – это приучает учащихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное, учащиеся должны выполнять домашнее задание регулярно. Вести урок надо так, чтобы каждый ученик постоянно был занят делом. Паузы, медлительность, безделье приводят к нарушению дисциплины. Следует чаще обращаться с просьбами, вопросами к тем учащимся, которые могут заниматься на уроке

посторонними делами.

4. Необходимо увлекать учащихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролировать темп урока, помогать слабым ученикам, то есть держать в поле зрения весь класс. Особенно следите за теми учащимися, у которых неустойчивое внимание, и теми, кто часто отвлекается. Учитель должен предотвращать попытки нарушить дисциплину.

5. Мотивируя оценку знаний, надо придавать своим словам деловой, заинтересованный характер. Следует указать ученику, над чем ему надо поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

6. Заканчивать урок рекомендуется оценкой всего класса и отдельных учащихся, чтобы они получили удовлетворение от результатов своего труда. Следует замечать положительные стороны в работе недисциплинированных ребят, но не делать это слишком часто и за небольшие усилия. Необходимо удерживаться от излишних замечаний.

7. Урок надо завершать со звонком. Обязательно напомнить об обязанностях дежурного и попрощаться с учащимися.

8. При недисциплинированности учащихся лучше обходиться без помощи других. Потому что налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета – это потеря собственного. Лучше обратиться за поддержкой к классу.

Таким образом, можно сказать, что молодому учителю тяжело привыкнуть к режиму школы, внедриться в работу, но если не терять времени зря, прилагать все усилия и стараться найти общий язык с учащимися, все обязательно получится.

Список использованных источников

1. К вопросу о профессиональной компетенции педагогических и руководящих кадров.// Учительский журнал. М.- 2009.- № 3.- с. 70.
2. Развитие профессиональной культуры учителя. // Методист. М.- 2005.- № 2.- с. 48.
3. Профессиональная культура учителя и ее историко-педагогические основы.// Школьное образование. М. - № 2.- с. 105.
4. Личность учителя в современном процессе обучения и воспитания. // Методист. М.- 2006.- № 2.- с. 32.
5. Заповеди молодого учителя.// Классный руководитель. М. - 2004.- № 4.- с. 71.
6. Как ускорить профессиональное становление учителя. Опыт работы с молодыми учителями.// Сельская школа. М. - 2002.- № 4.- с. 70.
7. Попова Л.А. Качество образования и воспитания: неиспользованные резервы.// Открытая школа. Алматы. - 2013. № 6.

Конкурс «Лучший молодой преподаватель» научно-образовательного кластера как способ совершенствования педагогической компетентности

*Осипова А.Б., заведующий методическим кабинетом ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум», г. Лениногорск,
Камалова Э.И., заведующий методическим кабинетом, ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум», г. Альметьевск*

В целях удовлетворения существующих и перспективных потребностей в квалифицированных кадрах для ПАО «Татнефть» имени В.Д. Шашина, сервисных и малых нефтяных компаний Татарстана и повышения качества профессионального образования постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 19.08.2013 №571 создан научно-образовательный кластер по подготовке кадров для нефтегазового комплекса Республики Татарстан. В соответствии с Положением о Координационном совете научно-образовательного кластера на постоянной основе проводятся мероприятия методического направления. Одним из наиболее масштабных, продолжительных по времени, энергоёмких по затратам, результативным по эффекту профессионального развития является ежегодный конкурс «Лучший молодой преподаватель научно-образовательного кластера по подготовке кадров для нефтегазового комплекса Республики Татарстан».

Старт регионального конкурса был дан в 2018 году, организаторами конкурса выступили ПАО «Татнефть» и ГБОУ ВО «Альметьевский государственный нефтяной институт», в конкурсе приняли участие 4 образовательные организации, входящие в состав кластера. Финал и торжественное награждение победителей конкурса были организованы в рамках Международного форума «Наука и инновации», проводимом учредителем конкурса. В год апробации события призерами стали Регина Фазлыева (преподаватель нефтяных дисциплин ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум») и Инна Корытко (преподаватель физики ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум»).

В 2019 году заявлен новый уровень конкурса – межрегиональный и принято решение об утверждении двух номинаций: «Лучший молодой преподаватель СПО» и «Лучший молодой преподаватель высшей школы». Кроме образовательных организаций, входящих в состав научно-образовательного кластера, в 2019 году к конкурсу присоединились 2 учреждения СПО г. Нижнекамска и федеральные вузы К(П)ФУ, УГНТУ, КНИТУ. Участников ждали педагогическое тестирование, конкурс портфолио, самопрезентация «Педагогический портрет». Призовые места заняли Ирина Муртазина (ГАПОУ «Лениногорский нефтяной техникум») и Екатерина Диндарова (ГАПОУ «Альметьевский политехнический техникум»).

В 2020 году конкурсу присвоен статус всероссийского, в нем приняли

участие конкурсанты из 16 образовательных организаций, представлявших Санкт-Петербург, Самарскую область, Пермский край, Волгоградскую область, Республику Коми, Уральский федеральный округ, Кемеровскую область, Башкортостан и Татарстан. В связи с пандемией COVID-19 стали актуальными задачи по выявлению лучших практик организации дистанционного обучения, использованию электронных образовательных ресурсов, созданию видеоконтента, организации виртуального пространства. Поэтому на первое конкурсное испытание участники представили электронно-образовательные ресурсы по дисциплинам нефтегазового профиля. Второе задание предусматривало презентацию мотивирующей лекции в стиле TED. Видеоматериалы были посвящены самым актуальным вопросам в области саморазвития, значимости родного языка в жизни людей, особенностям преподавательской деятельности и ее значимости, анализу современного состояния нефтяной промышленности и перспектив ее развития.

На последнем конкурсном испытании участники представили профориентационные видеоролики. Свои материалы участники конкурса посвятили вопросам популяризации и продвижению образовательной организации, образовательных программ, рассказали о методах организации взаимодействия образовательных организаций с будущими абитуриентами в онлайн-режиме. В 2020 году 3-е место заняла Ирина Вологодская (нефтяной техникум), а Елена Куприянова получила специальный приз жюри - сертификат на стажировку при корпоративном университете (ГАПОУ «АПТ»).

В 2021 году в испытания включают в себя подготовку оригинальной самопрезентации (участники из нефтяного техникума представили ее в виде приложений смартфона и сказки «Цветик-Семицветик»), тестирования на определение цифровых компетенций и описание разработанного педагогического проекта. Результаты конкурса ожидаются к середине декабря.

Навыки проектирования, видения на перспективу, умение представлять себя и выступать перед аудиторией, организовывать уроки в онлайн-пространстве – вот те умения, которые формируются у молодых педагогов в процессе подготовки к конкурсным испытаниям. И это, несомненно, оказывается на качестве преподавательской деятельности, на стремлении педагогов совершенствоваться в своем профессионализме.

Оргкомитет конкурса создаёт для участников обучающие мероприятия, направленные на развитие профессиональных компетенций в области методики онлайн и онлайн-обучения, изучение аспектов подготовки интерактивного занятия. Выделим тренинг «Педагогическое мастерство в условиях информационной трансформации», виртуальные стажировки, проведенные в наших техникумах по темам: «Ведение мастер-классов в онлайн режиме», «Проведение демонстрационного экзамена по стандартам Ворлдскиллс», «Инструменты интерактивного обучения в дистанционной

форме».

В состав экспертной комиссии ежегодно входят кандидаты и доктора наук из числа профессорско-преподавательского состава вузов, методисты и руководители профессиональных образовательных организаций, высших учебных заведений и учебных центров из Республики Татарстан, Республики Удмуртия, Республики Башкортостан, Тюменской области, Пермского края, г. Москва. В заключение эксперты проводят для конкурсантов в онлайн-режиме анализ соответствия представленных конкурсных материалов требованиям положения и критериям оценивания, что является особо ценным, т.к. качественная развивающая обратная связь дает стимул к профессиональному росту.

Список использованных источников

1. Итоги полуфинала конкурса «Лучший молодой преподаватель научно-образовательного кластера по подготовке кадров для нефтегазового комплекса Республики Татарстан», 01.11.2018. Режим доступа: <https://www.agni-rt.ru/news/institut/v-agni-podveli-itogi-polufinala-konkursa-luchshiy-molodoy-prepodavatel-nauchno-obrazovatelnogo-klast/> (дата обращения 30.11.2021)

Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога в ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж»

*Пеструхина Т.А., зам. директора по учебному процессу
Карпова О.В., зав. методическим отделом,
ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж», г. Нижнекамск*

«Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле...» Н. А. Коменский

Современная система образования предусматривает последовательные этапы непрерывного профессионального роста педагога на протяжении всей его деятельности. В связи с этим объективно возрастает роль методической работы в образовательной организации.

Методическая работа – это систематическая коллективная и индивидуальная деятельность педагогических кадров, направленная на повышение их научно-теоретического общекультурного уровня, психолого-педагогической подготовки и профессионального мастерства.

Самым главным и существенным в методической работе является оказание реальной, действенной помощи педагогическим работникам в развитии их профессиональных компетенций. Особенно, эта помощь нужна молодым специалистам, так как начинающие преподаватели с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и педагоги с многолетним стажем, и очень важно, поддержать молодого специалиста, помочь ему и с адаптацией в новом коллективе, и с

организацией собственной педагогической деятельности, и оказать существенную помощь в вопросах методики организации учебно-воспитательного процесса. Основная задача – сделать так, чтобы молодые педагоги не разочаровались в выбранном пути.

Молодой преподаватель, начинающий свою педагогическую деятельность в колледже, нередко теряется. У молодого специалиста возникают трудности, например, со слабой методической подготовкой, недостаточным владением приемами и методами обучения. Готовясь к уроку, молодой педагог не может выделить приоритетные цели и задачи, что приводит к низкой эффективности обучения.

Работу с молодыми специалистами в колледже строим по принципу сотрудничества. Знакомство начинаем с беседы, чтобы понять, отношение молодого преподавателя к своей работе, выяснить какие трудности есть у молодого специалиста, какая помощь в первую очередь необходима. Знакомим с методическим кабинетом, с нормативно-правовой документацией, программно-методическим обеспечением, консультируем по ведению групповой документации, планированию и осуществлению в колледже учебно-воспитательного процесса.

В помощь молодым специалистам подобран методический материал, который включает:

- общие требования к порядку оформления учебно-методического комплекса, которые включают: структуру УМК, комплектование учебно-методического материала к учебным дисциплинам и профессиональным модулям;
- методические рекомендации по составлению технологической карты урока, постановке целей урока, структуре урока;
- формы и методы контроля и оценки результатов обучения (для разработки программ профессионального модуля и учебных дисциплин);
- краткий методический словарь: термины и понятия;
- методические рекомендации по оформлению проектных работ, курсовых, дипломных работ;
- методические рекомендации по формированию и оформлению экзаменационных билетов;
- методические рекомендации по формированию и оформлению фонда оценочных средств.

Методический кабинет всегда открыт для молодых специалистов, можно подойти с любым вопросом, проблемой, где всегда будет оказана помощь.

Посещение уроков молодых преподавателей – это еще одно направление методической работы. Цель таких посещений – не находить недостатки в работе, а помочь построить урок, так чтобы он соответствовал своей структуре, был содержательным, с применением разнообразных форм и методов. Опытные преподаватели колледжа помогают советами по обучению и воспитанию, оказывают методическую помощь.

В колледже работает система наставничества, которая позволяет молодому специалисту получить практическую и теоретическую поддержку опытного профессионала.

Молодых специалистов активно привлекаем к жизни в колледже. Они организуют и проводят внеаудиторные мероприятия, принимают участие в подготовке студентов к чемпионату WorldSkills Russia и профессиональным конкурсам, являются руководителями курсовых и дипломных работ.

Очень важно, чтобы молодые педагоги поняли, что «Если учитель имеет только любовь к делу, он будет хороший учитель. Если учитель имеет только любовь к ученику, как отец, мать, – он будет лучше того учителя, который прочёл все книги, но не имеет любви ни к делу, ни к ученикам. Если учитель соединяет в себе любовь к делу и к ученикам, он – совершенный учитель...» Л.Н. Толстой.

Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

Список использованных источников:

1.Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 19. – С. 108–111. – URL: <http://e-koncept.ru/2016/56264.htm>.<https://nsportal.ru> (дата обращения 02.12.2021 г.)

2.Финк, В.Г. Методическое сопровождение молодых педагогов: проблемы и пути их решения // Образовательная социальная сеть <https://nsportal.ru> (дата обращения 02.12.2021 г.)

Модернизация содержания и технологий преподавания физической культуры

*Раузутдинова Л.Р., преподаватель
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»
г.Нижнекамск*

Значение физической культуры в современной системе образования. Физическая культура является неотделимой частью культуры общества и каждого человека в отдельности, представляющая собой совокупность ценностей, норм и знаний, создаваемых и используемых обществом в целях физического и интеллектуального развития способностей человека, совершенствования его двигательной активности и формирования здорового образа жизни, социальной адаптации путем физического воспитания, физической подготовки и физического развития. Физическая культура играет значительную роль в подготовке молодого поколения в формировании умения обучающихся применять полученные знания, умения

и навыки для поддержания высокого уровня физической и умственной работоспособности, состояния здоровья, самостоятельных занятий физической культурой и спортом.

Проблемы изучения и преподавания физической культуры. Многолетние традиции системного изучения физической культуры в образовательных организациях представляют собой важнейший потенциал системы общего образования. Преобразование физического воспитания в образовательных организациях предусматривает комплекс мер, включающий сохранение обязательной формы физкультурного образования и существенное увеличение объема физкультурно-спортивной работы в общеобразовательных организациях во внеурочное время.

Проблемы мотивационного характера. С учетом общих требований образовательных стандартов изучение физической культуры обеспечивает формирование разносторонне физически развитой личности, способной активно использовать ценности физической культуры для укрепления и длительного сохранения собственного здоровья, оптимизации трудовой деятельности и организации активного отдыха. Восприятие традиционных учебных занятий по физической культуре, монотонность и непривлекательность содержания программного материала, недостаток современного спортивного инвентаря и оборудования оценивается как «социальная обязанность», а не как естественная потребность. Кроме того, традиционная организация физического воспитания не ориентирована на возможность выбора обучающимися вида физической активности, особенно для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья. Отсутствие выбора не стимулирует ни интереса к учебным занятиям, ни желание к регулярным занятиям физической культурой во внеурочное время. Физическое совершенствование и способы двигательной деятельности; взаимосвязь оздоровительного, спортивного и общеразвивающего направлений урочной и внеурочной деятельности предмета по уровням образования; формирование культуры движений, обогащение двигательного опыта физическими упражнениями с общеразвивающей и корригирующей направленностью; содержательный компонент в части формирования у обучающихся умений и навыков наблюдения за своим физическим развитием и здоровьем, величиной физических нагрузок, показателями основных физических качеств при проведении самостоятельных занятий физическими упражнениями. При формировании содержания существующих учебных программ, учебников, учебно-методических комплексов, недостаточно учтены национальные и региональные особенности, что, впоследствии, влияет: на содержание, обеспечивающее достижение планируемых личностных и межпредметных результатов, отраженных в основной образовательной программе. Не разработаны единые контрольные измерительные материалы для входной, текущей, промежуточной, итоговой аттестации по предмету, исходя из принципов возможности отслеживания динамики развития физических качеств и усвоения материала по каждому

обучаемому; объективности оценки; простоты измерений; возможности преобразования в цифровой формат. Содержание учебного курса по физической культуре постоянно оказывается перед необходимостью преодоления противоречия между академическим подходом к формированию компетенций обучающихся с учетом средств и методов обучения на основе индивидуальных возрастных, психологических и физиологических особенностей развития детского организма, и подходом, когда предмет «Физическая культура», по сути, не является предметной дисциплиной, а является временем для развлечений, снимающих лишь эмоциональное и физического напряжение после долгого сидения за партой.

Проблемы методического характера. Модернизация образования предоставляет учителям широкий выбор форм, средств и методов в организации образовательного процесса по физической культуре. Урок физической культуры в современных условиях рассматривается как взаимодействие обучающегося и учителя, в котором используются различные методы обучения, воспитания и оздоровления. Вместе с тем, массовые и многолетние наблюдения по результатам тестирования состояния физической подготовленности обучающихся в образовательных организациях показывают, что физические кондиции подрастающего поколения значительно снижены. В методическом обеспечении учебного предмета недостаточно внимания уделяется созданию научно обоснованных современных моделей, технологий обучения в области физического воспитания, учитывающих уровень физического развития и физической подготовленности обучающихся, их состояние здоровья, возрастные, психологические и индивидуальные особенности. В образовательной деятельности недостаточно применяются современные методы, приемы и средства обучения для детей, имеющих ограниченные возможности здоровья или имеющих временные ограничения физической нагрузки. Не сформированы методики для обучения одаренных детей в области физической культуры, физического воспитания.

Проблемы материально-технического характера. Модернизация материально-технической физкультурно-спортивной базы образовательных организаций и оснащения учебного процесса по физической культуре, включает ремонт спортивных залов; оснащение организаций спортивным инвентарем и оборудованием; увеличение количества учащихся, занимающихся физической культурой и спортом во внеурочное время, развитие школьных спортивных клубов в организациях; строительство открытых плоскостных спортивных сооружений на территории образовательных организаций.

Цели: Целью обеспечение высокого качества изучения и преподавания учебного предмета «Физическая культура» в образовательных организациях в соответствии с меняющимися запросами общества и перспективными задачами развития в современном мире.

Задачами являются: обновление содержания образовательных

программ по физической культуре на уровнях начального общего, основного общего и среднего общего образования соответствующих учебных изданий, а также технологий преподавания физической культуры; развитие информационных ресурсов, необходимых для реализации образовательных программ, инструментов деятельности обучающихся и педагогических работников; обеспечение обучающимся мотивации к регулярным занятиям физической культурой, спортом и ведению здорового образа жизни; усиление системных взаимосвязей физической культуры с программами воспитания и социализации обучающихся образовательных организаций; объединение усилий образовательных организаций, средств массовой информации, организаций и учреждений массового спорта, общественных организаций, направленных на поддержку и пропаганду здорового образа жизни.

Список использованной литературы

1. В.И. Лях. Физическое воспитание. VIII – IX классы: пособие для учителя. - М.: Просвещение, 2005.
2. Областная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы.
3. Стандарты второго поколения. Примерные программы по предмету. – М.: Изд-во «Просвещение», 2010
4. Федеральная целевая программа развития образования на 2016-2020 годы.

Условия успешного вхождения начинающих специалистов в профессиональную среду

*Рахматуллина Р.Г., методист, ГАПОУ «КНН им. Н.В. Лемаева»,
г.Нижнекамск*

Одной из задач, стоящих на «переднем плане» нашего колледжа является создание условий для успешной адаптации и развития профессиональной компетентности начинающих специалистов, помочь осознать себя талантливым, способным показывать высокие результаты труда и демонстрировать лучшие профессиональные качества, сделать их успешными, а также создать пространство, где они могли бы реализовать себя.

С первых дней молодые специалисты получают квалифицированную помощь со стороны опытных наставников, администрации и всего педагогического коллектива в целом.

Начинающему специалисту профессиональной образовательной организации в процессе социально-профессиональной адаптации приходится осваивать одновременно несколько профессиональных ролей: преподавателя, воспитателя, куратора группы, подчиненного, коллеги, члена предметной (цикловой) комиссии и везде необходимо демонстрировать

профессиональную компетентность и умения, которых, к сожалению, многим недостает. В связи с этим, в рамках оказания помощи начинающим педагогам в колледже проводятся следующие мероприятия:

- индивидуальное консультирование;
- помочь с решением реальных профессиональных затруднений;
- помочь в выстраивании индивидуального профессионального маршрута;
- организация курсов повышения квалификации и переподготовки;
- организация участия в научно-практических конференциях, семинарах по обмену опытом;
- вовлечение в исследовательскую, научную и творческую деятельность;
- демонстрация мастер-классов и открытых уроков;
- проведение школ начинаящих педагогов и мастеров производственного обучения;
- ознакомление с нормативно-правовыми документами, регламентирующими их профессиональную деятельность, раскрывающими их права и обязанности, систему льгот и других преимуществ;
- обеспечение методической литературой, материалами перспективного планирования, дидактическими материалами, знакомство с методическим кабинетом;
- включение в мероприятия как в колледже, так и вне его стен;
- своевременная положительная оценка труда педагога - похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу;
- организация тренингов, деловых и ситуативных игр с подключением психолога-педагога колледжа.

Система работы с начинаящими педагогами в КНН им. Н.В. Лемаева регламентируется следующими локальными нормативными документами:

- положением о Школе молодого специалиста;
- планом работы школы молодого мастера;
- планом работы школы молодого педагога;
- положением о наставничестве;
- приказом о закреплении за наставников за начинаящими педагогами;
- планом работы наставника с молодым специалистом.

В помощь начинаящим педагогам в колледже также разработаны «Методические рекомендации по подготовке к уроку начинаящим преподавателям» и «Методические рекомендации по подготовке к уроку начинаящим мастерам производственного обучения».

В общем, в колледже созданы и постоянно совершенствуются условия для реализации профессиональных качеств начинаящих педагогов. Однако отмечу, как показывает опыт, многие начинаящие педагоги способны привнести новые взгляды на обучение, воспитание, развитие обучающихся, инициировать «свежие» идеи по вопросам работы педагогического коллектива и колледжа в целом. Таким образом, грамотное выстраивание

процесса профессиональной адаптации и профессионального становления помогает не только профессиональному росту молодых педагогов, но и содействует развитию образовательной организации.

Наставничество в профессиональном становлении молодого преподавателя

*Сагдиева Г.И., преподаватель английского языка
ГАПОУ «Кукморский аграрный колледж», г. Кукмор*

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Всё кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Профессиональное становление молодого специалиста сложное и многогранное явление педагогической деятельности. От того, как пройдет этот процесс, зависит, состоится ли начинающий педагог как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдёт себя в другом деле.

На мой взгляд, становление преподавателя происходит гораздо труднее, чем человека любой другой профессии. Для успешного становления и развития ему недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Он должен всегда учиться, совершенствоваться, развиваться.

Ни для кого не секрет, что начинающие преподаватели не всегда профессионально подготовлены к работе со студентами, несмотря на то, что это молодые, энергичные, зачастую талантливые люди. Среди проблем и трудностей, с которыми сталкивается молодой преподаватель на практике, можно назвать не только недостаточное владение методикой ведения урока, но и неумение выстраивать эмоциональное общение, особенно со студентами, с их родителями; не у всех сразу складываются хорошие отношения с коллегами.

В связи с этим профессиональная адаптация молодого преподавателя, особенно в первые три года работы, характеризуется высоким эмоциональным напряжением. Ведь им глубоко переживаются неудачи первых самостоятельных шагов. Для того чтобы этап адаптации прошел успешно и принёс большую практическую пользу начинающему специалисту, в учебном заведении организовывают целенаправленную работу с молодыми специалистами.

Наставничество - одна из наиболее эффективных форм адаптации молодых преподавателей, способствующая повышению их профессиональной компетентности и закреплению в данном образовательном учреждении.

В нашем колледже уже на протяжении многих лет существует и эффективно действует система наставничества. Я работаю в данной образовательной организации уже четвертый год, сейчас я уже могу сказать,

что освоилась в данной профессии. В этом большая заслуга моего наставника – методиста Газизуллиной Р.С. Главная мысль, которую она стремилась донести до меня, была: «Детей надо просто любить такими, какими они есть!». И действительно, с годами, завоевав у ребят уважение, доверие, любовь, можно начинать изменять их, работать над их отрицательными качествами, совместно двигаться к той модели, которую хочешь получить.

Кроме психологической поддержки она способствовала развитию моего педагогического мастерства. Для достижения данной цели ею были использованы следующие методы:

- проведение уроков для молодого педагога;
- организация индивидуальных консультаций;
- знакомство с опытом других преподавателей, с молодым педагогом совместное посещение их уроков с последующим анализом урока;
- подготовка к выступлению с сообщениями, презентациями методических разработок;
- посещение уроков молодого преподавателя, анализ урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подходов;
- ознакомление с новинками методической литературы;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к конкурсам разного уровня.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодым специалистам. При этом польза от данного способа двусторонняя: педагогическим опытом обогащаются молодые преподаватели и повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога-наставника.

Список использованной литературы.

Игнатьева Л. В. Педагогическое сопровождение становления молодых специалистов в образовательных учреждениях СПО // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2019. – Т. 19. – С. 108–111

Элементы организации работы с начинающими (молодыми) преподавателями в техникуме

*Сатунина Т.А., зам.директора по научно-методической работе,
Нуретдинова Н.С., преподаватель спец. дисциплин,
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум
им. Г. И.Усманова», г. Чистополь*

В настоящее время во всех сферах нашего общества происходят большие изменения, которые затрагивают также и профессиональную подготовку преподавателей средних профессиональных образовательных учреждений, как следствие возникновение новых требований к последним. Современный преподаватель –это педагог, хорошо понимающий своё

предназначение, обладающий гибкостью и мобильностью в использовании инновационных технологий обучения студентов, готовый постоянно передавать опыт и знания молодому поколению.

В центре внимания ГАПАОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.Усманова» работа с начинающими преподавателями, направленное на привитие умения гибкой адаптации в различных жизненных ситуациях, самостоятельного приобретения необходимых знаний, умелого использования их на практике для решения возникающих проблем; способность поиска информации для решения определённой проблемы, коммуникабельность, контактность; способность самостоятельного развития своего интеллектуального, культурного и нравственного уровня. В центре внимания также комплексное содействие: профессиональная компетенция, социальная компетенция, личностная или человеческая компетенция и методическая компетенция. При этом спектр содержания простирается от педагогики науки о воспитании, психологии-науки о законах общения, дидактики использования технических средств обучения, включая организацию уроков, учебных мероприятий.

Не мало требований предъявляется будущему преподавателю профессионального образования. Проблема, которая остро стоит сегодня перед образовательными учреждениями- где взять таких специалистов (особенно преподавателей специальных дисциплин).

Одна из целей методической службой нашего учебного это подготовка таких кадров.

Задачи:

- мобилизация личного адаптационного ресурса начинающих педагогов и улучшения средовых условий для адаптации;
- разработка и актуализация способов закрепления начинающих (молодых) педагогов в техникуме;
- обеспечение условий для реализации индивидуальных и корпоративных проектов профессионального развития молодых педагогов.

Составлена «Дорожная карта развития начинающего педагога», которая состоит из следующих этапов:

- ✓ внештехникумская активность;
- ✓ образовательные модули;
- ✓ практические занятия, тренинги;
- ✓ проекты и исследования;
- ✓ внутритехникумская активность;
- ✓ сопровождение наставника;
- ✓ профессиональные состязания.

В начале своей профессиональной деятельности начинающий (молодой) преподаватель сталкивается с определенными трудностями. Молодые педагоги, как правило, плохо представляют себе сильные и слабые стороны своей личности, не знают и не используют свои потенциальные возможности. Чаще всего попытки саморазвития направлены у них только

на накопление знаний, а не на развитие качеств, необходимых для повседневной педагогической деятельности. Такого рода трудности могут существенно снизить мотивацию саморазвития.

Чтобы решить педагогические проблемы в период адаптации молодого специалиста, в учебном заведении велика роль опытных педагогов, методистов, создание гибкой и мобильной системы наставничества, в которой отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога – наставника, готового оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность. При выборе наставника администрация техникума учитывает обоюдное согласие наставника и молодого педагога в совместной работе.

Для дальнейшего повышения своей профессиональной компетентности молодые (начинающие) преподаватели техникума посещают уроки, мастер классы опытных педагогов.

Кроме того, руководство техникума и методическая служба, помогают молодым специалистам в презентации своих педагогических открытий: на выступлениях во время проведения конференций различного уровня, при подготовке публикаций в методических сборниках, при участии в конкурсах профессионального мастерства и т.д.

Все это позволяет повысить мотивацию начинающих (молодых) специалистов к педагогической деятельности.

Список использованных источников

1. Дзюк Т.И. «Школа начинающего педагога в колледже»/Журнал СПО №3, 2009 г.
2. Круглова И. «Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя»/ Журнал «Народное образование» №9, 2009г.
3. Гибадатулина Э.А. «Затруднения в деятельности молодых педагогов»/Журнал «Специалист» №2,2009 г.

Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога

Сафина Л.Ш., преподаватель ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж» г.Нижнекамск.

До сих пор остро стоит вопрос о деятельности молодых специалистов, потому что педагогический состав многих образовательных учреждений неумолимо стареет. Вот почему методическое сопровождение представляет такой интерес! От того, как сложится трудовая деятельность молодых, во многом зависит от всех субъектов педагогического процесса.

Методическим сопровождением называется специально организованный

систематический комплекс мер, направленных на оказание помощи молодому специалисту. Это делается с учетом его жизненного и профессионального опыта. Такой способ способствует развитию и самоопределению на протяжении всей профессиональной деятельности, а еще позволяет разрешать возникшие затруднения.

Доктор педагогических наук, М. М. Поташник, высказался, что профессиональный рост преподавателя характеризуется как «цель и процесс приобретения педагогом знаний, умений, способов деятельности, позволяющих ему не любым, а именно оптимальным образом реализовать свое предназначение, решить стоящие перед ним задачи по обучению, воспитанию, развитию, социализации и сохранению здоровья школьников». Чтобы из молодого специалиста получился хороший учитель необходимо его «растить под себя», обучать.

Основополагающую часть методического обеспечения педагога должны занимать 2 идеи:

- Сопровождение в период профессионального становления
- Создание эффективной среды профессионального развития.

Не секрет, что первый год работы в образовательном учреждении – самый трудный. Знаний достаточно, а вот практического опыта не хватает. Этот период служит важной ступенькой профессионального развития молодых педагогов. В это время нужно сформировать чувство удовлетворения, укрепить веру в свои силы. Конечно, это все зависит от учителя, но весь педагогический состав тоже оказывает влияние на его будущую профессиональную судьбу.

Одной из форм помощи можно назвать наставничество. Эта форма передачи педагогического опыта предполагает проведение подопечного (под руководством педагога-мастера) через самые трудные моменты профессиональной деятельности или же сделать так, чтобы становление в профессию прошло «безболезненно» и «без осложнений». Было бы хорошо, если бы удалось заложить «фундамент чувства поддержки».

Существует несколько видов наставничества. К примеру, есть открытый тип, который отличается двухстороннее общение с начинающим педагогом в разной обстановке: дома, на работе, по телефону, через социальные сети. Он нуждается в общении на тему профессии!

Наставник может помочь молодого специалисту в области:

- Освоения информационных тенденций
- Подготовки к предстоящей аттестации
- Освоения практических и теоретических основ: форм, методов, приемов проведения урока
- Выбора методической темы для самообразования и др.

Многие считают самыми оптимальными моделями взаимодействия с молодым педагогом следующее: общение - снятие педагогических барьеров, общение – поддержка, общение- коррекция.

Помимо этого, нужно помогать педагогу повышать уровень

профессионального мастерства. Вот несколько направлений:

- повышение научно-методических знаний;
- освоение корпоративных норм поведения;
- развитие способности работы в коллективе;
- овладение культуры педагогического общения;
- формирование профессиональных умений.

На сегодня считается, что воспитывать детей должен компетентный педагог. Инфантильный, неразвивающийся учитель никогда не станет творческой личностью! Поэтому, в коллективе должны быть мотивационная среда для развития профессионально-педагогической компетентности начинающего учителя. При достижении результата, его обязательно стоит похвалить – сделать поощрение перед педагогическим составом или простимулировать материально.

К еще одной форме методической поддержки можно отнести конкурсы профессионального мастерства. Участие в них дает возможность повысить социальный статус, установить новые контакты с коллегами, реализовать творческий потенциал, раскрыть свою индивидуальность...

Для каждого молодого педагога, пришедшего в образовательное учреждение, рекомендуется составить «Портфолио». Пусть эта папка будет содержать в себе: творческие наработки, дидактические материалы, памятки, рекомендации специалисту для его становления. При постепенном пополнении она становится «центром самообразования»!

Систематическая работа методической службы, администрации, педагогов-наставников и непрерывное самообразование обязательно приведет к результатам! Молодым специалистам нужно дать пространство для самореализации и атмосферу успеха, чтобы они почувствовали себя целеустремленными и нужными. Остается пожелать профессиональных успехов!

Список использованных источников:

1. Ащепкова А. Т. Профессиональная адаптация преподавателя// Высшее образование в России. — 2014. — № 4. — С. 67–72.
2. Бутришович М. З. Профессиональное становление учителя // Народное образование. — 2015. — № 5. — С. 54–67.
3. Савина Н.М. Инновационные компетентно-ориентированные педагогические технологии в профессиональном образовании // Среднее профессиональное образование. 2008. № 4.
4. Подосинников С.А. Структурные характеристики конкурентоспособной личности // Южно-Российский вестник геологии, географии и глобальной энергии. 2006. № 8 (21). С. 214–217.
5. Шагарова Е.Д. Профессиональное развитие педагога в современных условиях // Новое слово в науке: стратегии развития: материалы VI Всерос. науч.–практ. конф. (Чебоксары, 10 окт. 2018 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.] – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2018.
6. Шагарова Е.Д. Профессиональное развитие педагога: концепции

управления //Уровневое образование студентов в высших учебных заведениях: опыт, проблемы, перспективы: материалы V международной науч.-практ. конф. (Курган, 30 окт. 2018г). – Курган: Курганский государственный университет, 2018. – 276 с.

Реализация профессиональных программ обучения работников промышленных предприятий на базе Ресурсного центра

Ситнова Татьяна Александровна, заместитель директора ЗиОЗВО, ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск

В эпоху, когда знания играют определяющую роль в воспроизведстве национального богатства, взаимодействие науки, образования и производства становится условием, необходимым для формирования экономики знаний. Наука, образование и производство не могут развиваться как изолированные, они не способны функционировать раздельно.

Нефтехимический комплекс ПАО «Татнефть» занимает лидирующее положение среди производителей шин в Российской Федерации и Республике Татарстан. В настоящее время НХК находится в процессе развития и совершенствования, внедрения новых технологий и применения новейших достижений науки, постоянного поиска путей усилений конкурентоспособности своей продукции повышения инвестиционной привлекательности предприятия. В связи с этим, промышленные предприятия нуждаются в квалифицированных кадрах.

Образовательным учреждением среднего профессионального образования, готовящим рабочие кадры для нефтехимического комплекса на протяжении 43 лет являлся Нижнекамский индустриальный техникум. Учитывая данный факт, руководством Нижнекамского муниципального района, ПАО «Татнефть» при поддержке Министерства образования и науки РТ, совместно с ООО «УК «Татнефть-Нефтехим» принято решение о создании Ресурсного центра, что сыграло большую роль в подготовке высококвалифицированных рабочих.

Образовательные программы для подготовки кадров разрабатываются совместно с промышленными предприятиями-заказчиками по укрупненным модулям обучения. Для реализации образовательных программ в соответствии ФГОС запланированы необходимые модули:

Модуль 1: Разработка концепции основной профессиональной образовательной программы. В документе излагается основная идея программы, отражающая ее направленность, дается обоснование особенностей подготовки специалистов, определяются наиболее важные компетенции выпускников. Концепция программы содержит основную информацию для потребителей и представляет собой визитную карточку специальности.

Модуль 2: Определение исходных данных для последующего формирования перечня общих и профессиональных компетенций

выпускников, на основе которого будут планироваться цели программы и результаты профессионального обучения. Под компетенцией понимается готовность выпускников (мотивация и личностные качества) проявить способности (знания, умения, опыт) для ведения успешной профессиональной или иной деятельности в определенных условиях (проблема и ресурсы). Важными атрибутами компетентности являются ответственность и самостоятельность. Исходные данные для формирования перечня компетенций выпускников:

- национальные и международные требования к компетенциям выпускников образовательных программ в области техники и технологий;
- требования ФГОС СПО по соответствующей специальности;
- специфические требования стратегических партнеров – потенциальных работодателей – к специалистам данного профиля, уровня и направления;
- потребности регионального, национального и международного рынков труда.

Все исходные данные систематизируются в виде планируемых профессиональных и общих компетенций выпускников с учетом требований всех заинтересованных сторон.

Модуль 3: Определение общих и профессиональных компетенций выпускников, формирование которых можно обеспечить своими научно-образовательными ресурсами (материальными, методическими, кадровыми).

Модуль 4: Формирование итогового перечня планируемых компетенций выпускников, согласованного с потенциальными работодателями. При разработке целей программы профессионального обучения необходимо руководствоваться следующими рекомендациями:

- каждая цель соответствует запросу работодателей (одному или более) цель должна подчеркивать уникальность программы;
- цель должна пониматься и разделяться той группой работодателей, чьи интересы она должна удовлетворять, цель должна иметь более широкую формулировку, чем требования к результатам обучения;
- каждой цели должен соответствовать как минимум один результат обучения, не все цели будут обязательно достигнуты всеми выпускниками программы.

При определении целей профессионального обучения важно провести их широкое обсуждение, как в группе разработчиков, так и в подразделениях техникума, которые будут принимать участие в реализации программы и плана.

Психологические методы и приемы эффективного сотрудничества классного руководителя с родителями обучающихся

*Султанова Илиза Алмазовна, педагог-психолог МБОУ «СОШ 36»,
г Нижнекамск*

Семья и образовательное учреждение – два важных института социализации детей. Несмотря на то, что их воспитательские функции различны, тем не менее, прежде всего, для развития ребенка необходимо их взаимодействие. Эффективное сотрудничество классного руководителя с родителями заключается в просвещение родителей с целью повышения их педагогической культуры. При этом общение необходимо выстроить в рамках сотрудничества.

Общение – это многогранный процесс. С точки зрения психологии, общение – это двусторонняя деятельность, предполагающая не только взаимосвязь между людьми, но и сопереживание, взаимный обмен эмоциями. В деятельности молодого классного руководителя могут быть трудности в общении с родителями. Трудности возникают по разным причинам, одна из которых связана с определенным психотипом родителей. Это родители, которые абсолютно безучастны и, наоборот, родители-контролеры. В первом случае родители не интересуются успехами ребенка, не посещают собрания, лектории для родителей. Во втором случае, можно наблюдать чрезмерную опеку над ребенком и даже контроль работы педагогов. Что бы найти индивидуальный подход к каждому родителю можно воспользоваться авторской типологией А.Фокиной «Пять портретов родителей». Как общаться, что бы к Вам прислушались» [1,56]. Автор предлагает 9 вопросов с 5 предложенными вариантами ответов, а также дает подробную характеристику каждого из пяти психотипов и рекомендации по общению с родителями, в зависимости от выявленного психотипа.

Разница в возрасте между педагогом и родителем так же может быть причиной неуверенности в работе молодого специалиста. Поэтому очень важно иметь позитивный настрой на работу, хорошее эмоциональное состояние.

Особенность любого индивидуального подхода заключается прежде всего в желании доброжелательного общения и в умении разглядеть причины поведения. Каждый родителей вправе думать, что он лучше и больше знает о ребенке, чем кто-либо. Он его воспитал, вкладывал в него материальные затраты и часть своей души. Поэтому важно, в общении с родителями высказать уважение к ним, и ни в коей мере не претендовать на правильность своих суждений в вопросах воспитания. Но как быть, если ошибки родительского воспитания очевидны? Как донести до родителей важность их включения в воспитательный процесс, повышения их педагогической грамотности в вопросах воспитания?

Прежде всего создать доброжелательную атмосферу в общении. Важно

помнить, что классный руководитель и родитель оба взрослые люди, которые могут объединить свои знания, желания, жизненный опыт для коррекции поведения и воспитания ребенка. Первичный прием при общении, это установка контакта глазами. Педагог смотрит на родителя доброжелательно, общение идет в спокойном темпе, без притязаний. Обязательно использование приема «Имя собственное». Обращение к родителям по имени и отчеству показывает воспитанность, культуру педагога. Хорошим приемом для педагога при наличии заинтересованности родителя будет вербализация чувств: «Вы чувствуете...», «Вы огорчены». Для того, что бы информация от педагога была услышана родителем, можно подкреплять ее приемом «Профессиональный подход». Классный руководитель изучает предварительно специфику работы родителя, возможные трудности в ней и потом в разговоре с родителем упоминает сравнение трудностей в учебе или поведении ребенка с возможными трудностями в работе самого родителя. Такое сравнение дает возможность взглянуть на проблемы ребенка через призму личностных переживаний.

Залог продуктивного общения с родителями - искренняя заинтересованность педагога в своем ученике. Имея большое сердце, светлую душу, сознание того, что призвание Учителя сеять доброе и прекрасное поможет найти подход к каждому ученику и к каждому родителю!

1. Справочник классного руководителя. Электронный журнал, №12, 20019г

Особенности обучения английскому языку в СПО

Слесарева Ю.В., преподаватель ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г.Нижнекамск

Обучение иностранному языку на сегодняшний день является одним из основных элементов системы профессиональной подготовки специалистов. Существует потребность в таких специалистах, которые владеют не только определенным объемом знаний по своей профессии, но и способных осуществлять свою профессиональную деятельность в области международного сотрудничества, уметь общаться с зарубежными партнерами и использовать в своей работе профессиональный и культурный опыт. Современный специалист должен иметь способности к инновационной деятельности, профессиональной активности, иметь сформированные ценности и убеждения, творческое мышление и коммуникативные способности.

Обучение английскому языку в системе СПО имеет свою специфику. Главная структурная особенность содержания обучения заключается в его делении на два модуля: основной и профессионально направленный. Первый направлен на усовершенствование умений и

навыков, сформированных в школе и осваивается всеми обучающимися вне зависимости от профиля среднего профессионального образования, а профессионально направленный модуль предназначен для освоения профессий СПО технического, естественно-научного, социально-экономического и гуманитарного профилей профессионального образования, т.е. происходит изучение языка с учетом профиля профессионального образования.

Следующая особенность заключается в том, что процесс обучения английскому языку происходит в искусственной языковой среде. Никто не поспорит, что языковая среда действительно создает наиболее благоприятные условия для изучения иностранного языка. Здесь язык используется в ситуациях повседневного общения в различных сферах жизни общества. Овладение языком в непосредственном контакте с его носителем осуществляется в ситуации погружения (подчас не имеющего ограничений во времени) человека в естественную языковую среду. В этих условиях у приобщающегося к новому языку формируется творческая компетенция, позволяющая использовать языковые средства в различных контекстах спонтанно и на продуктивном уровне, которая и обеспечивает коммуникативную деятельность на изучаемом языке.

В связи с тем, что студенты СПО изучают английский язык в неязыковой среде, то у них нет необходимости постоянно общаться на изучаемом языке, в связи с этим появляется недостаток устной практики в целом. Здесь появляется необходимость учета будущей профессиональной деятельности студентов и, соответственно, необходимость подбирать такой материал, который будет в наибольшей степени приближен к будущей профессиональной сфере и создаст естественную речевую ситуацию общения и будет нести познавательную нагрузку. Именно связь с реальной действительностью в рамках своей будущей профессиональной направленности позволит студентам более успешно преодолеть трудности, связанные с учебной деятельностью по усвоению иностранного языка. Здесь профессионально-ориентированный подход приобретает особую актуальность. Под профессионально-ориентированным понимают обучение, основанное на учете потребностей студентов в изучении английского языка, диктуемых особенностями будущей профессии или специальности, которые, в свою очередь, требуют его изучения. Оно предполагает сочетание овладения профессионально-ориентированным иностранным языком с развитием личностных качеств обучающихся, знанием культуры страны изучаемого языка и приобретением специальных навыков, основанных на профессиональных и лингвистических знаниях.

Следующая особенность в обучении английскому языку в системе среднего профессионального образования связана с еще одним ограничением - объем учебных занятий и соответственно, отсутствием систематических тренировок. И перед преподавателем СПО стоят важные задачи: грамотно распределить учебный материал и нагрузку таким

образом, чтобы обучающиеся овладели всеми компетенциями, которые прописаны во ФГОС и правильно выбрать учебный материал, который будет соответствовать специальности студентов. А так как сегодня образовательные учреждения СПО готовят студентов по разным специальностям, то и предметное содержание по каждой специальности будет различным.

Также хотелось бы отметить разный уровень подготовки у студентов СПО в целом, и по английскому языку в частности. Здесь предполагается, что студенты получили основы знаний еще в школе и поэтому, на первом курсе подразумевается корректировочная работа над лексикой и грамматикой, а на втором курсе уже даются основы профессионального иностранного языка. Но зачастую преподаватели сталкиваются с иной ситуацией, когда студенты имеют различную базовую подготовку. Они попадают в одну группу, где со временем могут потерять интерес к предмету, т.к. для одних практически все может быть известно и никаких новых знаний они почти не получают, а для других обучение представляется очень сложным из-за слабой подготовки. Именно поэтому основная задача преподавателя на первых порах – проанализировать языковую подготовку студента и помочь ему организовать дальнейший процесс обучения. В этом поможет дифференцированный подход к учащимся и учет предпочтаемых ими стратегий познавательной деятельности. Для этого нужно продумать разные варианты работ, чтобы удержать интерес, а это главная мотивация при изучении любого предмета, и добиваться усвоения материала программы. Здесь необходимо продумать такие задания, которые будут дифференцированы по трудности.

В свою очередь хотелось бы обратить внимание на то, что на сегодняшний момент существует недостаточное количество учебников и учебных пособий по английскому языку для студентов системы среднего профессионального образования. Так как отличительной особенностью профессионально ориентированного обучения английскому языку в СПО является максимальный учет специфики профессиональной сферы, то преподавателю необходимо провести отбор материала с учетом определенной терминологии, лексико-синтаксических и грамматических особенностей, формата устных и письменных текстов, языковых ситуаций.

Основным фактором успешного обучения является мотивация, т.е. положительное отношение студентов к английскому языку как учебной дисциплине и осознанная потребность овладеть определенными знаниями по данному предмету. Довольно часто можно столкнуться с такой ситуацией, когда студенты, поступившие на первый курс обучения, имеют цель получить специальность и у них возникает вопрос: а зачем мне для этого английский? И здесь важную роль играет преподаватель, сможет ли он заинтересовать учащихся своим предметом, сможет ли поддержать должный уровень этого интереса и развивать его дальше.

Литература

1. Коряковцева, Н.Ф. Современная методика организации самостоятельной работы изучающих иностранный язык. – М.: АРКТИ, 2019. – 176 с.

Kahoot! – интерактивное приложение для контроля знаний на уроках английского языка в СПО

*Смирнова А.О., преподаватель иностранного языка,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань*

Я, как молодой преподаватель, столкнулась с необходимостью разнообразить контроль знаний учащихся. На помощь мне пришла интерактивная платформа Kahoot!. Kahoot! – обучающая платформа, которая на сегодняшний момент является самой известной и популярной как среди школьников, так и студентов в ВПО и СПО. Данный сервис удобен для проведения самостоятельных и практических работ, опросов, экзаменов, а также для создания викторин и многообразных познавательных обучающих игр для обучающихся всех возрастов и любых курсов.

Продемонстрируем применение рассматриваемой цифровой платформы в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум» при обучении иностранному (английскому) языку. На этих уроках необходимо делать учебный процесс разнообразным для достижения высоких результатов и повышения интереса и мотивации к изучаемому предмету у обучающихся.

Платформа Kahoot! применяется на протяжении всего обучения. Достоинств у нее достаточно много, а именно: задания, созданные в этом сервисе, закрепляют знания по пройденной лексике, по прочитанному тексту. Например: ответьте на вопросы по тексту («Who is the President of the USA» - A. Putin, B. Biden, C. Merkel), переведите слова (для контроля знаний по изученным словам студентам предлагается выбрать правильный перевод слова с английского на русский или наоборот, например: «Просыпаться» – 1)standup; 2) putonmake-up; 3)wakeup; 4)gettowork ; или «Take a shower» - 1) принимать душ; 2) принимать ванну; 3) бриться)), расположите в правильном порядке события из прочитанного текста и т.д.) и грамматике (вставьте вспомогательный глагол, выберите правильную форму глагола, переведите предложение и т.д.). Кроме того, переложение традиционных упражнений из учебников и рабочих тетрадей в приложение Kahoot! позволяет сократить время выполнения заданий, увеличить роль самостоятельности в выполнении заданий (так как задание на время на дает шанса спросить у соседа или найти подсказку в интернете); дает возможность знакомить с новым материалом и применять метод brainstorming как эффективный способ решения проблем и текущих задач, основанный на стимулировании творческой активности студентов; выработать скорость ответов студентов.

Рассмотрим один из видов упражнений на платформе Kahoot! для

закрепления грамматических навыков по теме Present Tense. Студентам предлагается тест на определение правильного времени в предложении. В одном блоке могут встретиться разные виды заданий. Например, раскрытие скобок с употреблением Present Tense: «He (go) ... to school every day. They (watch) ... filmnow», где студент должен в соответствующее окошко вписать свой вариант. Также присутствуют такие варианты заданий, как: «True/False» (правда/ложь). Задача студента - прочитать предложение и понять, правильно ли использовано время в предложении, и выбрать соответствующую кнопку (ответы всегда представлены в виде цветных фигурок). Например, «Is this sentence correct? - The babies cries all night». Правильным вариантом ответа в данном случае будет «False». Возможность выполнения грамматических упражнений в данном сервисе, действительно, имеет преимущество над бумажными вариантами подобных заданий. Это повышает интерес у студентов, так как нет необходимости записывать упражнения в тетради, а правильный ответ нужно просто набрать в строку для ответов.

При создании своего теста или викторины в данном приложении преподаватель может сам определить время ответа учащимся. Этот ресурс поможет разнообразить урок и провести текущий контроль в увлекательно-познавательной форме. По времени такие игры занимают от 5 до 10 минут. Они помогают подвести итог по изученному материалу и при этом сохранить интерес студентов к процессу получения знаний. Такая форма подведения итога нравится практически всем, так как студенты любят дух соревнований, и они заинтересованы в своём конечном результате. Обучающиеся понимают, что знание иностранного языка сегодня является определяющим в профессиональном мире.

По окончании выполнения тестирования на платформе Kahoot! преподаватель видит список обучающихся, принявших в нем участие, их результаты и ошибки, что дает возможность сразу же оценить работу, поставить оценки без проверки тетрадей и облегчить работу преподавателя.

Таким образом, цифровая платформа Kahoot! проста в использовании, для присоединения к ней не нужно иметь при себе тетрадь и ручку, а лишь смартфон с Интернетом. Данный сервис помогает мотивировать студентов к изучению языков, облегчает работу преподавателя при проверке работ и подведении итогов по изученному материалу. Kahoot! развивает в обучающихся здоровый дух соревнования.

Список использованных источников

Мосина М. Использование интернет-сервиса «Kahoot!» при создании игрофицированной образовательной среды на уроке английского языка [Электронный ресурс]: — статья — Режим доступа:<https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-internet-servisa-kahoot-pri-sozdaniii-igrofitsirovannoy-obrazovatelnoy-sredy-na-uroke-angliyskogo-yazyka>(Дата обращения – 05.11.2021)

Как молодому педагогу увлечь студентов в мир задач

*Соколова А.А., преподаватель математики,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки
им. Н.В. Лемаева», г. Нижнекамск*

Как сформировать интерес к предмету математики?

Через самостоятельность и активность, через поисковую деятельность на уроке и дома, создание проблемной ситуации, разнообразие методов обучения, через новизну материала, эмоциональную окраску урока. В учебном процессе очень важно добиваться, чтобы педагогические стимулы превращались в положительные мотивы, обеспечивающие желание и активность учеников в овладении новым учебным материалом.

Обычно, в начале учебного года, мне студенты говорят «Мы Вашу математику в школе не понимали, и сейчас не поймем...» Интерес к изучению того или иного математического вопроса зависит от убежденности студента в необходимости изучить данный вопрос. Здесь речь идет о предварительной мотивации. Наиболее успешно она реализуется обращением к практике. Познавательная и практическая деятельность человека находятся в тесном единстве и переплетаются. Для студентов этот стимул наиболее значим, так как он способствует устраниению несоответствия, образовавшегося между их познавательной и практической деятельностью, и подводит их к осознанию необходимости теоретических знаний. Зная такую особенность детей, известный математик Н.Я. Виленкин рекомендовал изложение нового теоретического материала начинать с прикладных задач, приводящих к постановке рассматриваемых вопросов. В своей работе я придерживаюсь этой рекомендации.

Например, при изучении на уроке математики темы «Объёмы» студентам специальности СПО «Монтаж и техническая эксплуатация промышленного оборудования (по отраслям)» предлагается следующая задача: «Известны диаметр цилиндра и ход поршня. Определить литраж двигателя». Для студента первого курса задача непростая. Задача станет понятной, если данный урок провести в мастерской, где с преподавателем спецдисциплины рассматривается двигатель. Преподаватель показывает, как он работает, затем вместе со студентами рассматривают чертёж двигателя и остальных элементов, таких как поршень, цилиндр, литраж и степень сжатия. Для специалиста эти знания являются важными, а их получение возможно при изучении математики.

Для студентов профессии «Электромонтажник. Сварщик» предлагаются задачи:

1. Найти длину проволоки, которая потребуется на изготовление (путем сварки) каркасной модели пирамиды высотой 20 см, если в её основании лежит равносторонний треугольник со стороной 12 см. На швы и на отходы необходимо добавить 3 % материала. (Задача на проценты)

2. Найти длину проволоки, которая потребуется на изготовление (путем сварки) каркасной модели усечённой пирамиды высотой 18 см, если в её основаниях лежат квадраты со стороной 20 см и 12 см. На швы и на отходы необходимо добавить 3 % материала (геометрия).

Подобные задачи позволяют развивать у студентов практические навыки, способствуют творческому подходу к своей будущей профессии. Способствуют развитию мотивации обучения.

Историзм как стимул формирования познавательного интереса имеет большое значение и на уроках математики. Известный французский математик, физик и философ Ж.А.Пуанкаре отмечал, что всякое обучение становится ярче, богаче от каждого соприкосновения с историей изучаемого предмета.

Обычно при введении нового математического термина рассказываю учащимся об истории его происхождения. После небольшой исторической справки студенты с большей активностью принимают участие в изучении нового объекта. Приведу несколько примеров, терминов вызывающих у них особый интерес.

"Конус" - это латинская форма греческого олова "конос", означающего сосновую шишку.

"Сфера" - латинская форма греческого слова "сфайра" - мяч.

"Линия" происходит от латинского слова "линеа", образованного от слова "Linum" - лён, льняная нить, шнур, верёвка.

"Цилиндр" - латинская форма греческого слова "кюлиндрус".

Урок стараюсь построить так, чтобы он обеспечил развитие познавательной самостоятельности. Для повышения мотивации учащихся использую продуктивные приемы: проблемная ситуация ставится и решается совместно с ребятами; активизирующий вопрос приводит к диалогу, дискуссии; анализируются решение, используются игровые ситуации, соревнование.

Применяю разнообразные приемы активизации: целенаправленная ошибка, размышление вслух, заполнить пустые клетки, установить верно ли? и т.д. На своих уроках организую групповую и парную работу, что позволяет создать комфортную атмосферу студентам, как слабым, так и сильным. Например, в темах «производная и первообразная» популярное у нас задание - придумай пример соседу. Игра включает моменты соревнования, приносит участникам удовлетворение, позволяет самоутвердиться. Студенты легко вовлекаются в игровую деятельность, и чем она разнообразнее, тем интереснее для них.

Список использованных источников

1. Афанасьев, В.В. Школьникам о вероятности в играх. Введение в теорию вероятностей для учащихся 8-11 классов [Текст] / В.В.Афанасьев, М.А.Суворова. – Ярославль: Академия развития., с. 2006. – 192

2. Бунимович, Е.А. Вероятность и статистика. 5-9 кл. [Текст]:

пособие для общеобразоват. учеб.заведений / Е.А. Бунимович, В.А. Булычев. – М.: Дрофа, 2002. – 160 с.

3. О. Б. Епишева, Е. Е. Волкова, В. Е. Гусева, С. В. Демисенова, Х.Х Кадралиева, В. В. Клюсова, Т. В. Олењкова, Д.Ю.Трушников, Л. П. Шебанова, З. И. Янсуфина. Интеграция инновационных подходов к обучению в математическом образовании: вопросы теории и практики: Коллективная монография / Под ред. О. Б. Епишевой. - Тюмень: ТюмГНГУ, 2009. - 200 с.

4. Т. А. Капитонова. Методика и технология профильного обучения математике: Учебно-методическое пособие для студентов, обучающихся по направлению подготовки 050100 – Педагогическое образование (профиль подготовки – Математическое образование) / Т.А.Капитонова – Саратов, 2012. – 115 с.

«Школа молодого педагога» в СПО

*Суханова Е.В. преподаватель общеобразовательных дисциплин,
ГАПОУ «Лашевский технико-экономический техникум», г. Лашево*

«Чтобы быть хорошим преподавателем,
нужно любить то, что преподаешь,
и любить тех, кому преподаешь»
В.Ключевский.

Молодые преподаватели занимают особое положение в техникуме, так как их мастерство влияет на ход учебного процесса, на взаимосвязь общей и профессиональной подготовки и во многом обуславливает уровень подготовки специалистов. Это требует от преподавателя творческого подхода к деятельности, овладения умениями планирования, организации, проведения и анализа урока, научного осмыслиения передового опыта, активного включения в научно-методический поиск. [1, с.24]

Повысить уровень методической готовности можно в условиях специально-организованного обучения, предлагающего широкое обсуждение самостоятельно выполненных заданий. Самостоятельные работы, выполняемые в определенной системе, и их защита позволяет преподавателям глубже ознакомиться с отдельными методическими вопросами, усовершенствовать навыки в методике проведения и анализа уроков. Выполнению этих задач и служат занятия «Школы молодого педагога», которые направлены на изучение и совершенствование методики преподавания дисциплин. [1, с.37]

Период вхождения начинающего преподавателя в профессию отмечается напряжённостью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдёт, зависит, состоится ли новоявленный педагог как профессионал. Поэтому в условиях инновационной образовательной практики естественной стала разработка

программы управления профессиональным развитием молодых преподавателей в начальный период их вхождения в профессию, ориентированной на создание условий для ценностно-смыслового самоопределения и профессионально-личностной самореализации педагога. [2, с.124]

Целью работы «Школы молодого педагога» является адаптация преподавателя в техникуме – достижение максимально возможной отдачи от принятого на работу специалиста.

Первый год педагогической деятельности для молодых кадров – это стресс. Нет ни опыта, ни практики - ни в работе с документами, ни в работе со студентами. А студенты постоянно задают вопросы, постоянно нуждаются в диалоге, обратной связи - это не молчаливые станки и машины, а живые души, где нужно успеть среагировать как на одного конкретно, так и на всю группу.

Наставничество в «Школе молодого педагога» является одной из действенных форм непрерывного профессионального образования, будучи особой формой методической работы: как преподаватель-наставник, он же просто опытный коллега и помощник, поэтому возникает иной неформальный психологический климат общения. [2, с.89]

В Лайшевском технико-экономическом техникуме всегда остаётся актуальным направлением деятельности всесторонняя поддержка, формирование и развитие кадрового потенциала. Данное направление включает работу по совершенствованию мастерства преподавателей и формированию у них мотивации на профессиональное развитие: обучение, консультирование, аттестация, профессиональные курсы, приобщение молодых преподавателей к традициям центра и поиску инновационных идей.

В «Школе молодого педагога» применяются следующие формы организации занятий:

- семинары-практикумы; - мастер-классы; - тренинги; - педагогические чтения; - коллективные и групповые консультации; - круглые столы;
- деловые игры; - диспуты; - организационно-деловые игры. [5, с.10]

На организационном занятии начинающие преподаватели знакомятся с программой работы «Школы молодого педагога», с локальными актами техникума, правилами оформления учебно-методической документации, журналов. Изучают практикум по разработке рабочих программ учебных дисциплин/профессиональных модулей, составлению календарно-тематического планирования.

Начинающий преподаватель должен чувствовать постоянную поддержку старших, опытных наставников: администрации, педагогов-коллег, психологов. Ведь все они могут и помочь новичку в календарно-тематическом планировании, и рассказать о специфике работы со студентами, и поделиться опытом многими другими способами. Ведь каждый из них - мастер своего дела. [4, с 53]

Список использованных источников:

1. Адаптация начинающего педагога /Справочник руководителя образовательного учреждения. — № 5, 2010. – С. 54
2. Богданова Л.А. Наставничество в профессиональном образовании [Текст]: методическое пособие / авт.-сост.: Л.А. Богданова, Л. Н. Вавилова, А.Ю. Казаков и др. — Кемерово: ГОУ «КРИРПО», 2014. – 144 с.
3. Круглов И. «Как организовать наставничество в образовательном учреждении?» Москва, 2011
4. К вопросу о профессиональной компетенции педагогических кадров.// Учительский журнал. М., — 2009. — №3. – с.70.
5. О реализации программы «Школа начинающего учителя как способ оптимизации процесса вхождения в профессию» // Национальный проект «Образование», № 3, 2010. – С. 17

Проблемы молодого учителя в условиях современной школы

*Теплова К.А., учитель начальных классов, МБОУ «Средняя общеобразовательная школа №27 с углубленным изучением отдельных предметов» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан,
г. Нижнекамск*

Умение грамотно и конструктивно справляться с профессионально-личностными трудностями формируется у молодых педагогов поэтапно, определяясь внутренними качествами самого субъекта, участием опытных коллег, а также причинами возникающих проблем.

Под адаптацией начинающих педагогов понимается процесс активного приспособления к условиям и содержанию профессиональной деятельности, а также к социальной среде образовательной организации.

Первый год работы школы является особенно важным этапом в профессиональном развитии молодых педагогов. Самый важный экзамен, который выполняет учитель в этот период, может укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого не может быть полноценного развития профессии, но может также стать очень сложным периодом выгорания, разочарования и неверия в себя и свои силы.

В этот период необходимо оказывать методическую поддержку молодому педагогу в проведении уроков, в построении общения с учениками и их родителями. Когда молодой педагог приходит впервые проводить урок, дисциплину он по неопытности не может удержать, и чаще всего проведенный первый урок не приносит должного удовлетворения. Первые уроки зависят не только от удачно разработанного конспекта, а также от того насколько молодой педагог владеет собой перед классом (мимика, жесты, речь и т. д.). Конечно, такой опыт приходит не сразу, но от этого в большей степени зависит усвоение учебного материала.[3, с.122].

Начинающий учитель, приходя в школу, не имея опыта работы, сталкиваются со сложностями, т. к. теория значительно отличается от

практики. У многих начинающих специалистов возникает вопрос «Как же преодолеть все трудности и справиться с ними?» Прежде всего, начинающему специалисту нужно быть готовым к кардинальному изменению своих личных интересов, привычек и стереотипов в соответствии со статусом педагога, к работе над самим собой, к развитию в себе профессиональных качеств.

Основную и главную задачу, которую ставят молодые специалисты — сделать семью учеников своим союзником. В настоящее время с родителями работать намного труднее, чем с детьми. Бывает такое, что между учителями и родителями школьников складываются непростые, а порой даже конфликтные взаимоотношения. Казалось бы, этим сторонам делить нечего: и та и другая действуют в интересах и во благо ребенка. Учителю необходимо всегда помнить «золотое правило»: относитесь к людям так, как бы Вы хотели, чтобы относились к Вам. На собрании необходимо поднимать вопросы общего характера, важные для всех. Все проблемы, связанные с отдельным ребенком, лучше обсудить в индивидуальной беседе с родителем. Не стоит избегать конфликтов. Надо своевременно решать назревшие противоречия [2, с.54].

Многие сталкиваются с такой трудностью в своей работе, как: неумение точно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность его этапов, затруднения при объяснении нового материала, сложности при постановке вопросов ученикам и. т.д. Также часто испытывали значительные трудности в подборе материала, при разработке урока, внедрении новых технологий.

Объяснение материала — у многих, любимая часть урока, но здесь есть тоже свои сложности. В классе тишина, тщательно и заинтересованно вживаешься в тему урока, ребята слушают. Но урок — это не только восприятие нового, это еще и формирование знаний, умений, навыков и тут наибольшая опасность тебя поджидает: теряете контроль, класс шумит, урок срывается. Это всё потому, что начинающий учитель не имеет полный багаж методов обучения, которые приходят с опытом работы.

Ещё можно столкнуться с такой проблемой, как осуществление дифференцированного подхода к учащимся. Многим было трудно разобраться в характере способностей своих учеников, установить степень отставания, запущенности, своеобразие памяти, внимания отдельных учащихся, а поэтому были лишены возможности эффективно влиять на качество формирования знаний. Многие стараются не вызвать к доске слабых учеников, боятся их, пытаются иметь дело только с сильными, не знают, как помочь отдельным учащимся [1, с.67].

Иногда возникают проблемы, связанные с распределением учебной нагрузки: либо она недостаточная, либо большая для начинающего учителя. С этой проблемой могут помочь справиться только опытные педагоги.

Чтобы начинающий учитель в условиях современной школы чувствовал себя комфортно, имел желание учить детей, необходимо

создавать благоприятные условия: практическое обучение и методическое консультирование более опытными педагогами, передача педагогического опыта от поколения к поколению учителями — мастерами; оказание психологической поддержки представителями администрации, проведение мастер — классов, назначение наставника, мотивирование к участию в семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах. Именно они ускоряют процесс вхождения начинающего учителя в образовательную, педагогическую среду.

Хороший учитель должен любить свое дело, любить детей, именно это стремление поможет справиться с трудностями, которые встречаем в начале своей трудовой деятельности.

Список использованных источников

1. Ащепкова А. Т. Профессиональная адаптация преподавателя// Высшее образование в России. 2018. № 4. С. 67–72.
2. Бутришович М. З. Профессиональное становление учителя // Народное образование. 2019. № 5. С. 54–67.
3. Котова С. А. Адаптация в должности и освоение профессии учителя // Народное образование. 2016. № 8. С.121–127.

Профориентационная площадка «Skills-НАВИГАТОР-НК» как средство профессионально-компетентностной подготовки школьников и молодежи к жизненному и профессиональному самоопределению

*Титов С.В., заместитель директора по научно-методической работе,
Шалаев Е.В., заместитель директора по информационно-
коммуникационным технологиям,
ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж», г. Нижнекамск*

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: профессиональная ориентация, профессиональные пробы, жизненное и профессиональное самоопределение

АННОТАЦИЯ. Авторы поднимают вопрос создания в образовательной организации профориентационной площадки как эффективной технологии профессионального самоопределения школьников. Разработана организационная структура. Представлены цель, задачи площадки, измеримые показатели, план мероприятий.

Профориентационная площадка «Skills-НАВИГАТОР-НК» выступает как эффективное средство профессионально-компетентностной подготовки школьников и молодежи к жизненному и профессиональному самоопределению. Skills – «умение, сноровка, мастерство». Навигатор предлагает систему, путь оптимального выбора будущей профессии. Основным видом деятельности является организация профессиональных проб школьников на базе кабинета профессиональных проб и компетенций НК АПК. Пробы моделируют элементы конкретного вида профессиональной

деятельности, имеют завершенный вид, способствуют сознательному, обоснованному выбору профессии. На площадях площадки размещаются профессионально-образовательные, профориентационные, культурно-просветительские и иные социально-ориентированные сервисы, направленные выполнение профессиональных проб, на развитие и реализацию творческого потенциала, профессиональных и деловых компетенций школьников РТ и РФ.

Проект создает условия для получения и практического применения учащимися школ своих знаний, умений, политехнического мышления для жизненного и профессионального самоопределения. Проект ориентирован на выполнение родительского и ученического заказа на оказание педагогическими коллективами колледжей навигации в профессиональном самоопределении школьников.

Основной целью проекта является создание в ГАПОУ «Нижнекамский агропромышленный колледж» устойчивой системы работы по профессиональной ориентации, направленной на интенсификацию взаимодействия колледжа и общеобразовательных школ с привлечением к данной деятельности ведущих работодателей г. Нижнекамска.

Задачи: сформировать инфраструктурные и институциональные условия для личной и профессиональной самореализации подростков, неработающей молодежи, развития трудовых ресурсов города Нижнекамска и адаптации профессионально-квалификационной структуры населения региона к требованиям современной экономики и личностных интересов учащихся; создание современных форм профессиональных и карьерных лифтов для лиц, прошедших подготовку в рамках программ профессионального обучения и мероприятий WorldSkills, создание платформы для подготовки молодых специалистов WorldSkillsKids; формирование ситуации успеха общеобразовательной организации в обществе, среди абитуриентов – потенциальных потребителей образовательных услуг, достижение и сохранение состояния понимания и доверия; выявление и развитие у учащихся уровня развития политехнического кругозора; создание условий для интеллектуального политехнического развития, поддержки одаренных ребят, в том числе содействие им в профессиональной ориентации в продолжении образования.

В организационной структуре «Skills-НАВИГАТОР-НК» (рис.) выделены три навигатора: 1)Навигатор «Мир профессий НК АПК» (знакомить школьников и их родителей, общественность с профессиями и специальностями колледжа); 2)Навигатор профессиональных проб (организация для школьников профессиональных проб с учетом требований профессиональных стандартов, а также стандартов WorldSkills; 3)Навигатор «Инженерик» позволяет более глубоко заниматься техническим творчеством, учебно-исследовательской деятельностью.

Профориентационная площадка (ПП) НК АПК «Skills-НАВИГАТОР- НК»		
Навигатор «Мир профессий НК	Навигатор профессиональных проб	Навигатор «Инженерик»: научно-

АПК» для всех школьников 7-11 классов НМР, городов и районов РТ	WorldSkillsKids для всех школьников 7-11 классов НМР, городов и районов РТ	инженерный (инновационный) полигон для всех школьников 7-11 классов НМР, городов и районов РТ (уже определившихся с видом проб) направлений
Руководитель ПЭП (директор НК АПК)		
ПР-служба (заместитель директора по ВР, НМР)	Учебно-производственная служба (заместитель директора по УПР)	Научно-методическая служба (заместитель директора по НМР, методист)
Преподаватели, мастера производственного обучения, руководители кружков различного профиля		

Целью организации профессиональных проб колледж ставит создание условий для профессионального самоопределения старшеклассников; формирование у учащихся профессионального самоопределения, соответствующего индивидуальным особенностям каждой личности и запросам общества в кадрах, требованиям к его современному работнику.

Формами организации профессиональных проб выступают практики работ на симуляторах и тренажерах; практики экскурсий; практики наблюдений; профессиональная практика; беседы; тренинги; участие в мастер-классах; деловые игры; выполнение практических заданий.

Колледж предлагает школьникам выполнить профессиональные пробы по многим лицензированным профессиям. Программы профессиональных проб разрабатываются Научно-методической службой колледжа и утверждаются МБУ «Управление образования» Нижнекамского муниципального района. Организация деятельности трех навигаторов сопровождается грамотным педагогическим руководством.

За период нахождения в колледже каждый пришедший школьник имеет индивидуальный дневник-маршрут «Мои профессиональные пробы в агропромышленном колледже».

Идет выполнение творческого итогового проекта «Мой выбор - Нижнекамский агропромышленный колледж!». Эффективной в профессиональной ориентации школьников стало проводимое круговое анкетирование в профессиональном самоопределении.

По окончании профессиональных проб учащимся выдаются сертификаты.

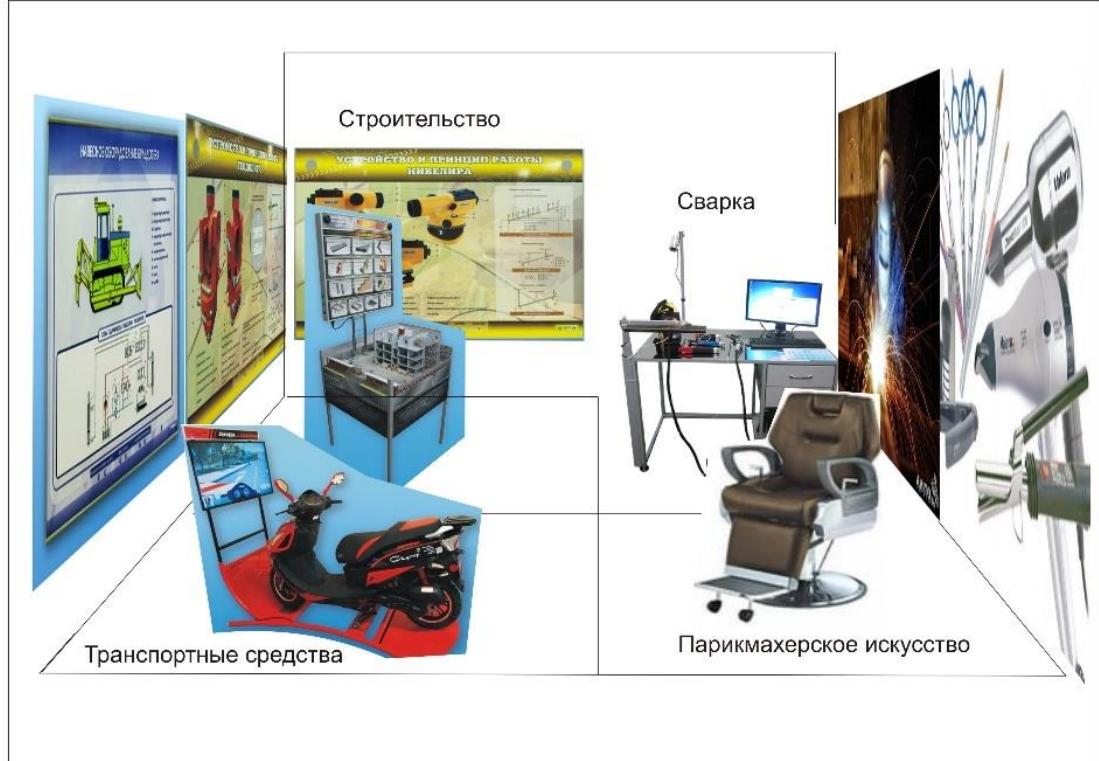
Профориентационная площадка имеет достаточные условия организации работ: наличие собственных материально-технических ресурсов, опыт организации и участия в мероприятиях WorldSkills, наличие программных, методических, кадровых и материально-технических условий для осуществления профориентационной работы с обучающимися 7-11 классов общеобразовательных организаций г.Нижнекамска.

Педагогическое сопровождение профессионального развития

специалистов предусматривает профконсультирование, профподбор, психолого-педагогическую поддержку данного процесса, профориентированные мероприятия, помочь в построении индивидуальной образовательной траектории. Системная профориентационная деятельность должна осуществляться целенаправленно во всех видах профориентации: доколледской, колледжской, послеколледжской .

Целевая группа (на какие категории направлен проект) – это общественность: -абитуриенты-учащиеся 9-11 классов (привлекаются также учащиеся 7,8 классов) общеобразовательных школ; -студенты образовательной организации – потребители образовательных услуг; -родительская общественность; -неорганизованное население; -социальные партнёры -широкая общественность, госструктуры.

Проект кабинета профессиональных проб и компетенций НК АПК



Применение технологий электронного обучения при преподавании дисциплины «Физическая культура» в программе СПО

*Тихонова А.В., руководитель физического воспитания
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань*

Сегодня физическая культура студентов ПОО- результирующая мера комплексного воздействия многообразных форм, средств и методов,

технологий (в том числе технологий электронного обучения) на личность будущего специалиста. Цель обучения - ориентированность на подготовку квалифицированного специалиста, так как уровень освоения данного учебного предмета репрезентируется как квалификационное требование к современным специалистам, условие формирования базы профессиональных компетенций.

Содержание дисциплины «Физическая культура» направлено на достижение всех результатов обучения(личностных, метапредметных и предметных), регламентированных ФГОС СОО. Достижение результатов обеспечивает формирование мотивации и потребности к занятиям физической культурой на основе понимания значимости и возможностей физической культуры в решении специфических задач профессиональной деятельности; воспитание разносторонне развитой личности; формирование определённых практических навыков с учётом видов профессиональной деятельности конкретной профессии; достижение необходимого уровня культуры, профессиональной дееспособности и психофизической готовности к трудовой деятельности.

Содержание дисциплины «Физическая культура» в ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»состоит из теоретической и практической части. Теоретическая часть дает возможность овладеть системой знаний по физической культуре, которые нужны для осмысленного применения средств, методов, технологий, различных форм и видов физкультурной деятельности для организации здорового образа жизни, активного отдыха и досуга, решения сложных задач в будущей профессии. Практическая часть повышает уровень функциональных и двигательных способностей, воспитывает ключевые качества личности, позволяет узнать методы и средства физкультурно-спортивной деятельности, обрести личный опыт, который даст возможность самостоятельно, целенаправленно применять средства физической культуры и спорта с учётом поставленной задачи (в частности, профессиональной).

Учебная деятельность включает в себя учебные занятия (практическое занятие, лекция, консультация) и самостоятельную работу, которая сегодня активно реализуется с использованием технологий дистанционного и электронного обучения, что является ответом на запрос от современной системы образования, где перед нами ставят задачу модернизации образования посредством цифровизации образовательного пространства.

Применение возможностей электронного обучения позволяет репрезентировать в удобном для изучения формате разнообразные процессы двигательных действий, технику выполнения двигательных действий и их анализ; осваивать самостоятельно комплексы физических упражнений; использовать Интернет для активного поиска необходимой информации; реализовывать консультирование по вопросам физической подготовки, выполнение заданий самостоятельной работы и т.д.

Рассмотрим возможности GoogleClassroom при организации

самостоятельной работы в соответствии с профессиональной направленностью для специальности 38.02.04 «Коммерция».

Для удобства самостоятельной работы студентов, мы ежемесячно выкладываем задания в GoogleClassroom. Студентам очень удобно выполнять задания самостоятельно дома. Задания самостоятельной работы очень разнообразны. Мы стараемся сделать их интересными для наших студентов. Все работы разделены по курсам обучения и имеют названия по темам, соответствующим разделу рабочей программы.

GoogleClassroom очень удобен тем, что мы можем добавлять туда свой материал, а также видео и картинки, взятые на просторах интернета. Например, тема - Совершенствование приема и подачи волейбольного мяча. Для начала мы должны вспомнить правила волейбола, расстановку игроков на площадке. Мы добавляем видео-материал по правилам волейбола, просим студентов выполнить задание в PowerPoint – нарисовать расположение игроков на площадке и их передвижения (в какую сторону выполняется переход в волейболе). После повторения правил можно добавить небольшой тест по повторению просмотренного материала. Очень удобно, что тест можно сделать в задании, а не добавлять, как отдельный файл. GoogleClassroom разрешает добавлять ссылки на задания, созданные в LearningApps и других интерактивных приложениях.

Таким образом, работа в GoogleClassroom становится очень удобной и комфортной не только для преподавателей СПО, но также и для наших студентов. Работа в этом приложении становится очень продуктивной. Все студенты своевременно выполняют задания с интересом, получая за них оценки.

Список использованных источников

1. Богданов, В.М. Методы и технологии электронного дистанционного обучения в вузовском курсе физической культуры / В.М. Богданов, В.С. Пономарев, А.В. Соловов // Теория и практика физической культуры. – 2010. – № 2. – С. 51-56.
2. Волков, В.Ю. Компьютерные технологии в физической культуре, оздоровительной деятельности и образовательном процессе / В.Ю. Волков // Теория и практика физической культуры. – 2001. – № 4. – С. 60-63; № 5. – С. 56-61.
3. Петров, П.К. Информационная компетентность как основа для формирования професионализма будущих специалистов по физической культуре и спорту / П.К. Петров // Физическая культура: воспитание, образование, тренировка. – 2010. – № 2. – С. 51-55.
4. Петров, П.К. Информационные технологии в физической культуре и спорте: учеб.пособие / П.К. Петров. – М.: Академия, 2008. – 288 с.
5. Петров, П.К. Подготовка специалистов по физической культуре и спорту в условиях информатизации общества / П.К. Петров // Физическая культура: воспитание образование, тренировка. – 2006. – № 5. – С. 45-47.
6. Попова, А.И. Информационные технологии в системе

физического воспитания студентов / А.И. Попова, П.К. Петров // Современные технологии спортивной медицины, физической реабилитации и адаптивного физического воспитания: материалы Всерос. науч.-практ. конференции. – Набережные Челны: КамГАФКСиТ, 2010. – С. 239-241.

Использование цифровых образовательных ресурсов на уроках «Основы безопасности жизнедеятельности» в СПО

Тихонова О.С., преподаватель ГАПОУ «Казанский торгово - экономический техникум», г. Казань

Сегодня перед образовательными учреждениями СПО стоит непростая задача: во-первых, у студентов необходимо сформировать определенную сумму знаний, умений и навыков; во-вторых, развить познавательную активность и творческий потенциал обучаемых; в-третьих, способствовать их самореализации. В основе воспитания личности стоит, безусловно, мотивация, которая содействует более успешному выполнению деятельности. Как же ее пробудить в обучающихся молодому педагогу?

Одним из важных моментов является создание условий пробуждения интереса к преподавателю, к его предмету, что отмечается многими учеными. Исследователи считают, что предпосылкой станет воспитание «широких социальных мотивов деятельности», осознания ее смысла, важности и нужности изучаемых явлений для будущей профессиональной деятельности. Кроме того, возможность показать в обучении самостоятельность в решении проблемных ситуаций, профессиональных задач.

Организация самоконтроля и взаимоконтроля, применение фактора новизны знаний, элементов проблемного обучения, презентация достижений современной науки в данной отрасли, демонстрация значимости общих и профессиональных компетенций по поиску, анализу и интерпретации информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности, способность осуществлять профессиональную деятельность в соответствии с нормами техники безопасности, уметь оценивать риски и выбирать методы защиты в любых чрезвычайных ситуациях. Также на своих занятиях мы проводим работы исследовательского, проектного(например:«Проблемы воспитания общественной культурной безопасности», «Техногенные катастрофы в начале 21 века. Причины и последствия», «Оказание первой медицинской помощи при ожогах»), творческого характера(презентации на темы: «Влияние хозяйственной деятельности человека на окружающую среду», «Автономное пребывание человека в дикой природе»).

Особую значимость приобретает использование интерактивного обучения и электронных ресурсов (например, [znanium.com](#), РЭШ и т.д.), платформ ([Learning.Apps.Org](#), [Quizlet](#) и т.д.), что способствует развитию

цифровых навыков, которые являются важнейшей составляющей национальной цели.

Остановим наше внимание на цифровой платформе LearningApps.org, являющейся простым и подходящим приложением для формирования интерактивных образовательных материалов. Данный конструктор упражнений применяется для разработки заданий как для урочной деятельности, так и для организации самостоятельной или практической работы обучающихся. Упражнения в приложении можно использовать на разных этапах урока.

На уроках введения новой темы по дисциплине ОБЖ лучше всего применять упражнения, которые помогут обучающимся легко понять и усвоить информацию. Например, при изучении темы «Вредные привычки» отлично подойдет упражнение «Кто хочет стать миллионером?». Вопросы в данном задании расположены от простого к сложному (вредная привычка, крадущая молодость; способность организма противостоять вредным факторам; болезнь, о которой говорят «Добровольное сумасшествие» и т.д.) и вызывают интерес и увлеченность, что помогает лучше усвоить материал.

На уроках закрепления знаний подходит упражнение «Кроссворд». В этом упражнении нет вариантов ответа, поэтому ребятам придется самостоятельно ответить на вопросы, используя свои знания, полученные на занятиях. Например, по теме «Экологические проблемы» ребятам нужно найти ответы на такие вопросы, как: «Какой жидкостью загрязняются моря, реки?», «Что сказывается на уменьшении территории лесов?» и т.д. Правильно ответив на все вопросы, они смогут составить ключевое слово по буквам, которое спрятано в кроссворде.

Кроме того, существуют очень интересные упражнения «Викторина» и «Найди пару». И в первом, и во втором упражнении мы можем использовать картинки и видео для привлечения внимания обучающихся. Упражнение «Викторина» подойдет для урока актуализации знаний и является отличным помощником при проведении итоговых занятий. Например, при изучении темы «Чрезвычайные ситуации» мы можем вставить видео или картинки тех или иных природных катаклизмов или техногенных аварий (например, цунами, взрыв на атомной станции в Чернобыле, авария на ГЭС и т.д.). Ребятам предоставляются варианты ответа, из которых они могут выбрать правильный. Упражнение «Найди пару» можно использовать при изучении темы «Оказание первой медицинской помощи». В этом упражнении требуется соединить картинку, изображающую первую медицинскую помощь, и подпись к ней.

Таким образом, применяемые формы и методы работы позволяют развивать способности и новые качества у наших обучающихся, такие как формирование интереса к учению и мотивации, развитие критичности, самостоятельности, исследовательской активности, творческих сил, развитию целостного миропонимания, способности к самопознанию, раскрытия и развития индивидуальности личности, которые способствуют

формированию высококвалифицированного, конкурентоспособного специалиста на рынке труда.

Список литературы

1. Зимняя, И. А. Педагогическая психология. учебник для вузов – М.: Университетская книга. Логос. 2009. - 384с.

Методическое сопровождение молодого педагога как условие его профессионального становления

*Файзылхакова Гульнара Масхутовна, мастер производственного обучения
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»*

«Со мной работали десятки молодых педагогов. Я убедился, что как бы человек успешно не закончил педагогический вуз, как бы он не был талантлив, а если не будет учиться на опыте, никогда не будет хорошим педагогом, я сам учился у более старых педагогов...»

А.С. Макаренко

Методист Богданова О.В. в своей статье «Организация методического сопровождения педагога в условиях ФГОС общего образования» дала определение. «Методическое сопровождение – специально организованный процесс, направленный на преодоление профессионально-личностных проблем педагога, который включает в себя систему педагогических событий и ситуаций. Результатом такого процесса становится осмысление профессионального опыта педагога, актуализация саморазвития, профессиональный успех, личностное развитие».

В основную часть методического обеспечения, на мой взгляд, необходимо включить две идеи:

- методическое сопровождение педагога в период профессионального становления;

- создание эффективной среды профессионального роста.

Первая идея должна акцентировать внимание на создание среды, которая позволила бы молодому педагогу увидеть четкие примеры профессиональной компетентности, а также определенную среду, способствующую постоянному развитию, как самого педагога, так и его работы на более высокий уровень сложности.

Немаловажно при первом знакомстве с молодым педагогом предоставить полную информацию об учебном заведении, его традициями, особенностями учебного процесса, Уставом учебного заведения, правами и обязанностями учащихся и сотрудников. Администрация учебного заведения, особенно на начальном этапе работы, должна ежедневно давать советы начинающему специалисту. Наиболее эффективным будет, если

закрепить наставника.

Вторая идея в работе с начинающим специалистом – это этап обучения молодого педагога в процессе его работы. В этот период администрация учебного заведения, наставники должны посещать уроки и внеклассные мероприятия молодого специалиста. Для начала надо провести анализ одного урока, а затем их в системе. На основании текущего понимания всей работы нового специалиста для него должны быть разработаны отдельные рекомендации, которые направляли и корректировали его педагогическую деятельность. В этом случае, осуществляется обеспечение индивидуального роста молодого специалиста, учитывая его личностные качества, уровень развития, его педагогических данных.

По себе знаю, что для молодого сотрудника первый год работы в образовательном учреждении является очень важным этапом в его профессиональном развитии. В этот период он должен укрепить веру в свои силы, знания, сформировать чувство удовлетворения, без которого не может быть полноценного развития педагога. Нельзя исключать тот факт, что этот период может стать периодом выгорания, разочарования, неверия в себя и свои силы.

Разумеется, многое зависит от самого человека, но, также с точностью можно сказать, что особое влияние оказывает администрация, наставник, весь коллектив учебного заведения. Особое влияние имеют ученики и их родители. Все эти факторы очень сильно влияют на дальнейшую профессиональную деятельность начинающего педагога. В обязательном порядке необходимо оказывать методическую поддержку молодому специалисту, как в проведении уроков, так и в проведении внешкольных мероприятий, в построении общения с учениками и их родителями.

На первом уроке молодому специалисту сложно сохранить дисциплину, это расстраивает педагога, а дети это чувствуют. Первые уроки зависят не только от правильно выбранной программы, интересной темы, но и от психологического состояния педагога, от того на сколько он владеет собой, психологическими приемами общения. Мы знаем, что жесты могут заменить слова. Педагог должен суметь использовать все возможные психологические приемы общения. Конечно, такой опыт нарабатывается с годами, но от этого очень сильно зависит усвоение учебного материала. Надо отметить, что обучающиеся ждут от педагога профессиональной, квалифицированной помощи в изучении предмета.

У начинающего учителя, влившегося в учебный процесс, отойдя от теории и приступившему к практике, возникает вопрос «Как обойти все подводные камни и справиться с своей задачей?» Прежде всего, начинающему специалисту надо быть готовым к кардинальному изменению своих взглядов, привычек, где то даже мышления. Надо будет долго и усердно работать над собой, саморазвиваться. При постоянном развитии в себе профессиональных качеств можно достигнуть результата. Одну из задач, которую ставит преподаватель перед собой, это сделать семью ученика

своими союзниками. В настоящее время, это крайне тяжело, иногда объяснить родителям бывает сложнее, чем ученикам. Казалось бы, у учителя и родителей одна цель, чтобы ребенок получил знания. Но манипуляции со стороны детей родителями, а также слабые знания родителей компьютерных технологий тормозят процесс получения более глубоких знаний учащимися того или иного предмета. На мой взгляд, очень важно плотное личное общение с родителями, так как дети могут преподнести не ту информацию, которую хотел объяснить педагог. В этом случае, очень важны личные индивидуальные встречи и родительские собрания, где можно поднять вопросы общего характера. Совершенно не стоит избегать конфликтов, необходимо сразу решать назревшие противоречия и непонятные ситуации.

Также многие начинающие специалисты сталкиваются с тем, что не могут точно рассчитать время урока. Логично выстроить последовательность его этапов. Объяснение материала – у многих, любимая часть, детям интересно, они слушают, в классе тишина. Но урок – это не только восприятие нового, это еще и формирование знаний, умений, навыков. Также можно столкнуться с такой проблемой, как дифференцированного подхода к учащемуся. Сложно с первых дней разобраться в способностях детей, установить степень освоения материала. Многие стараются не вызывать к доске слабых учеников, пытаются работать с сильными, не знают как помочь отдельным ученикам.

Молодой педагог обычно неплохо с интересом проводит с учащимися досуг: играет с ними, ходит на экскурсии, но как трудно провести собрание, организовать дежурство, трудовые дела. Пытается все сделать сам, не привлекает детей.

Хороший учитель должен, прежде всего, любить свое дело, любить детей, именно это стремление поможет преодолеть все трудности.

Большой вклад в становление молодого педагога вносят опытные педагоги, которые могут помочь, как примерами, так и советами. Необходимо посещать открытые уроки, мастер классы, а также самому проводить их. Проводя анализ уроков с педагогами- мастерами и администрацией образовательного учреждения, получаешь советы, рекомендации по методике преподавания и самообразованию. Педагог профессионально совершенствуется в процессе общения с коллегами.

Главная цель методического сопровождения, прежде всего, должна включать создание условий для актуализации и реализации способностей молодого педагога к осознанному и планируемому профессиональному и личностному саморазвитию.

Приведу примерный индивидуальный план становления и саморазвития молодого педагога на 2021-2022 учебный год.

Приложение 1

Индивидуальный план становления и саморазвития молодого педагога на 2021-2022 учебный год

1. Изучение нормативных документов

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Основная образовательная программа	Ознакомление с документами	Постоянно, в педагогической деятельности	Собеседование	Август 2021 года	Выполнено
Нормативные документы федерального, регионального, муниципального значения	Ознакомление с документами	Постоянно, в педагогической деятельности	Собеседование	В течение года	Выполнено

2. Повышение профессиональной компетентности.

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Методика планирования воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана, совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Готовые планы воспитательно-образовательной деятельности	В течение года	Планы воспитательно-образовательной деятельности проверяются каждые 2 недели
Методика организации воспитательно-образовательной деятельности	Самостоятельное составление плана-конспекта, технологические карты совместный анализ, оценка результативности	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Режимные моменты, организация самостоятельной и совместной работы	В течение года	Самостоятельное изучение. Посещение мероприятий, проводимых наставником. Посещение и анализ мероприятий, проводимых молодым педагогом
Ведение документации группы	Консультирование по вопросам ведения документации Анализ заполненных	Организация воспитательно-образовательной деятельности в группе	Журнал учета посещаемости детей	В течение года	1 раз в месяц

	документов				
Работа над методической темой	Самостоятельное составление плана	Самообразование	План работы над методической темой	В течение года	выполнено
Посещение мероприятий различного уровня	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях	Самообразование	Итоговое анкетирование	В течение года	Муниципальная научно практическая конференция для молодых педагогов
Посещение мероприятий внутри учреждения	Совместный анализ посещаемых мероприятий	Самообразование	Итоговое анкетирование	В течение года	Выполнено
Открытые уроки	Помощь в подготовке и проведении мероприятий	Самообразование	Анкета по планированию деятельности	В течение года	Территориальная квест-игра
Выступления	Помощь в составлении отчета, доклада	Аналитический отчет о работе учреждения	Анкета по планированию деятельности	В течение года	Представление опыта работы над проектом
Публикации		Самообразование	Анкета по планированию деятельности	В течение года	Образовательный проект
Участие в профессиональных конкурсах	Своевременное информирование о проводимых мероприятиях	Самообразование	Итоговое анкетирование	В течение года	Всероссийский ежегодный педагогический конкурс
Аттестация	Помощь в подготовке материалов аттестации на соответствие занимаемой должности	Повышение профессиональной компетентности	Материалы аттестации, приказ об аттестации	Ноябрь 2022 г.	Аттестована на соответствие занимаемой должности

3. Повышение педагогической квалификации

Содержание работы	Роль наставника	Использование материала молодым педагогом	Форма подведения итогов	Срок исполнения	Примечание (отметка о выполнении)
Курсы повышения	Обзор КПК, анализ	Самообразование, организация	Собеседование по	В течение	Дипломы и сертификаты

квалификации в соответствии с ФГОС и в рамках работы над методической темой	материалов КПК, возможностей их использования в профессиональной деятельности	воспитательно-образовательной деятельности в группе	итогам	ние года	участника общероссийских, всероссийских конкурсов и семинаров.
---	---	---	--------	----------	--

Таким образом, методическое и педагогическое становление молодого педагога проходит в неотрывной связи с педагогическим коллективом, наставником, администрации учебного заведения и постоянного систематического саморазвития и самосовершенствования в профессиональной сфере.

Профессиональная деятельность молодого педагога в условиях инклюзивного образования

*Фасхутдинова Е.Д мастер производственного обучения,
ГАПОУ «Заинский политехнический колледж» г.Заинск.*

«Чтобы стать настоящим другом для детей с ограниченными возможностями здоровья, надо отдавать им своё сердце».

Я, Фасхутдинова Екатерина Дмитриевна мастер производственного обучения Заинского политехнического колледжа, по профессии «Кондитер» работаю с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Я себя считаю современным мастером производственного обучения - я человек с твердой жизненной позицией: «Вместе, мы сила».

Я, участвую в жизни колледжа и города: Театральная студия «Лицей», пою, являюсь организатором муниципальных ярмарок и конкурсов профессионального мастерства.

Уважаю порядок, ведь рабочее место повара – это залог репутации. Умею вести диалог с детьми с ограниченными возможностями здоровья, используя знания о психофизических, социально-психологических особенностях моих воспитанников.

Постоянно работаю над повышением своего мастерства, через курсы повышения квалификации, стажировки, участия и проведения мероприятий профессиональной направленности.

То, над чем я работаю, постоянно совершенствуясь, чтобы успевать идти «в ногу со временем». Важное место здесь занимают методы и средства обеспечения качества подготовки обучающихся. Я применяю активные формы работы: деловые игры, тренинги, внеклассные мероприятия. Веду кружок «Тестопластика».

Кондитер – творческая профессия, в которой уделяется много времени на работу руками: украшения из мастики, марципана, шоколада,

изготовление изделий из дрожжевого и пресного теста. Если кондитер обладает этими навыками, то из него получится конкурентоспособный специалист. Кроме того в процессе занятий лепкой у обучающихся развивается мелкая моторика пальцев, интеллектуальные и творческие способности. Формирование и совершенствование тонкой моторики кисти и пальцев рук играет огромную роль в мыслительной деятельности обучающегося.

Наверное каждый из нас задавался вопросом, Как найти своё, место в жизни и понять, а правильный ли выбор ты сделал? наверное, заставляет задуматься многих из нас. У каждого из нас это происходит по – разному...

Бывает, что я огорчаюсь. Помогает мне преодолеть слабости - любовь к своей группе. Во мне заложена вера в каждого студента. И я останусь верна ему до конца.

Если бы мне в юности сказали, что я буду работать педагогом в Заинском политехническом колледже, я бы ни за что не поверила! Мой путь к профессии оказался очень долгим. Возможно, я просто не осознавала, что это именно то, что мне необходимо. Однажды, я поняла, что выбор профессии «по обстоятельствам» тоже может быть счастливым, если есть интерес к ней и желание учиться. Чем больше я раскрывала для себя ее секреты, тем больше убеждалась в правильности выбора. Профессия педагога для меня стала не просто «должностью», это – образ жизни, хобби, увлечение, состояние души. Она заставляет меня всё время двигаться вперёд, развивать свои творческие способности, учиться самой и дарить радость познания своим студентам.

Говорят, что опыт приходит с годами. Полностью согласна с этим мнением. Я работаю в колледже сравнительно недавно, но понимаю, что для детей с ограниченными возможностями здоровья все важно: и уют в классе, и взгляд, и мое слово, даже солнце, которое светит в окно ярче обычного. Я развиваюсь вместе с детьми, проживая счастливые моменты.

Невозможно без тесного сотрудничества с родителями. В нашей работе очень важно иметь их поддержку и понимание. Ведь любовь к ребёнку объединяет, даёт толчок к самосовершенствованию родителей и педагога.

Моя задача, как педагога заключается в том, чтобы, пропустив через любовь и доброту увлечь студента, вести каждого студента, работать с ним в содружестве, быть ему во всем примером. Важно научить своих студентов, не бояться ошибок, и не ждать готовых решений.

Завоевать доверие и любовь детей - это непростая задача. Эти дети чувствуют искренность моего отношения. Важно быть не просто наставником, а именно другом, я даю им эту дружбу . Моя цель как современного мастера, быть нужной и полезной студентам. Быть педагогом, значит иметь терпение, желание видеть детей радостными. Ведь, эти дети особенные, они нуждаются в моем внимании, я всегда говорю своим студентам – «вы лучшие ребята», радуюсь достижениям каждого из них,

ведь у каждого ребенка, не всегда, что то получается, это зависит от возможностей их здоровья. Глядя в глаза своим студентам, вижу, что в них целая вселенная, именно я закладываю умение работать кондитером, с любовью к своей профессии.

В моей профессии много трудностей, я получаю удовольствие от своей работы, заряд энергии для движения вперед. Не боюсь рисковать, меняться, учиться стараюсь пробовать что то новое, творить, отдаю частицу себя, вкладывая свою душу и свое сердце в каждого студента.

Список использованной литературы:

1.Гуревич П. С. Психология и педагогика. Учебник и практикум. Учебник. М.: Юрайт, 2019. 430 с.

2.Социальная педагогика. Профилактика безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних. Учебное пособие / ред. Воробьева С. В., Мазниченко М. А. М.: Юрайт, 2019. 262 с.

3.Официальный сайт МБОУ «СОШ №59 им. А.Г. Николаева»

Организация наставничества для начинающих преподавателей

*Федорова Е.С, преподаватель,
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум», г. Казань*

В последние годы увеличилось количество программ, предлагающих поддержку, руководство и ориентацию для начинающих преподавателей при переходе к их первой педагогической работе. В этом исследовании изучается, оказывают ли такие программы, известные под общим названием индукции, положительный эффект на удержание начинающих учителей. Результаты Smith T. M показывают, что начинающие учителя, которым были предоставлены наставники из той же предметной области и которые участвовали в коллективных вводных мероприятиях, таких как планирование и сотрудничество с другими педагогами, с меньшей вероятностью перешли в другие образовательные учреждения и с меньшей вероятностью бросили преподавательскую работу после их первого года обучения[2, с. 681-714].

Концептуальная структура, состоящая из восьми категорий наставнической деятельности, которые касаются пяти областей, вызывающих озабоченность начинающих преподавателей, была разработана на основе отчетов о деятельности 150 преподавателей, которые были ведущими наставниками. Исследование Wildman T. M. показывает, что опытные педагоги обладают обширным арсеналом стратегий помощи и что при наличии возможностей для сотрудничества учителя могут разрабатывать и формировать сложные роли наставничества, отвечающие потребностям начинающих преподавателей. Условия, которые влияют на отношения наставничества, включают факторы школьного контекста, а также характеристики наставника и начинающего преподавателя. Таким образом, программы наставничества не должны пытаться жестко определять роли

наставников. При поддержке опытных педагогов могут оказать помощь с учетом обстоятельств начинающих преподавателей [4, с. 205-213].

Эффективность каждого преподавателя часто снижается особенно у начинающих и часто сопровождается чувством выгорания. Кроме того, начинающие преподаватели еще не достигли совершенства в обучении чтению, поскольку им требуется больше опыта работы с различными учащимися и времени, чтобы применить то, чему они научились в университетах. Даже после десятилетий исследований, изучающих убеждения в самоэффективности, чтение педагогических знаний и чувство выгорания у педагогов, эти тенденции продолжаются. Sellers K. изучал самоэффективность с различных точек зрения, включая мотивацию, эмоции, обучение математике и постановку целей. Настоящее исследование полезно для руководителей образовательных учреждений, чтобы помочь им лучше понять способы поддержки начинающих преподавателей при применении ими методик обучения чтению под руководством. Кроме того, это исследование дает представление о убеждениях начинающих учителей в отношении самоэффективности и чувства выгорания. Программа наставничества в этом исследовании была разработана с целью сосредоточения внимания на лучших практиках поддержки убеждений в эффективности преподавателей, укрепления педагогики чтения, предоставления возможностей для применения методов обучения чтению с руководством в различных условиях обучения и времени для размышлений о личных убеждениях, философии и педагогике чтения [3].

Daniels N. J. Проводил исследования и в качестве исследовательского проекта с несколькими тематическими исследованиями по изучению структуры различных моделей наставничества начинающих преподавателей и их эффективность в удержании в следующем учебном году. Основное внимание уделяется взглядам администраторов программ, а не взглядам участвующих преподавателей. Речь идет о разных образовательных учреждениях в округах в одном демографическом районе Вирджинии. Данные были собраны из различных источников, включая интервью, наблюдения, веб-сайты, руководства и отчеты. Изучение этих подходов к наставничеству новых преподавателей позволило выявить общие темы, включая разработку программ, отбор и обучение наставников, системы поддержки и оценку участников, а также саму модель. Случаи представлены индивидуально, за которыми следует перекрестный анализ, в котором показаны сходства и различия между программами. Главное обнаруженное различие заключается в структуре программы на уровне управления. В одном округе есть наставники и подопечные, подчиняющиеся непосредственно директору здания, который по мере необходимости взаимодействует с администратором округа. Во-втором округе используется прямой подход, при котором окружной администратор лично контролирует и взаимодействует с каждым наставником и подопечным. Новая статистика удержания преподавателя используется для оценки эффективности

программы наставничества в каждом конкретном случае. Каждый из изученных округов сохранил по меньшей мере 80 % своих начинающих преподавателей в следующем учебном году, что значительно выше среднего показателя, обнаруженного в обзоре литературы. Результаты обобщены в рекомендациях по передовой практике, предназначенных для информирования администраторов образовательного округа при разработке или доработке своих программ наставничества для начинающих преподавателей [1].

Список использованных источников

1. Daniels N. J. An Exploration of Beginning Teacher Mentoring Models in Virginia and Their Impact on Retention: дис. – Regent University, 2021.
2. Smith T. M., Ingersoll R. M. What are the effects of induction and mentoring on beginning teacher turnover? //American educational research journal. – 2004. – Т. 41. – №. 3. – С. 681-714.
3. Sellers K. Strengthening Teacher Practice in Guided Reading: Supporting Teacher Efficacy and Validating Feelings of Burnout Using a Beginning Teacher Mentoring Program. – 2021.
4. Wildman T. M. et al. Teacher mentoring: An analysis of roles, activities, and conditions //Journal of teacher education. – 1992. – Т. 43. – №. 3. – С. 205-213.

Физическая подготовка специалиста

*Федоров А.В преподаватель физического культуры
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж»*

ППФП (Профессионально – прикладная физическая культура)

Профессионально – прикладная физическая подготовка (ППФП) – одно из основополагающих направлений физического воспитания, формирующие прикладные знания, физические и социальные качества, умение и навыки, способствующие достижению объективной готовности человека к условиям и воздействиям профессиональной деятельности.

Цель ППФП - психофизиологическая готовность к успешной профессиональной деятельности. Чтобы цель была достигнута, необходимо создать у будущих специалистов психофизиологические предпосылки готовности:

- к ускорению профессионального обучения;
- к достижению высокопроизводительного труда в избранной профессии;
- к предупреждению профессиональных заболеваний и травматизма, обеспечения профессионального долголетия;
- к использованию средств физической культуры и спорта для активного отдыха и восстановления общей и профессиональной работоспособности в рабочее и свободное время;

к выполнению служебных и общественных функций по внедрению физической культуры и спорта в профессиональный коллектив;

ППФП призвана адаптировать, готовить человека не вообще к труду, а к избранному виду трудовой деятельности при одновременном общем укреплении организма и здоровья человека, повышении уровня его всестороннего физического развития. Конкретные задачи профессионально-прикладной физической подготовки студентов определяются особенностями их будущей профессиональной деятельности. Они состоят в том, чтобы формировать необходимые прикладные знания, осваивать прикладные умения и навыки, воспитывать прикладные психофизические качества и специальные прикладные качества.

Прикладные знания имеют непосредственную связь с будущей профессиональной деятельностью и приобретаются во время учебных занятий, а также путем самостоятельного изучения литературы. Важен тот факт, что знания о закономерностях повышения спортивной работоспособности имеют единую психофизиологическую основу с знаниями о достижении и поддержании высокой профессиональной работоспособности человека в сфере труда.

Прикладные умения и навыки обеспечивают безопасность в быту и при выполнении определенных профессиональных видов работ, способствуют быстрому и экономичному передвижению при решении производственных задач. Естественно, что этими умениями и навыками лучше владеет человек, занимавшийся прикладными видами спорта.

Прикладные физические качества – это быстрота, сила, выносливость, гибкость и ловкость. Они необходимы во многих видах профессиональной деятельности, где специалистам для качественного выполнения работы необходимы или повышенная общая выносливость, или быстрота, или сила отдельных групп мышц, или ловкость. Заблаговременное акцентированное формирование этих прикладных качеств в процессе физического воспитания до профессионально требуемого уровня и является одной из задач ППФП.

Прикладные психические качества и свойства личности, необходимые будущему специалисту, могут формироваться и на учебно-тренировочных занятиях и самостоятельно. На спортивных тренировках, при регулярных самостоятельных занятиях физической культурой могут быть созданы условия для воспитания смелости, мужественности, чувства коллективизма. Направленным подбором упражнений, выбором видов спорта, спортивных игр можно акцентированно воздействовать на человека, способствуя формированию конкретных психических качеств и свойств личности, определяющих успешность профессиональной деятельности. Так, особенно ярко, мужество, самоотверженность, дисциплинированность проявляются в двигательных действиях по гимнастике, единоборствах, плаванию и т.д. В циклических видах спорта, в видах двигательных действий, связанных с развитием общей скоростной и силовой выносливости, формируются терпение, упорство, настойчивость и целеустремленность. Например, многие

строительные профессии требуют от специалистов хороших координационных способностей, развитого чувства равновесия, силы, умения работать на большой высоте. Естественно, что эти способности лучше развивать заблаговременно, на занятиях физической культурой и спортом. Кроме того, воспитанная в спортивной деятельности привычка соблюдать установленные нормы и правила поведения переносятся в повседневную жизнь и профессиональную деятельность.

Прикладные специальные качества – это способность организма противостоять специфическим воздействиям внешней среды. Такие способности можно развивать путем закаливания, дозированной тепловой тренировки, специальными упражнениями, воздействующими на вестибулярный аппарат, укреплением мышц брюшного пресса, упражнениями на выносливость.

Задачи и содержание любого вида профессионально-прикладной физической подготовки могут быть определены, если известны объективные и субъективные требования профессии к человеку. Поэтому научно-теоретическое обоснование ППФП, прежде всего, связано с изучением факторов профессиональной деятельности и ее условий, то есть требований профессии к определенным двигательным и психическим качествам, функциональной устойчивости организма к внешним воздействиям, овладению прикладными умениями, навыками и связанными с ними знаниями.

К таким факторам относятся следующие:

- 1) формы (виды) труда специалистов конкретного профиля;
- 2) условия и характер труда;
- 3) режим труда и отдыха;
- 4) особенности динамики работоспособности специалиста в процессе труда и специфика профессионального утомления и заболеваемости.

Дополнительными факторами, определяющим содержание профессионально-прикладной физической подготовки, являются индивидуальные особенности будущих специалистов, а также климатические условия региона, где предстоит работать и жить. Изучение факторов, влияющих на жизнедеятельность специалистов в сфере труда, психофизических процессов, сопровождающих различные виды профессиональной деятельности, позволяют выявить тот самый объем и перечень необходимых прикладных знаний, умений и навыков, физических и специальных качеств, которые обеспечивают надежность и успешность профессиональной деятельности.

Профессионально-прикладная физическая подготовка должна строиться на основе и в единстве с общей физической подготовкой. Подбор средств ППФП должен производиться с учетом особенностей учебного процесса на конкретном факультете и специфики будущей профессиональной деятельности студентов. В числе таковых могут быть: прикладные физические упражнения и отдельные элементы различных видов

спорта; прикладные виды спорта; оздоровительные силы природы и гигиенические факторы; вспомогательные средства, обеспечивающие качество учебного процесса по разделу ППФП.

В качестве средств ППФП в практике широко применяются упражнения профессионально-прикладной гимнастики (упражнения без предметов и с предметами, на гимнастической стенке и скамейке, канатах, шестах, бревне) и таких массовых видов спорта, как легкая атлетика, лыжный спорт, плавание, спортивные игры, туризм и другие; специальные упражнения на различных тренажерах и тренажерных устройствах, специализированные полосы препятствий.

Подбирая физические упражнения, необходимо учитывать, чтобы их психофизическое воздействие соответствовало формируемым физическим и специальным качествам. При целенаправленном воспитании физических качеств в содержании учебных занятий можно увеличивать объем специальных упражнений, развивающих одно или несколько физических качеств и соответственно устанавливать учебные нормативы. Такой подбор упражнений и элементов из отдельных видов спорта чаще производится опытным путем по принципу соответствия их особенностям профессиональных качеств и умений.

Оздоровительные силы природы и гигиенические факторы – обязательные средства профессионально-прикладной физической подготовки студентов, особенно для воспитания специальных прикладных качеств, обеспечивающих продуктивную работу в различных географо-климатических условиях. С помощью специально организованных занятий можно достичь повышенной устойчивости организма к холodu, жаре, солнечной радиации, резким колебаниям температур воздуха. В содержание занятий со студентами должно входить обучение приемам закаливания организма и выполнению гигиенических мероприятий, а также применению средств ускорения восстановительных процессов в организме.

Вспомогательными средствами ППФП, обеспечивающими ее эффективность, служат упражнения на профессиональных тренажерах и других специальных технических приспособлениях. В профессиональных тренажерах отрабатываются именно профессиональные действия и умения в облегченных или усложненных условиях.

Литература:

1. Дудинова М. В. Профессионально-прикладная физическая подготовка студентов [Электронный ресурс].http://www.f-mx.ru/fizkultura_i_sport/referat_professionalno-prikladnaya.html.
2. Кутейников, В. А. Профессионально-прикладная физическая подготовка студентов, её задачи и средства / В. А. Кутейников, А. А. Анохина.— 2018. — № 22 (208). — С. 471-472. — URL: <https://moluch.ru/archive/208/50890/>

Проблемы адаптации и профессионального развития молодого педагога в современном образовании

*Челышева А.В., председатель ЦК, преподаватель
ГАПОУ «Чистопольский сельскохозяйственный техникум им. Г.И.
Усманова», г. Чистополь*

Интенсивное развитие образования, кардинальное изменение процессуальной стороны обучения выдвинуло на первый план проблему качественного изменения личности преподавателя, его роли и функции в образовательном процессе.

В начальный период вхождения молодого специалиста в профессиональную деятельность характеризуется повышенной напряженностью. Возникает необходимость рассмотрения проблемы адаптации молодого педагога к профессиональной деятельности.

В исследовании таких авторов, как Е.И. Билитюк, Э.Ф. Зеер, Л.Л. Лашковой, Н.И. Окуневой А.Ю. Мельника, С.А. Сопоева, В.Н. Соловьёва, Е.Г. Черниковой сформулированы некоторые проблемы, с которыми сталкиваются молодые специалисты в первые годы деятельности:

- недостаточная методическая поддержка;
- проблема ориентации молодого специалиста в педагогической информации;
- трудности в работе с нормативной и локальной документацией образовательной организации;
- проблема психологической готовности к решению сложных задач взаимодействия с обучающимися и их родителями;
- проблема адаптации к уже сложившемуся педагогическому коллективу;
- отсутствие навыков (способности) самоанализа (рефлексии) собственной профессиональной деятельности;
- проблема организации собственной деятельности в условиях введения новых стандартов и повышения требований к квалификации учителей [2, с. 94–95].

Как молодой педагог, начинающая работать в техникуме, я встретилась с множеством проблем в своей преподавательской деятельности.

Во-первых, профессионализм молодого педагога: неумение точно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность его этапов, затруднения при объяснении нового материала, сложности при постановке вопросов студентами т.д.

Во-вторых, пути решения: первое время составлять «поурочный план». Это не занимает много времени, но существенно помогает в организации работы (не отпускать студентов слишком рано и при этом успеть рассказать им всё необходимое).

В-третьих, проблемы с дисциплиной. Уверенность в себе, умение организовать группу и удержать дисциплину постепенно приходят к преподавателю. Было бы намного легче начинать свою педагогическую деятельность, если бы старшее поколение преподавателей стремилось передать им свой педагогический опыт, а они при этом готовы были бы его принять.

В-четвертых, проблема адаптации молодого педагога в педагогическом коллективе. Как правило, молодой педагог - это недавний студент, который, принимается в штыки педагогами в возрасте, воспринимается не как коллега, а скорее, как «недостойный» («неоперившийся») конкурент.

В связи с выделенными проблемами в профессиональной деятельности были определены следующие пути их решения: проявлять себя как активный исследователь, заинтересованный в собственном развитии (посещение педагогических советов, участие в дискуссиях, конференциях и олимпиадах – подтверждать и повышать свой профессионализм). Следует добавить работу над освоением корпоративной этики, позволяющей наладить контакт, дружеские отношения с окружающими и завоевать доверие и уважение коллег по работе.

Профессиональное становление молодого педагога происходит постепенно, шаг за шагом. В результате, грамотное, качественное управление процессом профессиональной адаптации и становления начинающего педагога, помогает как профессиональному росту самих молодых специалистов, так и способствует развитию общеобразовательной организации. Ни один педагогический вуз или колледж не выпускает из своих стен полностью сформированные, высококвалифицированные педагогические кадры. Именно в образовательной организации происходит процесс становления педагога как профессионала. От того, как пройдет период адаптации, зависит, состоится ли молодой специалист как педагог, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другом деле[3, с. 29].

Список использованных источников

1.Коноваленко, К.В. Профессиональная адаптация молодых педагогов к современным условиям дошкольного образовательного учреждения /Молодой ученый. – 2013. – № 10. – С. 512–514.

2.Лашкова, Л.Л. Профессиональная адаптация выпускников педагогических вузов в образовательных организациях– Сургут : РИО СурГПУ, 2015. – С. 93–96.

3.Мельник, А.Ю. Профессиональная и социальная адаптация молодежи в условиях современного рынка труда [Текст]:– М., 2012. – 29 с.

Формирование здорового образа жизни студентов в условиях профессионального образования

*Шабуров И.Р.руководитель физического воспитания
ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск*

Актуальность темы. Существенные изменения, происходящие в социально-политической и экономической жизни нашего общества, предъявляют качественно новые требования к воспитанию современного человека. Экологические и социальные катаклизмы, нестабильность жизни, разрушение привычных устоев и нравственных ориентиров - все это создает реальный гуманистический кризис человечества. Он особенно губителен для молодежи, что проявляется в повсеместном росте жестокости, преступности, наркомании, алкоголизма среди подростков и молодежи.

Как показали исследования, учебно-воспитательный процесс должен включать два ведущих направления педагогической деятельности по формированию здорового образа жизни:

-создание оптимальных внешнесредовых условий – микросоциальной среды (гуманистические отношения, благоприятный психологический климат, активная творческая обстановка), через совместную деятельность и общение детей и взрослых в образовательном процессе.

-обеспечение внутренних условий (установок, потребностей, способностей) для саморазвития и самовоспитания учащихся через механизмы самопознания, рефлексии, целеполагания.

Таким образом, современная ситуация характеризуется противоречием между осознанием обществом необходимости поддержания здоровья и работоспособности личности как важной характеристики конкурентоспособности в условиях рыночной экономики и несовершенством образовательной системы (практическим отсутствием адекватных организационно-педагогических условий), способствующей формированию необходимых качеств личности.

Состояние здоровья подрастающего поколения – важный показатель благополучия общества и государства, отражающий не только настоящую ситуацию, но и прогноз на будущее. Трудовые ресурсы страны, ее безопасность, политическая стабильность и экономическое благополучие находятся в тесной причинно-следственной связи с тем, каков суммарный потенциал здоровья подростков и молодежи. Именно в этом отношении ситуация в современной России вызывает наибольшие, даже по сравнению с внешнеполитическими проблемами, тревоги и опасения.

Все больше фиксируется нарушений в опорно-двигательном аппарате (нарушения осанки и плоскостопия), увеличение простудных заболеваний. Эти и другие отклонения в состоянии здоровья являются следствием многих причин.

Перечисленные и другие аналогичные им причины – это те

направления, работая по которым, можно и нужно переломить тенденцию к снижению уровня здоровья подрастающего поколения, превратить «здоровьесразрушающую» систему общего образования в « здоровьесберегающую».

Задача здоровьесберегающей педагогики - обеспечить высокий уровень реального здоровья, сформировать культуру здоровья. Данные вопросы здоровья, обеспечение двигательной активностью решает в основном предмет физическая культура. Данная тема рассматривается в трудах отечественных и зарубежных ученых, таких как И.А. Аршавский, П.И. Готовцев, В.Л. Карпман, Ф.З. Меерсон, А.Ф. Синяков и др., а также в периодических изданиях.

Целью работы является анализ педагогических аспектов формирования здорового образа жизни студентов.

Результаты исследования и их обсуждения. Перед началом эксперимента мы провели анкетирование.

Что такое «здоровье», по каким критериям его нужно оценивать, от каких факторов оно зависит?

Мы предложили восемь основных понятий, которые, по нашему мнению, характеризуют здоровье человека. Студентам можно было выбирать любое количество ответов, какое они сочтут необходимым. Результаты опроса в % соотношении от числа опрошенных студентов представлены в таблице 1.

Таблица 1

Что Вы вкладываете в понятие «здоровье»?

Физическая активность, сила и выносливость	73%
Нормальное развитие организма (соответственно полу и возрасту)	66%
Отсутствие болезней	65%
Хорошее психическое состояние (хорошее расположение духа, отсутствие депрессий и т.п.); положительное эмоциональное состояние	53%
Отсутствие вредных привычек	51%
Хорошая фигура, осанка, внешность	39%
Нравственность, хорошие душевые качества	21%
Комфортные взаимоотношения в семье, ученическом коллективе, среди друзей	20%

Итак, по мнению современной молодежи, здоровье – это, прежде всего, здоровье тела. (Физическое здоровье), затем здоровая психика и, в последнюю очередь, здоровье – это душевые качества, нравственность.

В исследовании приняло участие 42 учащихся. Были сформированы одна экспериментальная (ЭГ – 22 испытуемых) и контрольная (КГ – 20 испытуемых) группы. Контрольную группу составляли студенты, у которых педагогические мероприятия по формированию гигиенических навыков не проводились, так как данная группа занималась в соответствии с программой занятий физической культурой. Данная группа была составлена для обоснования педагогического исследования.

Контрольные испытания проводились с целью определения уровня физической подготовленности студентов. Основной задачей являлось:

сравнить результаты исследований групп, проведенных в начале эксперимента и в конце. Испытуемые должны были выполнить четыре теста: «бег 100м», «подтягивание», «прыжки в длину», «бег 1000м».

Таблица 2

Физическая подготовленность студентов до проведения эксперимента

Медицинская группа	Бег 100 м	подтягивание	Прыжки в длину	Бег 1000 м
Подготовительная группа	4,9	2,5	1,5	3,2
Основная группа	1,9	4,7	3,1	2,6

Таким образом, можно сделать вывод, что при испытаниях в начале учебного года у студентов подготовительной медицинской группы все показатели практически в 2 раза ниже, чем у студентов основной медицинской группы.

На рисунке 1 отобразим результаты уровня физической подготовки студентов подготовительной и основной групп.

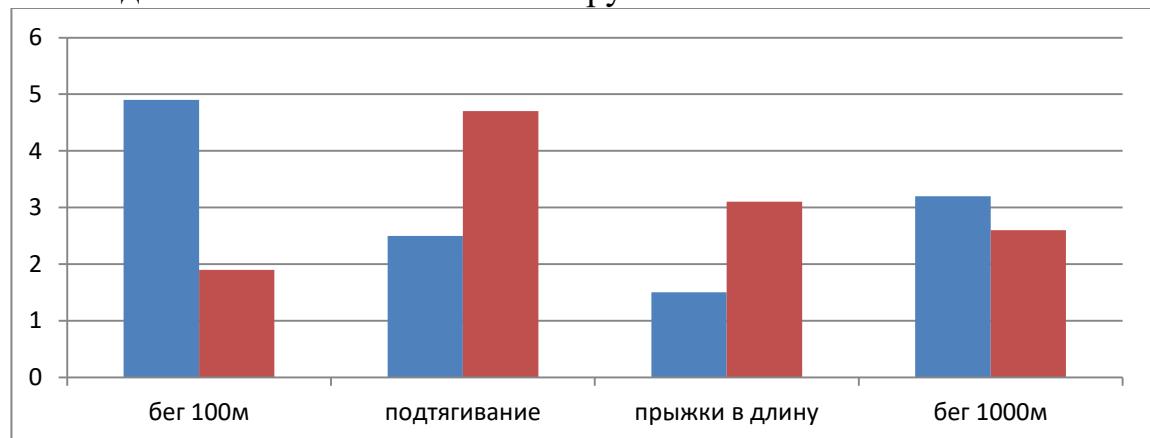


Рис.1. Уровень физической подготовленности студентов до проведения эксперимента

Синий цвет - подготовительная группа

Красный цвет – основная группа

Таким образом, можно сделать вывод, что по проведенным тестам по основным физическим качествам в начале эксперимента у студентов подготовительной медицинской группы все показатели практически ниже, чем у студентов основной медицинской группы.

Со студентами подготовительной медицинской группы были проведены занятия по физической подготовке, после чего были проведены контрольные исследования.

В таблице 3 представлены данные контрольных исследований студентов в конце учебного года.

Таблица 3

Физическая подготовленность студентов в конце эксперимента

Медицинская группа	Бег 100 м	подтягивание	Прыжки в длину	Бег 1000 м
--------------------	-----------	--------------	----------------	------------

Подготовительная группа	4,9	3,2	2,0	4,4
Основная группа	3,5	4,8	4,3	3,2

Таким образом, можно сделать вывод, что при испытаниях в конце учебного года подготовительной медицинской группы показатели хоть и ниже, чем у студентов основной медицинской группы, но их положительная динамика на лицо.

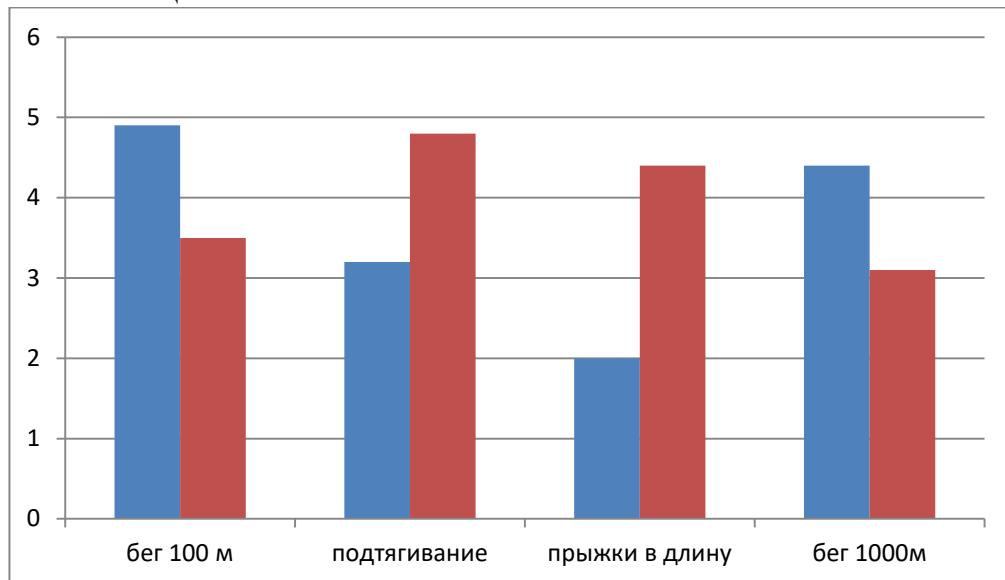


Рис.2. Уровень физической подготовленности студентов в конце эксперимента

Синий цвет - подготовительная группа

Красный цвет – основная группа

Заключение. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что по проведенным тестам по основным физическим качествам в конце учебного года у студентов подготовительной медицинской группы все показатели практически значительно улучшились и приблизились к показателям студентов основной медицинской группы.

Список использованных источников

1. Бойко В.В. – Целенаправленное развитие двигательных способностей человека / В.В.Бойко. – М.:Физкультура и спорт;2006.-[с.144]
2. Шмальгаузен И.И. – Организм как целое в индивидуальном и историческом развитии / И.И.Шмальгаузен. – М.: Наука, 2005.-[с.383]
3. Эндрюс Д.К. – Роль образования в пропаганде здорового образа жизни в двадцать первом столетии / Д.К.Эндрюс// Теория и практика физической культуры. – 2003.-№1.-[с.28-30]

Наставничество в профессиональном становлении молодых педагогов

Шакирова Г.Ш., преподаватель иностранного языка
ГАПОУ «Нижнекамский медицинский колледж», г. Нижнекамск

Каждый человек, делая первые шаги в своей профессии, испытывает определенные трудности. Все кажется незнакомым, непонятным и требует приложения огромных усилий для достижения поставленной цели. Для успешного становления и развития учителя недостаточно иметь багаж педагогических знаний, умений и навыков, полученных в учебном заведении. Здесь огромную роль играют личностные качества. Хороший педагог должен быть и учителем, и консультантом, и психологом, и актером в одном лице, то есть – помогать ученику в любой момент его жизни, уметь обратить внимание на себя, пробудить интерес к тому предмету, который он преподает.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог сталкивается со многими трудностями, которые учителю со стажем кажутся пустяками. Неумение грамотно рассчитать время урока, логично выстроить последовательность этапов урока, затруднения при объяснении материала, отсутствие взаимопонимания с коллегами – вот далеко не полный перечень проблем, подстерегающих учителя-новичка. Этих и многих других проблем легко избежать, если изучить нормативные документы, необходимые для работы, а также рассмотреть существующие по предмету методические пособия и рекомендации. Неоценимую помощь окажут и опытные коллеги, которые, также начинали свой путь «методом проб и ошибок». Главным помощником станет опытный педагог-наставник, которого закрепляют за каждым вновь прибывшим на работу молодым специалистом.

Наставник – опытный учитель, обладающий высокими профессиональными и нравственными качествами, знаниями в области методики преподавания и воспитания.

Молодой специалист – начинающий учитель, как правило, овладевший знаниями основ педагогики по программе ВУЗа, повышает свою квалификацию под непосредственным руководством наставника по согласованному плану профессионального становления.

Цель наставничества: оказание помощи молодому учителю в его профессиональном становлении. Оно предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности; призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать, имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Задачи наставника:

- привитие молодым специалистам интереса к педагогической деятельности и закрепление учителей в образовательном учреждении;
- ускорение процесса профессионального становления учителя и развитие способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности по занимаемой должности;
- адаптация к новым условиям труда, к корпоративной культуре,

усвоение лучших традиций коллектива и правил поведения в образовательном учреждении, сознательного и творческого отношения к выполнению обязанностей учителя.

Наставник работает по разработанному плану: проводит консультации по нормативным документам, содержанию учебной программы, формированию учебно-методического комплекта и контрольно-измерительного материала, проектированию плана занятий, организации внеаудиторной деятельности студентов, посещает и анализирует уроки молодого педагога.

Задачи молодого специалиста:

- постоянно работать над повышением профессионального мастерства, овладевать практическими навыками по занимаемой должности;
- учиться передовым методам и формам работы, перенимать опыт других педагогов, посещая занятия, мероприятия, семинары и конференции;
- совершенствовать свой общеобразовательный и культурный уровень;
- правильно строить свои взаимоотношения с коллегами и студентами, участвовать в общественной жизни коллектива.

Надо сказать, что молодым специалистам в начале своей педагогической деятельности, в отличие от преподавателей с большим педагогическим стажем, совершенствовать свои знания в любой области проще: любую информацию можно получить с помощью интернета. Но теория, как обычно, расходится с практикой, возникают естественно вопросы. И не плохо, если есть рядом коллеги, к которым можно обратиться, посоветоваться.

В заключение несколько советов, с которыми мы знакомим начинающих преподавателей.

«Учитель должен быть артистом, художником, горячо влюбленным в своё дело» (А.П.Чехов).

Будьте яркими, интересными личностями. Постоянно учитесь и совершенствуйтесь. Тщательно готовьтесь к урокам. Запомните правило – урок должен быть тщательно продуман «от» и «до».

Постарайтесь установить хорошие отношения с вашими студентами. Узнайте их поближе. Общение очень важно, чтобы помочь им почувствовать себя более свободно с вами. Но не забывайте соблюдать дистанцию в отношениях.

Уважение должно стать золотым правилом. Относитесь к своим воспитанникам так, как вы бы хотели, чтобы они относились к вам. «Вежливость воспитывается только вежливостью» (В. Джемс).

Проявите эмпатию, встаньте на место своих воспитанников. Всегда помните, что перед вами живые люди, а не роботы, которые обязаны подчиняться вашим командам. Покажите, что вам важен их успех.

Избегайте эскалации конфликта. Скажите «нет» публичным наказаниям. В случае возникновения конфликтов, поговорите «один на один», не решайте проблему при всех. Умейте требовать и прощать.

Не горячитесь, сохраняйте спокойствие в любой ситуации. Страйтесь не кричать. Криком вы добьетесь всего чего угодно, но не уважения и доверия. Вы завоюете гораздо больший авторитет, если сможете сохранять спокойствие.

Сделайте родителей своими союзниками. Не бойтесь общаться с родителями. Звоните им не только когда хотите пожаловаться на вашего студента, но и чтобы сообщить о его успехах или, просто о том, какого хорошего ребенка они воспитали.

Взаимодействуйте с коллегами. Задавайте вопросы и обращайтесь за помощью к коллегам. Не бойтесь просить других о помощи.

Всем мудрости и терпения в обучении и воспитании!

Список использованных источников

1.Нугуманова Л. Н., Яковенко Т. В. Наставничество: эффективная форма обучения — 2-е издание, доп., перераб. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 51 с.

2. Советы для начинающих преподавателей:[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://pedsovet.org/article/sovety-dla-nacinausih-prepodavatelej>

3. Чернявская А.П., Данилова Л.Н. Роль педагога-наставника в адаптации молодого учителя // Ярославский педагогический вестник. – 2019. - №4 (109). – С. 62-70

Методическое сопровождение профессионального развития молодого педагога в образовательном учреждении

*Хамидулин Олег Альбертович, преподаватель физической культуры
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж»*

Каждый человек, начинающий свой профессиональный путь, так или иначе, испытывает трудности из-за отсутствия опыта работы. Таким образом, современным педагогам в этом смысле повезло меньше других, так как нам предъявляются более жесткие, образовательные, постоянно изменяющиеся требования. Педагогическое образование не всегда дает достойный «отправной пункт» в становлении профессионального педагога. Именно поэтому формирование профессиональных компетенций у педагогов является сложнее, и острее, нежели другие представители любой другой интеллектуальной профессии и успешность адаптации к профессии и формирование компетенций зависят от правильно организованного методического сопровождения молодых педагогов.

Методическое сопровождение – это специально организованное планомерное, систематическое взаимодействие, направленное на оказание помощи молодому специалисту в выборе решения задач и типовых проблем, возникающих в педагогической деятельности, с учетом его профессионального и жизненного опыта [4, с. 44].

Профессиональное развитие педагога – становление профессионально значимых личностных качеств и способностей, профессиональных знаний и умений, активное качественное преобразование личностью своего внутреннего мира, приводящее к принципиально новому его строю и способу жизнедеятельности – творческой самореализации в профессии. [7, с.128]

По моему мнению, основной частью методического обеспечения педагога в период профессиональной адаптации необходимо включить три идеи:

- 1) методическое сопровождение педагога в период профессионального становления;
- 2) создание эффективной среды профессионального развития молодого педагога;
- 3) создание методической копилки.

Акцент необходимо делать на создании среды, которая позволяла бы молодому специалисту иметь четкие примеры профессиональной компетентности, определенную среду, способствующая постоянному развитию работы на более высоком уровне сложности.

Самое первое, с чего начинается работа с молодыми педагогами — это знакомство с традициями учебного заведения, особенностями учебного процесса, Уставом учреждения, правами и обязанностями и т. д. Администрация образовательной организации, особенно на начальном этапе, должна ежедневно давать советы начинающему специалисту, оказывая всестороннюю помощь при возникновении трудностей.

Вторая идея заключается в работе с начинающим специалистом — это этап обучения преподавателя в процессе его работы. В этот период администрация учебного заведения, наставники посещают занятия и внеклассные мероприятия молодого специалиста. Сначала анализируется один урок, а затем их система, и на основе текущего понимания работы начинающего преподавателя для него разрабатываются специальные рекомендации, корректирующие его профессиональную деятельность. Тем самым, осуществляется обеспечение индивидуального роста педагога с учетом его личностных качеств, уровня развития, педагогических данных [5, с. 56].

Первый год работы является особенно важным этапом в профессиональном развитии молодых педагогов. Самый важный экзамен, который выполняет преподаватель в этот период, возможность укрепить его веру в свои силы и сформировать чувство удовлетворения, без которого не может быть полноценного развития профессии. Но может также стать очень сложным периодом выгорания, разочарования и разочаровывания в себе и в своих силах. Многое, конечно, зависит от самого преподавателя. Но, можно с точностью сказать, что особое влияние оказывает и сама администрация образовательного учреждения, и весь педагогический коллектив в целом, обучающиеся и родители за то, как сложится профессиональная судьба начинающего педагога.

В этот период необходимо оказывать методическую поддержку молодому педагогу в проведении уроков, в построении общения с обучающимися и их родителями. Когда молодой педагог приходит впервые проводить урок, дисциплину он по неопытности не всегда может удержать, и чаще всего проведенный первый урок не приносит должного удовлетворения. Первые уроки зависят не только от удачно разработанного конспекта, а также от того насколько молодой педагог владеет собой перед группой (мимика, жесты, речь и т. д.). Такой опыт приходит не сразу, но от этого в большей степени зависит усвоение учебного материала. Начинающий педагог, приходя в образовательное учреждение, не имея опыта работы, сталкивается со сложностями, т. к. теория значительно отличается от практики. У многих начинающих специалистов возникает вопрос «Как же преодолеть все трудности и справиться с ними?». Прежде всего, начинающему специалисту нужно быть готовым к кардинальному изменению своих личных интересов, привычек и стереотипов в соответствии со статусом педагога, к работе над самим собой, к развитию в себе профессиональных качеств. Основную и главную задачу, которую ставят молодые специалисты сделать — обучающихся своим союзником. В настоящее время с родителями работать намного труднее, чем с детьми. Бывает такое, что между педагогом и родителями студентов складываются непростые, а порой даже конфликтные взаимоотношения, очевидно, оказывается пубертатный период.

Многие начинающие педагоги сталкиваются с такой трудностью в своей работе, как неумение точно рассчитать время занятия, логично выстроить последовательность его этапов, затруднения при объяснении нового материала, сложности при постановке вопросов студентов и. т. д. Зачастую начинающие педагоги испытывают значительные трудности в подборе подходящего материала для оптимального решения образовательных задач, при разработке урока, внедрении новых технологий. Это всё потому, что начинающий педагог не имеет полный багаж методов обучения, и опыта, который приходят с годами работы.

Ещё можно столкнуться с такой проблемой, как осуществление дифференцированного подхода к обучающимся. Многим бывает трудно разобраться в характере способностей своих подопечных, установить степень отставания, запущенности, своеобразие памяти, внимания отдельных обучающихся, а поэтому были лишены возможности эффективно влиять на качество формирования знаний. [1, с. 67].

Большой вклад в становление молодого педагога вносят опытные педагоги, которые помогают примерами и советами, тем самым поддерживая преемственность поколений. Немаловажное значение имеют открытые уроки, которые необходимо посещать у опытных педагогов и проводить самим. Анализируя свои занятия с педагогами — мастерами и администрацией образовательного учреждения, получать советы, рекомендации по методике преподавания и самообразованию. Педагог

профессионально совершенствуется в процессе общения и контактов с коллегами [3, с. 196].

Третья идея заключается создании методической копилке-портфолио. Данная копилка-портфолио собирается, всячески пополняется и структурируются следующими материалами: собственные разработки занятий, учебно-методические пособия, дидактические материалы; собственная копилка разработанных программ; дипломы и сертификаты участия в различных конкурсах и мероприятиях; свидетельства о прохождении разнообразных педагогических курсов. В современных образовательных учреждениях остро востребованы образованные и эрудированные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание и обучение подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в сложных ситуациях.

Для того чтобы начинающий педагог в условиях современной образовательного учреждения чувствовал себя комфортно, имел желание преподавать обучающимся, необходимо создавать благоприятные условия. Таким образом, методическое сопровождение оказывает важную роль в самосовершенствовании начинающего педагога, способствует его профессиональному становлению. Эффективность методического сопровождения позволит руководителям образовательных учреждений, педагогам-наставникам быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых педагогов, и повышать их профессиональную компетентность.

Литература:

1. Ащепкова, А. Т. Профессиональная адаптация преподавателя// Высшее образование в России. — 2014. — № 4. — с. 67–72.
2. Бутишович, М. З. Профессиональное становление учителя // Народное образование. — 2015. — № 5. — с. 54–67.
3. Дебрянская, А. А. Психолого-педагогические проблемы деятельности молодого учителя. — Л.: Знание, 2015. — с. 192–198.
4. Пляцковский, М. М. Активные методы обучения в методической работе. -М., 2013. -с. 44.
5. Шадрина, Т. В. Отношение молодых учителей к своей профессиональной деятельности. — М., 2014. — с. 54– 56.
6. Щебенькова, М. В. Методическая работа учителей начальных классов. — М.: Просвещение, 2014. — с. 11–15.
7. Коджаспирова Г.М., Коджаспиров А.Ю. Педагогический словарь: Для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений. — М.: И; М.: Издательский центр «Академия», 2000. 176 с.
8. Ямбург Е.А. Управление развитием адаптивной школы. – М.: ПЕР СЭ-Пресс, 2004. – 367 с.
9. Поташник М.М. Управление профессиональным ростом учителя в

современной школе: методическое пособие. – М.: Центр педагогического образования, 2009. – 448 с.

Применение кооперативного обучения на уроках истории и обществознания

*Юганова Е.М., учитель истории и обществознания
МБОУ «Гимназия №32» НМР РТ*

Прием ПЭА ШЭА:

-Вспомните, каких успехов добились ваши ученики на прошлой неделе? Обсудите с партнером по плечу.

-А, каких успехов добились вы на прошлой неделе? Обсудите с партнёрами по лицу.

Основная часть:

Для определения темы я прошу вас обратить внимание на экран.

Видео: выступление команды по синхронному плаванию на олимпиаде в Рио-де-Женейро. Вопрос: Какой из предложенных вариантов форм работы использовался в данном случае? Индивидуальная работа; Групповая работа; Парная работа.

Тема моего мастер - класса

«Применение кооперативного обучения на уроках истории и обществознания»

Теоретической основой кооперативного обучения являются работы Ж.-Ж. Пиаже, Л.С. Выгодского, подчеркивающих особую роль в процессе интеллектуального развития ребенка фактора социального взаимодействия и межличностного общения. Приемы данной технологии были разработаны во 2й половине 19 века Спенсером Каган.

Кооперативное обучение - это структурированная учебная деятельность малых групп, члены которых работают совместно (кооперируются), для достижения максимальной эффективности обучения. В рамках кооперативной деятельности члены группы стремятся к результатам, которые были бы выгодны и полезны как лично каждому, так и всей группе в целом. Класс разделен на малые группы. Они работают над заданием до тех пор, пока все члены группы не выполнят поставленные задачи. Совместные усилия приводят к тому, что все участники процесса стремятся к взаимовыгодному сотрудничеству, чтобы каждый выигрывал от успехов другого. «Твой успех приносит пользу мне, а мой – тебе!»

Сегодня, я бы хотела поделиться с вами некоторыми приемами кооперативного обучения, которые я использую в своей практике на уроках истории и обществознания. В результате в течение мастер-класса мы с вами совместно сформируем «Кейс успешности ученика».

Один из приемов кооперативного обучения, который я использую на своих уроках это прием «Зигзаг». Уважаемые участники фокус группы, я вам

предлагаю начать собирать «Кейс успешности ученика» с выделения этапов достижении успеха согласно предлагаемого текста.

Текст №1. Для того чтобы активизировать подсознание, вы должны быть абсолютно уверены в возможности достижения ваших целей. Необходима твердая уверенность в том, что вы заслуживаете этой цели, что она осуществится, когда вы будете к этому готовы. Необходимо укреплять свою уверенность и убежденность до тех пор, пока они не сложатся в абсолютную веру в достижимость вашей цели.

Текст №2. Достижение качественного результата требует значительных усилий и организации своей работы. Иногда необходимы недели, месяцы и даже годы упорного труда и подготовки до того момента, как вы окажетесь в состоянии достичь чего-то поистине большого. В каждой области вы должны заранее уплатить сполна. Не обладая исключительной одаренностью или талантом, вы должны быть честны перед собой и признать, что если эта цель заслуживает достижения, то она также заслуживает и терпеливой, настойчивой работы.

Текст №3. В каждом деле большую роль играет мотивация. В начале пути очень важно себя мотивировать. Работа только начата, хочется увидеть результаты, но их пока нет, и может так случиться, что вы остановитесь в самом начале по простой причине отсутствия результатов, этот момент можно считать кризисом старта.

Задания для участников групп. Задание №1. Найдите в тексте положенный результат, ради достижения которого предпринимаются те или иные действия; идеально- побуждающий мотив деятельности.

Задание №2. Найдите в тексте процесс действий, обеспечивающий сбалансированное взаимодействие отдельных видов ресурсов в рамках выбранного объекта управления, устанавливающий пропорции в процессе.

Задание №3. Найдите в тексте побуждение к действию; психофизиологический процесс, управляющий поведением человека, задающий его направленность, организацию, активность и устойчивость; способность человека деятельно удовлетворять свои потребности.

Поделитесь информацией со своими коллегами в группе, начиная с участника №1. Далее каждая группа представляет свою работу.

Теория: Каждый член группы находит материал по своей части. Затем учащиеся отвечают каждый на свой вопрос по тексту. Встречаются с участниками из другой группы, которые выполняли такое же задание, обмениваются информацией как эксперты по данному вопросу. Это называется «встреча экспертов». Затем они возвращаются в свои группы и обучаются всему новому, что узнали сами и что узнали от других членов группы. Далее совместно готовят итоговый продукт в группе.

1.Усвоение материала происходит в интерактивной форме, то есть не учитель выдает готовое знание, а сами учащиеся. 2. Мобилизуется способность учащихся выделять главное из текста, систематизировать информацию. 3.Охваченным оказывается весь класс, здесь не будет

пассивных учащихся.

Формируем «Кейс успешности». Этапы успеха: Мотивация, Постановка цели, Планирование, Организация. Благодаря поэтапной, совместной, кооперативной работе мы с вами собрали «Кейс успешности учащегося»

Как говорил Г.Форд «Собираться вместе – это начало. Держаться вместе – это процесс. Работать вместе – это успех»

Я желаю успехов вам и вашим ученикам!

Успешный учитель - успешный ученик!

«Организация проектной деятельности студентов на уроках информатики»

Юсупова Г.М., преподаватель информатики ГАПОУ «Лениногорский политехнический колледж», г. Лениногорск

Современный образовательный процесс немыслим без поиска новых, более эффективных технологий, помогающих содействовать развитию творческих способностей обучающихся, формированию навыков саморазвития и самообразования. В этом плане мое внимание привлек метод проектов, используемый в организации учебной деятельности обучающихся.

Мéтод проéктов — это способ достижения дидактической цели через детальную разработку проблемы (технологию), которая должна завершиться вполне реальным, осязаемым практическим результатом, оформленным тем или иным образом (проф. Е. С. Полат); это совокупность приёмов, действий учащихся в их определённой последовательности для достижения поставленной задачи — решения проблемы, лично значимой для учащихся и оформленной в виде конечного продукта.[1]

Основное предназначение метода проектов состоит в предоставлении учащимся возможности самостоятельного приобретения знаний в процессе решения практических задач или проблем, требующего интеграции знаний из различных предметных областей.

Сейчас я хочу поделиться с тем, каким образом метод проектов осуществляется на моих уроках информатики и какие результаты я наблюдаю.

Я уделяю большое внимание изучению со студентами программы Power Point. На первом занятии они осваивают технологию создания презентации, а именно учатся создавать новые слайды, размещать на них текст, рисунки, графики, выбирать дизайн презентации, анимационные эффекты, звуковое сопровождение. На практических занятиях они изучают эту программу, ее назначение, узнают как можно больше о ее возможностях. Каждый урок преподносить порцию теоретического материала, а затем закреплять полученные знания на компьютерах и отрабатывать навыки и умения мне показалось скучным. Тогда перед обучающимися была

поставлена цель: выбрать любую тему и создать в среде Power Point мультимедийный продукт. Другими словами началась работа по методу проектов. То, что происходило дальше, стало увлекательнейшим процессом. Ребята увлеченно, с интересом начали собирать материал, расширяя свои знания в той или иной предметной области. Мало собрать информацию, надо ее «отжать», т.е. оставить самое важное и значительное, надо ее так подать, чтобы твоя презентация не была скучной, и зрители смотрели бы, не отрываясь. Это была действительно поисковая, исследовательская, дизайнерская, аналитическая работа мозга.

Метод проектов применяется не только при изучении именно этой программы. Например, при прохождении темы «Растровый редактор Paint» обучающиеся получают задание – создать праздничную открытку, приглашение, визитную карточку и др. Здесь акцент делается на творческие способности обучающихся.

Проектную деятельность обучающихся я применяю на уроках повторения или обобщения пройденного материала. Проекты при этом могут быть небольшие и более длительные, часто рассчитанные на расширение образовательной деятельности в виде самообразования в рамках самостоятельной работы дома или в колледже. У меня сложилась следующая система. Сначала даю базовые теоретические знания, которые нацелены на всеобщее понимание. Затем мы переходим к практическим занятиям. После этого переходим к выполнению проектов.

Например, после изучения темы “Электронные таблицы” предлагаю обучающимся выполнить следующее задание: представить себя в роли директора компании, принять на работу несколько сотрудников (не менее 10), указать должность сотрудников, начислить заработанную плату, рассчитать подоходный налог, построить диаграмму. Подобная работа очень нравится обучающимся и позволяет осознать преимущество технологий работы с электронными таблицами и увидеть возможность применения полученных знаний и умений в повседневной практике.

Какие результаты мы видим в ходе выполнения проектов?

Для обучающихся:

1.Формируются и отрабатываются:

- навыки сбора, систематизации, классификации, анализа информации;
- умения представить информацию в доступном, эстетичном виде;
- умение выражать свои мысли, доказывать свои идеи;
- умение работать как самостоятельно, так и в группе.

2. Повышается уровень информационной культуры, включающий в себя работу с различной техникой (принтер, сканер, микрофон и т.д.).

3. Студент имеет возможность воплотить свои творческие замыслы.

4. Повышается самооценка тех детей, которые по той или иной причине считали себя неуспешными.

Для преподавателя:

1. Отношения с обучающимися переходят на уровень сотрудничества.

2. Повышается уровень преподавателя как энтузиаста, специалиста, консультанта, руководителя, координатора, эксперта.

3. Учитель перестает быть «предметником», а становится педагогом широкого профиля.

В целом можно сделать вывод, что метод проектов является эффективной инновационной технологией, которая значительно повышает уровень компьютерной грамотности, мотивацию учащихся, уровень самостоятельности школьников, общее интеллектуальное развитие, способствуя развитию основных компетенций: информационных, коммуникативных, учебно-познавательных.

Список использованных источников

1. https://ru.wikipedia.org/wiki/Метод_проектов.

Молодой педагог через призму методические компетенции

Яруллина Г.А., методист ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королева», г. Нижнекамск

В настоящее время личность педагога, его профессионализм, социальная и духовная зрелость представляют собой важные условия обеспечения эффективности процесса обучения и воспитания подрастающего поколения, а уровень сформированности профессиональных компетенций является основным критерием результативности процесса образования, его соответствия потребностям современного общества.

Чтобы стать полноценным субъектом образовательной деятельности, молодой педагог(- это энергия, это готовность развиваться, участвовать в профессиональных конкурсах, а соответственно повышать престиж школы[1])должен мотивировать себя на развитие способности проектировать собственную педагогическую деятельность в зависимости от конкретных условий её осуществления, а также способности к рефлексии над собственным опытом.

В современных условиях научно-методическое сопровождение молодого педагога невозможно рассматривать без педагога-наставника. Определений понятия «педагог-наставник» множество, но, считаю, что определение «Педагог-наставник» – это педагог, который умеет отвечать на вызовы времени[2], отвечает современным реалиям.

Научно-методическое сопровождение – это целенаправленная совместная деятельность методической службы и педагогического коллектива, реализованная в виде профессиональной помощи в освоении инновационной педагогической практики [3].

Методическая работа осуществляется в соответствии со следующими принципами:

1) принцип «зоны ближайшего профессионального развития», который позволяет выявить профессиональные затруднения молодого педагога через анкетирование и «точки профессионально-го методического роста» путём анализа методической активности педагога;

2) принцип стимулирования творческого роста молодых педагогов, который способствует преодолению профессиональных затруднений, получению профессионального признания через участие в конкурсах профессионального мастерства разных уровней и поддержке инициативы педагогов, занимающихся самообразованием;

3) принцип синергичности, непрерывности и преемственности, который подразумевает координацию, согласованность деятельности педагогов, реализующих ФГОС, посредством работы творческих групп, сохранение традиционных форм методической работы наряду с внедрением новых;

4) принцип фасилитации, который предполагает развитие творческого педагогического мышления на основе изучения и анализа ведущих педагогических идей и концепций; он позволяет реализовать принятую во всем мире современную парадигму образования «Обучение в течение всей жизни», отвечает требованиям социального заказа современного общества.

Содержательный компонент научно-методического сопровождения характеризуется формированием и совершенствованием:

- технологической культуры педагога как одного из важнейших аспектов в развитии профессионального мастерства;
- методологической культуры, которая представляет собой непременное условие совершенствования преподавателя;
- дидактической культуры – основы для овладения современными педагогическими технологиями;
- исследовательской культуры педагога, т.е. умения проектировать и осуществлять педагогический эксперимент.

Создание и претворение в жизнь индивидуального сценария профессионального развития педагога – эффективный механизм создания кадровых условий реализации компетенций. В связи с этим необходимо грамотно и целенаправленно вести работу с каждым педагогом.

Необходимы, во-первых, корректировка выбранной методической темы, над которой работает педагог и которая должна быть приведена в соответствие задачам реализации основной образовательной программы, во-вторых, посещение учебных занятий, открытых мероприятий педагогов, ознакомление с мониторингом выполнения контрольных или итоговых работ обучающихся.

Список использованных источников

1. 11 заповедей молодого педагога [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newtonew.com:81/school/11-zapovedey-molodogo-pedagoga>
2. Педагог-наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа:

<http://edunews.kz/ru/tarbie/2304-pedagog-nastavnik-eto-pedagog-kotoryy-umeet-otvechat-na-vyzovy-vremeni.html>

3. Петрова Л.И. Методическое сопровождение инновационной деятельности учреждений среднего профессионального образования: автореф. дисс. ... канд. пед. наук. М., 2005. 22 с.

РАЗДЕЛ 2: МАСТЕР-КЛАССЫ, ПРОВЕДЕННЫЕ В РАМКАХ СЕМИНАРА

Мастер-класс «Использование интерактивных методов на уроках иностранного языка»

*Акулова Вера Ивановна, преподаватель английского языка,
Шакирова Регина Раифовна, преподаватель иностранного языка,
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г.Нижнекамск*

Прежде чем говорить об особенностях применения интерактивных методов обучения на уроках иностранного языка следует рассмотреть разницу между традиционными занятий и интерактивными.

ТРАДИЦИОННЫЙ УРОК	ИНТЕРАКТИВНЫЙ УРОК
ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ «УЧИТЕЛЬ-УЧЕНИК» Преобладает взаимодействие «учитель-ученик»	ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ «УЧЕНИК-УЧЕНИК» Преобладает взаимодействие «ученик-ученик»
АКТИВНЫ ЛИДЕРЫ Учитель работает в основном фронтально, то есть одновременно со всем классом. В результате того, что эта форма работы очень мало учитывает индивидуальные особенности учеников, активны обычно несколько лидеров, остальные учащиеся включаются в работу только время от времени или остаются пассивными.	АКТИВНЫ ВСЕ УЧАЩИЕСЯ Все учащиеся максимально вовлечены в процесс решения поставленных во время занятия задач и получают возможность самореализации благодаря применению различных творческих методов и форм, в первую очередь работы в парах и малых группах.
СОЦИАЛЬНО-ОЖИДАЕМОЕ МНЕНИЕ Учащиеся чаще всего высказывают социально-ожидаемые мнения, которые не всегда совпадают с их собственными убеждениями.	ЛИЧНОЕ МНЕНИЕ Вопросы и задания составлены так, чтобы учащиеся могли высказать своё мнение, продемонстрировать свои убеждения в действии, обсудить и подискутировать (порассуждать) со сверстниками.

<p>УЧИТЕЛЬ – «НОСИТЕЛЬ ИСТИНЫ»</p> <p>Учитель выступает в роли «носителя истины», призывая усвоить готовые ценности и нормы поведения, при этом мнения учащихся, не совпадающие с тем, что было представлено учителем, обычно критикуются или игнорируются.</p>	<p>САМОСТОЯТЕЛЬНЫЕ ВЫВОДЫ УЧАЩИХСЯ</p> <p>Учитель организует учебные ситуации, в которых учащиеся самостоятельно приходят к выводам о возможных путях решения поставленных задач, выбирают близкие им ценности, самостоятельно принимают решения о наиболее подходящих для них моделях поведения.</p>
<p>УЧЕБНОЕ ПРОСТРАНСТВО (ВНИМАНИЕ НА УЧИТЕЛЯ)</p> <p>Учебное пространство (в первую очередь расположение парт) ориентирует внимание учащихся на учителя, который обычно находится перед классом, и мало способствует общению учащихся между собой.</p>	<p>УЧЕБНОЕ ПРОСТРАНСТВО (ВНИМАНИЕ ДРУГ НА ДРУГА)</p> <p>Учебное пространство организовано таким образом, чтобы учащиеся эффективно общались друг с другом в парах и малых группах и могли легко менять партнеров в процессе выполнения поставленных задач.</p>

Суть интерактивного обучения состоит в том, что учебный процесс организован таким образом, что практически все учащиеся оказываются вовлечёнными в процесс познания, они имеют возможность понимать и высказываться по поводу того, что они знают и думают. Причём, происходит это в атмосфере доброжелательности и взаимной поддержки, что позволяет не только получать новые знания, но и развивать саму познавательную деятельность и навыки взаимодействия, переводить её на более высокие формы кооперации и сотрудничества.

Для этого на уроках организуются индивидуальная, парная и групповая работа, применяются творческие задания, проекты, ролевые игры, кластеры, ментальные карты, учащиеся анализируют текст с помощью денотатной карты или с помощью метода INSERT, идёт работа с документами и различными источниками информации.

Современная педагогика богата целым арсеналом интерактивных подходов, список которых можно продолжать.

Алгоритм интерактивного занятия прост: введение в занятие – основная интерактивная часть – обратная связь.

Известное высказывание гласит:

«*Tell me and I forget.
Teach me and I remember.
Involve me and I learn.»*
«Скажи мне и я забуду,
Научи меня и я запомню.
Вовлеки меня и я пойму.»

BenjaminFranklin

Поэтому я предлагаю перейти от теории к практике. Так как мы не все учителя английского языка, мы будем обсуждать материал на русском языке, применительно к своим урокам.

Итак, для начала посмотрите на экран. Какое слово представлено здесь? Верно, это «УСПЕХ». Сегодня мы попробуем с вами понять «Как добиться успеха в профессии».

У каждой группы есть рабочие материалы. Выполнять задания необходимо простыми или цветными карандашами.

1. Первое задание:

У каждого из вас сформировалось свое мнение, что же такое успех, я предлагаю сейчас выполнить небольшое задание. Возьмите рабочий лист № 1. В течение 1 минуты в группе напишите все ассоциации, которые возникают у вас со словом «Успех».

Итак, группы готовы?

По очереди называйте ассоциации. Мы выполняли одно и то же задание, но разными методами: традиционным методом «Словесные ассоциации» и интерактивным - с помощью «Кластера».

Скажите на каком этапе урока можно применить метод «Кластер»?

Верно, он может применяться на стадии вызова для систематизации имеющейся информации и выявления областей недостаточного знания. На стадии осмыслиения кластер позволяет фиксировать фрагменты новой информации. На стадии рефлексии понятия группируются и между ними устанавливаются логические связи.

2. В мире очень много успешных людей. Я предлагаю вам узнать несколько интересных фактов об одном успешном человеке - Коко Шанель. Возьмите рабочий лист № 2. Пожалуйста, прочитайте текст и выполните задание к нему. У вас есть 2 минуты.

Итак, группы готовы. Пожалуйста, ответьте на вопросы по очереди:

1. Чем известна Коко Шанель?
2. Каково настоящее имя Коко Шанель?
3. Кем были родители основательницы Дома Шанель?
4. Где началась карьера Габриэль?
5. Жизненное кредо Коко Шанель?
6. Какие качества помогли Габриэль добиться успеха?
7. Когда был открыт Дом моды Шанель?

Данное задание также выполнялось разными способами. Первая группа подчеркивала ответы в тексте. Вторая группа заполняла денотатную карту. Когда же эффективен денотатный анализ текста?

Верно, наглядная денотатная карта может применяться при пересказе текстов и построении плана пересказа.

При работе с текстом я использую и другие методы, например, поиск ключевых слов в тексте и выделение их маркером, метод INSERT, соединя части текста, вставь пропущенные смысловые единицы и т.д.

3. Есть качества, которые могут помочь стать успешным человеком в профессии, жизни или наоборот помешать. Обсудите в течение двух минут эти качества и выполните задание в рабочих листах № 3.

Это задание также выполнили с помощью заполнения традиционной таблицы с плюсами и минусами и с помощью метода «Fishbone» (Рыбная кость).

Как вы считаете, какой метод заинтересует учащихся больше и почему?

«Рыбья кость» полезна при выборе достоинств и недостатков, плюсов и минусов какого-либо явления.

4. Сейчас я предлагаю объединиться и выполнить следующее задание.

Представьте, что вы участники судебного слушания. У каждого из вас есть своя роль (судья, обвиняемый, адвокат, прокурор, свидетели по делу со стороны обвинения, со стороны защиты). Выберите роль. Я возьму на себя роль секретаря, если вы не против. Я хочу напомнить основные функции каждого участника.

Судья объявляет заседание открытым, представляет обвинение, выслушивает всех участников судебного разбирательства и выносит вердикт.

Адвокат защищает обвиняемого, приводит аргументы.

Прокурор обвиняет подсудимого, приводит аргументы.

Свидетели высказываются в пользу или против обвиняемого.

Обвиняемый имеет право защищаться в течение судебного процесса.

Итак, обвиняемый – учитель творческий, ответственный, работающий по новым требованиям ФГОС, но застенчивый, неуверенный в своих силах до конца и отказывающийся участвовать в конкурсе «Учитель года». Вы должны привести аргументы и вынести вердикт – «Участвовать» или «Не участвовать». Обсудите процесс слушания в течении 2 минут.

Здесь мы попробовали применить ролевую игру в группе. Когда данный метод будет эффективен?

Верно, его можно использовать при обсуждении разных проблем, на этапе закрепления темы, как творческое задание.

Сейчас я попыталась с помощью мастер-класса показать, что интерактивные уроки – это занятия, на которых происходит формирование коммуникативной компетентности учащихся, которая обеспечивает успешную социализацию, адаптацию и самореализацию в условиях реализации ФГОС. Моя роль как учителя при выполнении заданий была инструктирующей, что характерно для интерактивного метода, который я стараюсь систематически применять на уроках английского языка.

Итак, сегодня мы увидели, что все интерактивные методы и приемы развивают коммуникативные умения и навыки, помогают установлению эмоциональных контактов между учащимися, приучают работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей, устанавливают более тесный контакт между учащимися и учителем, способствуют лучшему запоминанию и представлению содержания материала.

Практика показывает, что использование интерактивных методов и приемов на уроке иностранного языка снимает нервное напряжение у школьников, даёт возможность менять формы деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятия.

В конечном итоге, значительно повышается качество подачи материала и эффективность его усвоения, а, следовательно, и мотивация к изучению иностранного языка со стороны школьников.

Наша задача - сделать уроки яркими, эмоциональными, интерактивными, запоминающимися, отвечающими требованиям ФГОС, но мы не вправе забывать и про традиционные методы, которые вместе с интерактивными должны привести хорошему результату.

Мастер-класс на тему «Применение цифровой химической лаборатории в исследовательской деятельности обучающихся»

*Ахметянова Марина Петровна, преподаватель химии
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Методическая разработка предназначена для проведения мастер-класса по теме «Применение цифровой химической лаборатории в исследовательской деятельности обучающихся» с целью повышения профессионального уровня и обмена передовым опытом участников, расширения кругозора и приобщения к новейшим областям знания.

Актуальность данного мастер-класса обусловлена тем, что современные требования к уроку ставят перед педагогами задачу, научить обучающегося самостоятельно добывать знания, находить новое в различных источниках, сопоставлять, делать выводы, уметь формулировать новые вопросы и опять возвращаться на поиски ответов – то есть осуществлять исследовательскую деятельность. На примере применения датчиков цифровой лаборатории покажем, как активизировать познавательную деятельность обучающихся и применять их в исследовательской и проектной деятельности.

Участники: молодые специалисты, педагогические работники

Место проведения: ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

Дата проведения: 09.12.2021

Время проведения: 20 минут

Цель мастер-класса

- создание условий для профессионального общения педагогов, развития их творческой активности, совершенствования их профессиональных умений и навыков в условиях научной деятельности;
- ознакомление педагогических работников с применением цифровой химической лаборатории в учебной и исследовательской деятельности

- отработка способов использования электронных лабораторий цифровых датчиков в экспериментальной и исследовательской деятельности;

Задачи:

- обобщение опыта работы с использованием цифровых датчиков в лабораторных исследованиях;
- знакомство с принципом работы цифровой химической лаборатории;
- знакомство с примерами работ в исследовательской и экспериментальной деятельности с применением современной цифровой лаборатории;

Методы и приемы:

Демонстрация;

Объяснение;

Наблюдение;

Оборудование: персональный компьютер, мультимедийная доска, проектор, датчики цифровой химической лаборатории – датчик pH, датчик электропородности.

Цель мастер-класса	<ul style="list-style-type: none"> - создание условий для профессионального общения педагогов, развития их творческой активности, совершенствования их профессиональных умений и навыков в условиях научной деятельности; - ознакомление педагогических работников с применением цифровой химической лаборатории в учебной и исследовательской деятельности - отработка способов использования электронных лабораторий цифровых датчиков в экспериментальной и исследовательской деятельности;
Задачи мастер-класса	<ul style="list-style-type: none"> - обобщение опыта работы с использованием цифровых датчиков в лабораторных исследованиях; - знакомство с принципом работы цифровой химической лаборатории; - знакомство с примерами работ в исследовательской и экспериментальной деятельности с применением современной цифровой лаборатории;
Наглядные и технические средства обучения	Персональный компьютер, мультимедийная доска, проектор, датчики цифровой химической лаборатории.
Методы обучения	Демонстрация; Объяснение; Наблюдение;

Ход мастер класса

1. Организационный момент (1 мин)

Здравствуйте уважаемые коллеги!

Сегодня я постараюсь продемонстрировать, как с помощью датчиков цифровой химической лаборатории можно сделать урок более интересным, практикоориентированным; рассмотрим приемы работы, которые я регулярно использую в своей педагогической практике и считаю наиболее эффективными.

2. Вступительное слово, цели и задачи мастер-класса (3 минуты)

Цель нашего мастер-класса:

- создание условий для профессионального общения педагогов, развития их творческой активности, совершенствования их профессиональных умений и навыков в условиях научной деятельности;

- ознакомление педагогических работников с применением цифровой химической лаборатории в учебной и исследовательской деятельности

- отработка способов использования электронных лабораторий цифровых датчиков в экспериментальной и исследовательской деятельности;

В настоящее время уделяется особое внимание организации исследовательской деятельности студентов, так как умение проводить исследование — это обязательный компонент модели современного профессионала. Поэтому необходимо приобщать студентов к исследовательской деятельности в учебном процессе на лекциях, лабораторных и практических занятиях, при работе над курсовыми, проектами.

Кроме того, с 2018 года в нашем техникуме обучаются группы по специальностям, входящим в ТОП-50 самых востребованных на рынке труда. Особенностью учебного процесса в этих группах является выполнение на первом курсе индивидуального курсового проекта по дисциплине «Естествознание». Так как большинство студентов первого курса имеют слабое представление о сущности исследовательской работы, то возникает необходимость на конкретных примерах изучить примеры проведения исследовательских работ.

Здесь хорошим помощником является Цифровая химическая лаборатория.

Цифровые лаборатории являются новым, современным оборудованием для проведения самых различных исследований естественнонаучного направления. С их помощью можно проводить работы, как входящие в учебную программу, так и совершенно новые исследования.

Использование цифровой лаборатории имеет ряд преимуществ:

- развиваются интеллектуальные способности обучающихся,

- работу с цифровой лабораторией можно проводить на различных этапах урока для актуализации, закрепления или контроля знаний;

- позволяет быстро оценить результат работы, определить темы, по которым имеются пробелы в знаниях, следовательно, имеется наличие обратной связи преподаватель-обучающийся.

Основные достоинства ЦХЛ можно увидеть на экране.

3. Знакомство с цифровой лабораторией (4 минуты)

Основное оборудование цифровой химической лаборатории состоит из следующего набора (слайд 5, 6, 7)

- набор цифровых датчиков;
- специализированный портативный компьютер или ноутбук;
- специализированное программное обеспечение;

Здесь следует сказать, что число датчиков и их разнообразие зависит от того, какие задачи ставятся перед цифровой лабораторией. Все не вошедшие в первоначальный комплект можно докупить отдельно.

Компьютер регистрирует данные, полученные с датчиков. На компьютере установлена специальная программа среда, благодаря которой собранная информация может быть представлена в различных формах, обработана и сохранена для её дальнейшего использования.

4. Практическая часть (10минут, слайд 8)

Сегодня для демонстрации я выбрала датчик измерения pH среды.

Рассмотрим, какое исследование мы выполнили со студентами на занятиях. Эксперимент «Изучение кислотности популярных напитков».

Цель: определение кислотности таких газированных напитков как Кока-кола, Спрайт, Фанта.

Ход работы:

Мотивационный момент (создание проблемной ситуации):

Различные газированные напитки и соки очень популярны в наше время, особенно в среде подростков. Давайте определим, который из представленных напитков представляет большую опасность.

Подготовка эксперимента:

Были приобретены напитки «Кока-кола», «Фанта», «Спрайт».

Проведение эксперимента:

Банки с напитками откроем непосредственно перед опытом, нальем в стаканчики по 10 мл, затем во всех образцах измерим значения pH с помощью нашего датчика. Для этого нажимаем кнопку Пуск на основной панели инструментов. Начинаем регистрацию данных и нажимаем кнопку Стоп. Для каждого из напитков измерения проводим отдельно. Результаты будут отображаться на экране компьютера (слайд 9, 10, 11).

Вывод: Измерения показывают:

1. Во всех образцах присутствуют в качестве добавок кислоты.
2. Самым кислым из исследуемых напитков является Кока-кола.

Кислота растворяет минеральные вещества в эмали, от чего зубы становятся непрочными, более чувствительными и более склонными к разрушению. Употребление напитков с высокой кислотностью на протяжении длительного времени (особенно маленькими глотками) в результате может привести к разрушению зубной эмали.

Кроме того, какие еще исследовательские работы можно провести с помощью датчиков?

Датчик pH (слайд 13, 14, 15)

Давайте сегодня мы с вами попробуем исследовать кислотность молока.

Подготовка эксперимента:

Кратко познакомимся с основными пунктами меню программы цифровой лаборатории:

- откроем программу через ярлык, расположенный на рабочем столе;
- рассмотрим меню программы;
- кратко познакомимся с панелью инструментов.

Проведение эксперимента:

Я купила 3 упаковки молока с различными датами изготовления. С помощью датчика pH, попробуем определить свежесть молока, а потом сравним с датами на упаковке. Чем больше кислотность молока, тем дольше его срок изготовления.

Бутылки с молоком откроем непосредственно перед опытом, нальем в стаканчики по 10 мл, затем во всех образцах измерим значения pH с помощью нашего датчика. Для этого нажимаем кнопку Пуск на основной панели инструментов. Начинаем регистрацию данных и нажимаем кнопку Стоп. Для каждого из образцов измерения проводим отдельно. Результаты будут отображаться на экране компьютера.

5. Подведение итогов (2 минуты)

Таким образом, применение цифровой лаборатории имеет ряд преимуществ:

- каждый преподаватель может разработать свои интересные лабораторные опыты, которые сделают процесс обучения более интересным и запоминающимся;
- выполнять сложные научные эксперименты в ходе проектных и исследовательских работ обучающихся;
- позволяют получать данные, недоступные в традиционных учебных экспериментах;
- имеют удобный вывод данных и обработку результатов исследований.

Осваивая лаборатории можно развить у обучающихся интерес к самостоятельной исследовательской деятельности.

Используя цифровое электронное оборудование, проводя исследования, обучающиеся формулируют вопросы, и ищут ответы на них, собирают и интерпретируют данные, систематизируют их, формируя собственные познания, а также проверяют их достоверность. Обучающиеся выдвигают гипотезы, применяют логическое и критическое мышление, а также принимают во внимание альтернативные объяснения явлений. Таким образом, они активно развиваются свое понимание науки, комбинируя научные познания со своими рассуждениями и навыками мышления. Применение цифровой электронной лаборатории способствует развитию исследовательских и коммуникативных умений, навыков сотрудничества. Таким образом, у обучающихся повышается интерес к процессу обучения, что закономерно ведет увеличению качества образовательного процесса.

6. Рефлексия (4 минуты)

На этом наш мастер-класс закончен. В конце мне бы хотелось, чтобы вы ответили на несколько вопросов.

1. Была ли полученная информация для Вас полезна? (да, нет, не совсем)

2. Прошло ли занятие результативно, т.к.

а) теперь могу применить предложенные методы в обучении своих детей;

б) могу сообщить о данном опыте своим коллегам;

в) для меня результата нет;

г) свой вариант ответа _____

Ваши замечания и пожелания.

Благодарю за участие. Если у вас есть вопросы, я с удовольствием отвечу.

Мастер-класс на тему «Арт-терапия в работе с молодыми специалистами»

*Башарова Гузель Бариевна, педагог-психолог
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

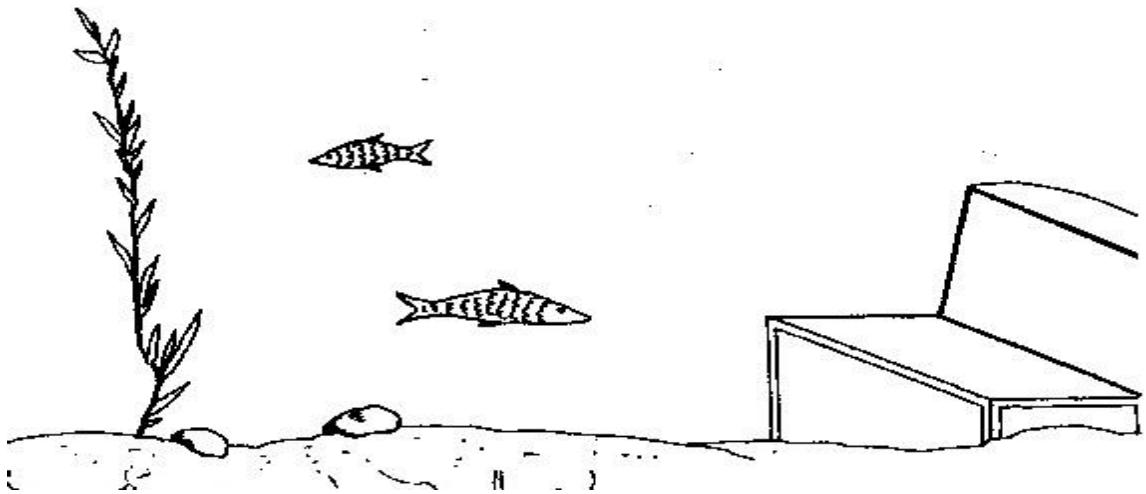
Упражнение «Морские сокровища»

Каждый человек обладает ресурсами, которые в свою очередь условно можно разделить на внутренние и внешние. Внешние ресурсы – это все материальные ценности, социальный статус или роли, а также всевозможные социальные связи, которые обеспечивают человеку поддержку от

окружающих его людей.

Внутренние ресурсы – это психический личностный потенциал, характер, опыт и навыки человека, которые помогают изнутри. Однако, и внешние и внутренние ресурсы тесно связаны между собой. Ресурсы требуют постоянного взаимодействия со средой, развития и обновления.

Небольшой проективный тест прояснит ваши цели и подскажет, каких ресурсов вам не хватает в первую очередь.



Инструкция

На рисунке вы видите небольшой кусочек морского пейзажа, точнее, морского дна. Ваша задача состоит в том, чтобы дополнить эту картинку деталями, то есть завершить её. Также обратите ваше внимание на пустой сундук. Он открыт, но пуст. Заполните его тем содержимым, которое считете наиболее подходящим и верно отражающим ваши мысли. [1]

Описание результатов

- Если вы нарисовали множество рыб или других живых существ, то это говорит о том, что ваша цель касается других людей, возможно, вы мечтаете о крепкой взаимной любви, новых друзьях, общественной деятельности. Вам важно знать, что у вас есть понимание и поддержка ваших близких и друзей.
- Если вы нарисовали множество растений, то, вероятно, ваша цель из духовной сферы. В целом это означает личностный рост и саморазвитие, в частном случае это может быть, желание чему-то научиться, что-то узнать, приобрести какой-то навык, усовершенствовать имеющиеся знания.
- Если вы нарисовали на дне много камней, то это говорит о том, что ваша мечта носит материальный характер. Возможно, вы мечтаете что-то купить, большую радость вам принесет определенная вещь.
- Если вы нарисовали корабль, лодку или плывущего человека, то это говорит о том, что вы мечтаете куда-то поехать, повидать мир, получить новые впечатления.
- Содержимое сундука – это ресурсы, которые позволят вашей мечте стать явью.
- Если вы наполнили сундук деньгами, то это, как вы и сами

догадываетесь, говорит о том, что вам нужны деньги, но у вас их мало или недостаточно.

- Если среди денег встречаются драгоценные камни, то это значит, что вы пока даже не пытались прикидывать, сколько денег вам нужно.
- Если вы положили в сундук драгоценности и тщательно их обрисовали, то это говорит о том, что вам стоит быть более решительным и действовать с большей уверенностью – и вы обязательно добьетесь успеха.
- Если вы поместили в сундук скелет – вам нужно время, чтобы прийти в себя после предыдущего разочарования. Спустя какое-то время вы поймете, что испытания делают нас сильнее и мудрее.[2]

Список использованных источников:

1. https://vk.com/-127544129_17991
2. <https://psychojournal.ru/tests/976-proektivnyy-test-morskie-sokrovischa.html>

Мастер-класс на тему «Функциональная грамотность, как средство формирования практических навыков учащихся»

Владимирова Л.М., зам. директора по ТО, учитель истории высш. квал. категории, кандидат ист. Наук

ГАПОУ «Нижнекамский многопрофильный колледж», г. Нижнекамск.

Цель мастер-класс: внедрение приемов развития ФГ на уроках, что должно привести к повышению результативности.

Задачи:

- 1) дать определение понятию «функциональная грамотность»;
- 2) рассмотреть основные направления ФГ и условия их формирования;
- 3) развитие навыков внедрения ФГ в системе образования.

План

1. Понятие «функциональная грамота» и ее направления.
2. Качества функционально грамотной личности.
3. Методы и приемы функциональной грамотности.

Введение

Великий педагог XIX века К.Д. Ушинский говорил: «Нельзя человека научить на всю жизнь, его надо научить учиться всю жизнь!».

Уважаемые коллеги, еще лет 10 назад понятие функциональная грамотность было нам незнакомо. Мы также обучали детей математике, русскому языку, истории, химии и др. наукам. Но при этом выпускник, выйдя из школы даже с золотой медалью, не умел применять полученные знания на практике. Вспомните себя, при поступлении в вуз, вам говорили, забудьте все, чему учила вас школа и начнем образование заново.

Новая экономическая система предъявляет к молодежи новые требования. Быть востребованным на рынке труда, умение применять свои навыки в практической жизни, быть коммуникабельным – вот те из немногих

задач, которые призвана решить современная школа. И одним из **актуальных направлений** является формирование функциональной грамотности.

Основная часть

Задание 1. Ассоциативный куст. Для начала давайте самостоятельно попытаемся дать определение понятию «функциональная грамотность». Перед вами карточки, которые необходимо заполнить, подобрав к каждой букве слова «ЛИЧНОСТЬ» личностные качества, синонимы к слову «Функционировать», дать определение слову «Грамотность».

ЛИЧНОСТЬ (используя каждую букву, расписать личностные качества)	ФУНКЦИОНИРОВАТЬ (подобрать синонимы)	ГРАМОТНОСТЬ (дать определение этому слову)
Л – лидерство	взаимодействие	это способность слушать, зрительно воспринимать, говорить, читать, писать и излагать с целью взаимодействия с другими людьми, овладения новыми знаниями, обмена информацией, принятия решений и выражения мыслей и чувств.
И – индивидуальность	работать в команде	
Ч – человечность	применять знание на практике	
Н – неординарность		
О – оригинальность		
С – самостоятельность		
Т – творчество		
Ь-		

Ответ:— это набор навыков и умений, обеспечивающих человеку полноценное участие в жизни общества.

Однако, проблема в том, что на данный момент педагоги испытывают профессиональные затруднения при организации работы по формированию функциональной грамотности, так как, **во-первых**, нет никаких чётких указаний, как педагогам обеспечить реализацию этой цели. **Во-вторых**, ни содержание учебников, ни их методический аппарат в том виде, в каком он есть, не позволяют осуществлять эффективную работу по формированию ФГ.

Функциональная грамотность включает в себя: читательскую грамотность, финансовую, естественнонаучную, компьютерную, бытовую, юридическую, математическую, грамотность в вопросах здоровья и др. Чаще всего мы замечаем функциональную грамотность, когда сталкиваемся с ее отсутствием. Человек не умеет читать схемы, разобраться с банкоматом, новым телефоном и прочее.

Функциональная грамотность связана с овладением компетенций: компьютерной; правовой; математической; читательской; финансовой; естественно-научной.

Качества функционально грамотной личности могут и должны рассматриваться сегодня как портрет современного выпускника школы:

- Человек самостоятельный
- Человек уверенный
- Человек целеустремленный

- Человек познающий мир
- **Человек, умеющий жить среди людей.**

Задание 2. Определите к какому виду грамотности относится задание и на каком предмете его можно применить.

1. Запустить графический редактор PAINT. 2. Открыть файл <i>dog.jpg</i> . в папке C:\Documents and Settings\9 класс\Рабочий стол\Экзамен. 3. Дорисовать будку для собаки и любые другие недостающие детали.	Компьютерная Информатика
2. Узнав, что бабушке требуется дорогостоящая операция, 16-летний школьник Иван решил устроиться продавцом в табачный киоск. Его устраивал размер предполагаемой оплаты труда и график работы. Но работодатель отказался принять Ивана на работу. Правомерны ли действия работодателя? Свой ответ поясните. Назовите любые две особенности регулирования труда работников младше 18 лет.	Правовая и общественно-политическая грамотность Обществознание и история
3. Вы решили заняться разведением попугаев. Определите размер клетки, необходимой для комфортного содержания птиц. Выясните чем питаются птицы и как за ними ухаживать.	Бытовая Биология, физика, математика
5. Ваша семья уезжает в отпуск раньше окончания учебного года. Помогите маме написать заявление.	Общая Русский язык
6. Вы затеяли стирку кашемирового свитера. Определите какой режим стирки нужно задать в машину	Информационная Химия

Задача 3. Настя решила заниматься видом спорта, изображенным на картинке. Изучите данное изображение и ответьте на вопросы.



- 1) Каким видом спорта решила заниматься Настя?
- 2) С какой системой организма связан данный вид спорта?
- 3) Почему данным спортом нужно начинать заниматься с раннего возраста?
- 4) Какие медицинские противопоказания могут быть к данному виду спорта?

Приемы и методы функциональной грамотности на **уроках истории**: метод моделирования; создание логических схем, описание события от имени участника; модель «живая карта»», работа с терминами и понятиями и др.

Заключение

Одной из проблем школьного образования является то, что успешность в школе не всегда означает успешность в жизни. В современных условиях необходим функционально грамотный человек, умеющий получать, систематизировать и эффективно использовать информацию для достижения социально значимых результатов. Важно создать условия для того, чтобы

учащиеся учились самостоятельно добывать, анализировать, структурировать и использовать информацию для максимальной самореализации и полезного участия в жизни общества. Проблема развития функциональной грамотности в процессе обучения может быть реализована в плане формирования умения решать задачи и самостоятельно применять знания в новых условиях.

И эти задачи призвана реализовать социальная - СОЦИАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНЦИЯ - это развитие способности человека использовать приобретаемые в течение жизни знания для решения широкого диапазона жизненных задач в различных сферах человеческой деятельности.

Успешная реализация данной компетенции может быть обусловлена через триединство УЧИТЕЛЬ – Учащийся – РОДИТЕЛЬ!!!

Таким образом в современном мире функциональная грамотность стала одним из базовых факторов, способствующих активному участию людей в социальной, культурной, политической и экономической деятельности, а также обучению на протяжении всей жизни.

Список использованных источников

1. Абдулаев Э.Н. Деятельностный подход в преподавании истории в рамках требований нового стандарта // Преподавание истории в школе - 2012. - №1. - С.3-7

2. Вяземский Е. Е. Уроки истории: думаем, спорим, размышляем: пособие для учителей общеобразоват. учреждений / Е.Е.Вяземский, О.Ю.Стрелова. - М.: Просвещение, 2012. - 192 с.

3. Гребнев И.В. Методическая компетентность преподавателя: формирование и способы оценки // Педагогика. - 2014. - №1. - С.69-74

4. Журнал «Отечественная и зарубежная педагогика» №4 , том 1, 2019 год • Статья Г.П. Савиных «Учебный план по ФГОС среднего общего образования: не откладывайте до 2020 года».

5. Краткий отчет по результатам исследования PISA 2018. ФИОКО <https://fioco.ru/pisa>

6. Минькович Т.В. Моделирование как универсальный способ осуществления деятельности // Педагогика. - 2013.- 10.- С. 34-42

Электронные ресурсы:

1. Указ Президента «О национальных и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года». – Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/43027/page/1>

2. Федеральный институт оценки качества <https://fioco.ru/>

3. Банк заданий <http://www.oecd.org/pisa/data/>

Мастер-класс по теме: «Битва поколений»

Гильфанова Ф.Ф., преподаватель

Крамаренко Н.П., мастер производственного обучения

ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск.

Добрый день, уважаемые гости!

Токарное дело – считается одним из первых ремесел которое освоил человек и которое существует и по сегодняшний день. Сегодня вступают в ряд станки нового поколения. Станки, которые не требуют физических усилий, а требуют знание языка программирования, которые позволяют работать максимально усовершенственных условиях труда, которые позволяют работать, соблюдая технику безопасности. Несмотря на это наши добрые друзья станки универсалы не покидают еще производственные площадки.

Тема нашего мастер-класса «Битва поколений», где мы с вами совместно хотим сделать вывод изжили свое станки универсалы или нет.

На площадке сегодня работают студенты второго курса, обучающиеся по специальности «Технология металлообрабатывающего производства». Студенты получат чертежи и одновременно приступят к выполнению задания. По окончанию задания, каждая группа поднимает руку и мы останавливаем время.

После того, как будут готовы детали, наши эксперты, студенты четвертого курса будут производить контрольные размеры, в результате которых подведем итоги.

- Участники вы готовы?

Студенты приводят в форму спец одежду, и приступают к станкам.

Эксперты запускают время, выдают участникам чертежи и участники приступают к работе.

По завершению работы, учащиеся дают знать, эксперты фиксируют время.

После сдачи готовых деталей, эксперты производят замеры, вносят результаты в протокол, подводятся итоги.

- Уважаемые коллеги мы с вами стали очевидцами как наши станки еще не изжили свое. И мы еще можем работать и на станках DMG Mori, и на токарно-винторезных станках.

Приложение 1

Протокол оценки результатов

Критерий	Параметр	Макс балл	DMG Mori		16K20	
			Результат	Итог	Результат	Итог
Время	15 мин.	1				
Размер 1	50	1,5				
Размер 2	45	1,5				
Размер 3	3	1,5				
Размер 4	18-0,02	1,5				
Размер 5	14-0,5	1,5				
Размер 6	16b8	2				
Итог						

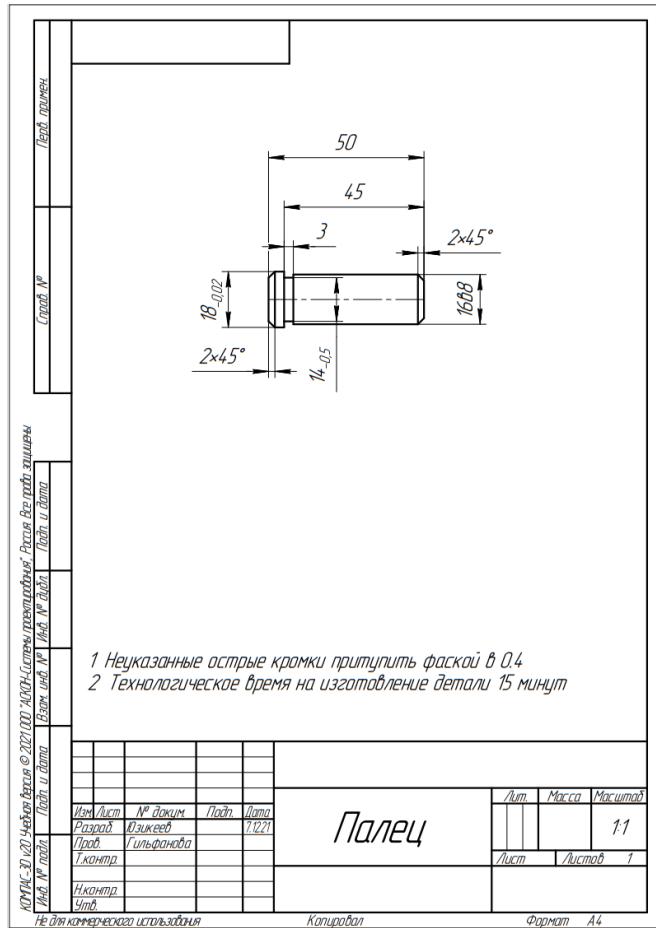
Гл. эксперт _____

Гильфанова Ф.Ф.

Эксперт _____
 Эксперт _____
 Технический эксперт _____
 Технический эксперт _____

Ермаков А.А.
 Имамутдинов Д.Р.
 Крамаренко Н.П.
 Назаренко Р.М

Приложение 2



Мастер-класс на тему «В помощь молодому педагогу. Раскрытие педагогического потенциала»

Евстифеева Ю. А, преподаватель высшей квалификационной категории, ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск.

Цель: распространение педагогического опыта наставничества с целью повышения профессиональной компетентности молодого педагога СПО.

Задачи:

- 1.Формирование образа современного педагога.
- 2.Мотивация профессионального развития молодого педагога.

Целевая аудитория мастер-класса. Молодые педагоги.

Требования к материальному обеспечению мастер-

класса. Оборудование: мультимедиа - проектор, экран, бумага, ручки.

Форма работы: пары, малые группы.

1.Организационный момент.

Приветствие гостей и молодых педагогов. Озвучивание цели и задач мастер-класса.

2.Упражнение «Формирование образа современного педагога».

В школе молодого педагога мы используем упражнение, в котором молодой специалист прогнозирует свое развитие как будущего профессионала.

Задание:

Для следующего задания вам понадобятся нарисовать два человечка, впишите внутрь первого человечка качества, которыми вы уже обладаете, а во второй те, которые вы планируете развить в себе, совершенствуясь как учитель.

Заберите эти листы с собой, они своеобразная визуализация того, что обязательно произойдет. Годы спустя, вы обязательно посмотрите на них, улыбнетесь и скажите «Я идеальный учитель».

2. Современное образование нуждается в успешных педагогах. Только успешный педагог сможет воспитать личность, настроенную на успех в любой области приложения своих возможностей. И на данном этапе своего профессионального пути, вы должны понимать, что многое зависит именно от вас и от вашего желания.

Достичь определенного уровня в профессиональном росте способствует то, с каким настроем вы пришли в профессию педагога, какова в первую очередь ваша мотивация для профессионального развития и совершенствования.

3. Игровое упражнение «Сосуды долга и права».

Задание будет направлено на создание мотивов своей профессиональной деятельности.

Цель: актуализировать в своем сознании понятие «потребность»; постараться, приступая к любому делу, «вырастить в себе интерес».

Приступая к любому виду деятельности, надо осознать, что будет владеть человеком: *интерес (право)* или *долг (обязанность)*.

Если интерес – дело пойдет, если долг – надо постараться «вырастить в себе интерес».

Ситуации:

1. Незапланированное мероприятие (*открытое занятие, развлечение с детьми*)

2. Освоение новой комплексной программы (*новое лабораторное оборудование*)

3. Транслирование своего опыта работы (*участие в конкурсах, написание статьи и т.д.*)

4. Назначение на должность куратора, классного руководителя.

5. Назначение на должность руководителя методического

объединения.

Задание для подгрупп: Напишите, что может для вас стать мотивом, чтобы мероприятие из статуса «долг» выросло в статус «интерес».

Выполнение, обсуждение. (Приложение №1)

4. Заключительный этап.

Свой мастер-класс я хотела бы закончить притчей, в которой говорится об отношении людей к сложностям, которые может преподнести жизнь.

Приходит к отцу молодая девушка и говорит

— Отец, я устала, у меня такая тяжелая жизнь, такие трудности и проблемы, я все время плыву против течения, у меня нет больше сил... что мне делать? Отец вместо ответа поставил на огонь 3 одинаковых кастрюли с водой, в одну бросил морковь, в другую положил яйцо, а в третью насыпал кофе. Через некоторое время он вынул из воды морковь и яйцо и налил в чашку кофе из 3 кастрюли.

— Что изменилось? — спросил он свою дочь.

— Яйцо и морковь сварились, а кофе растворились в воде — ответила она.

— Нет, дочь моя, это лишь поверхностный взгляд на вещи. Посмотри — твердая морковь, побывав в кипятке, стала мягкой и податливой. Хрупкое и жидкое яйцо стало твердым. Внешне они не изменились, они лишь изменили свою структуру под воздействием одинаковых неблагоприятных обстоятельств — кипятка. Так и люди — сильные внешне могут расклеиться и стать слабаками там, где хрупкие и нежные лишь затвердеют и окрепнут...

— А кофе? — спросила дочь

— О! Это самое интересное! Зерна кофе полностью растворились в новой враждебной среде и изменили ее — превратили кипяток в ароматный напиток. Есть особые люди, которые изменяют сами обстоятельства и превращают их в нечто новое и прекрасное, извлекая пользу и знания из ситуации...

Эти особенные люди – учителя!

Я желаю каждому из вас никогда не останавливаться на пути совершенствования собственного мастерства, не смотря на то, что этот путь бесконечен.

Приложение 1.

Мотивы к профессиональному развитию	Стимулы, которые можно использовать для профессионального развития
Мотив самостоятельности, реализация себя в профессиональной деятельности как творческой личности	1.Открытие собственного мастер – класса для учителей района. 2.Повышение самостоятельности, возможность работать по интересующей программе, выбирать класс, устанавливать наиболее удобный график работы(расписание). 3.Содействие в получении гранта на реализацию интересующего учителя проекта.

	4.Содействие в разработке, утверждении и распространении авторской программы.
Мотив личного развития, приобретения новой информации.	1.Направление на стажировку или престижные курсы. 2.Предоставление времени на методическую работу (работа на дому) 3.Творческий отпуск в каникулярное время. 4.Дополнительные дни к отпуску. 5.Оплата научно-методической литературы. 6.Содействие в переподготовке по интересующей учителя, руководителя школы специальности.
Мотив самоутверждения, достижения социального успеха.	1.Предоставление возможности распространения опыта работы через конференции, педагогические чтения, семинары. 2.Организация обобщения опыта, содействие в подготовке собственных публикаций и пособий в печати. 3.Представительство от школы на ответственных мероприятиях. 4.Привлечение к руководству структурными подразделениями методической службы школы. 5.Получение права на проведение семинаров для своих коллег. 6.Назначение на должность методиста, ответственного за стажировку молодых учителей. 7.Рекомендация учителя для работы в вузе на подготовительном отделении. 8.Рекомендация учителя для работы в экспертных группах.
Потребность быть в коллективе	1.Вхождение в состав различных органов, решающих важные проблемы жизни школы.
Мотив стабильности, защищенности	1.Гарантия защищенности от посягательств на профессиональную честь учителя со стороны вышестоящих руководителей, методистов, родителей. 2.Предоставление оплачиваемых часов на методическую работу. 3.Гарантия имеющегося статусного положения в коллективе.
Мотив состязательности	1.Методическое сопровождение различных конкурсов профессионального мастерства. 2.Присвоение звания победителя школьного конкурса профессионального мастерства

Открытый урок на тему «Конституция РФ – основной закон государства»

Закирова Рамиля Рашитовна, преподаватель ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева», г. Нижнекамск

Аннотация

Открытый урок на тему: «Конституция РФ – основной закон государства» по предмету ОУД.11 Обществознание из цикла учебных дисциплин по выбору из обязательных предметных областей был проведен в группе 3021 специальности 09.02.04 Информационные системы (по

отраслям) 1 курса в рамках предметной недели социально-гуманитарных дисциплин ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В.Лемаева». На занятии присутствовали 24 обучающихся, которые были разделены на 3 группы.

Практическое занятие проведено в форме викторины. Урок целей достиг: обобщен изученный материал с применением на практике в конкретных ситуациях знания о Конституции РФ; в процессе выполнения практических заданий развивались творческая деятельность и навыки работы в группе у обучающихся; были созданы условия для воспитания чувства патриотизма,уважительного отношения к Конституции РФ как основному закону государства.

Обучающиеся показали личностные, метапредметные и предметные результаты обучения; учились принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

Работа обучающихся показала их умение выделять существенные признаки основных понятий, конкретизировать их, проявились заинтересованность и активность студентов.

На урок были приглашены независимое жюри, методист колледжа, преподаватели социально-гуманитарных дисциплин, классный руководитель группы.

Отзывы присутствующих на уроке положительные, в частности отметили такие отличительные особенности урока как использование приёмов просмотра видеофрагментов по изучаемым темам, театрализация, что способствует повышению мотивации учения; приёмов чёткого инструктирования перед выполнением того или иного задания, что вносит в урок стройность и логичность.

**План-конспект
открытого урока на тему:
«Конституция РФ – основной закон государства»**

Учебная дисциплина: Обществознание

Тема урока: Конституция РФ – основной закон государства

Место проведения: Б 206

Тип урока: систематизации и обобщения знаний и умений

Вид урока: практическая работа

Форма урока: викторина

Методы обучения: репродуктивно-поисковой, словесно-наглядный.

Межпредметная связь: Информатика, Социальная психология, Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

Внутрипредметная связь: Социальные отношения, социальные нормы, государство в политической системе, правовые отношения, основы конституционного права РФ, права и обязанности граждан.

Цели урока:

Образовательная: Создать условия для обобщения изученного материала по теме, применяя на практике в конкретных ситуациях знания о

содержании Конституции РФ.

Развивающая: способствовать развитию ассоциативного мышления, творческой деятельности, навыков работы в группе.

Воспитательная: обеспечить условия для воспитания чувства патриотизма,уважительного отношения к Конституции РФ как основному закону государства.

Примерные прогнозируемые результаты:

в результате изучения темы: «Конституция РФ – основной закон государства»

обучающиеся должны достичь следующих результатов:

- **личностных:** - российская гражданская идентичность, патриотизм, уважение к своему народу, чувство ответственности перед Родиной, уважение государственных символов (герба, флага, гимна);

- гражданская позиция в качестве активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего традиционные национальные и общечеловеческие, гуманистические и демократические ценности;

• метапредметных:

- умение самостоятельно определять цели деятельности и составлять планы деятельности; самостоятельно осуществлять, контролировать и корректировать деятельность; использовать все возможные ресурсы для достижения поставленных целей и реализации планов деятельности; выбирать успешные стратегии в различных ситуациях;

- владение навыками познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности в сфере общественных наук, навыками разрешения проблем; способность и готовность к самостоятельному поиску методов решения практических задач, применению различных методов познания;

- готовность и способность к самостоятельной информационно-познавательной деятельности, включая умение ориентироваться в различных источниках социально-правовой и экономической информации, критически оценивать и интерпретировать информацию, получаемую из различных источников;

• предметных:

- сформированность знаний об обществе как целостной развивающейся системе в единстве и взаимодействии его основных сфер и институтов;

- владение базовым понятийным аппаратом социальных наук;

- владение умениями выявлять причинно-следственные, функциональные, иерархические и другие связи социальных объектов и процессов.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

Методическое оснащение урока: методические рекомендации по

выполнению практических работ.

Материально-техническое оснащение урока: компьютер, проектор.

Ход урока

Этап урока	Действия преподавателя	Деятельность студентов
1. Организация начала урока (1-2 минуты).	Приветствие группы, создание благоприятной обстановки и настрой группы на совместную работу.	Приветствие преподавателя, доклад старосты о готовности группы.
2. Постановка цели и задач урока. Мотивация учебной деятельности учащихся.	Сообщение темы, целей урока. Объяснение правил проведения викторины. Представление жюри.	Слушают преподавателя, знакомятся с составом жюри. Команды приветствуют друг друга и объявляют свое название, девиз.
3. Актуализация знаний (4-5 минут).	Проведение фронтального опроса по пройденным темам уроков. Этап «Мозговой штурм».	Команды по очереди отвечают на вопросы, набирают фишку (баллы).
4. Обобщение и систематизация знаний	<p>1. Подготовка учащихся к обобщенной деятельности.</p> <p>А. Раздает карточки-задания по теме «Отрасли права», объясняет задание. Этап «Преступление или проступок?».</p> <p>Б. Раздает конверты с заданиями по теме «Конституционное право», объясняет задание Этап «Черный ящик».</p> <p>2. Воспроизведение на новом уровне (переформулированные вопросы).</p> <p>А. Напоминает о домашней заготовке группам, объясняет правила ситуационной игры. Этап «Место действие–Россия».</p> <p>Б. Показывает на экране задание, объясняет ход выполнения. Этап «Правовой квадрат»</p>	<p>Команды получают задания.</p> <p>Решают задания, ответы записывают в таблицу и сдают жюри</p> <p>Решают задания, ответы записывают в таблицу и сдают жюри</p> <p>По группам разыгрывают приготовленные заранее сценки, определяют статьи Конституции.</p> <p>По очереди команды выбирают зашифрованные картинки с экрана и отвечают на вопросы преподавателя, зарабатывают баллы.</p>
5. Применение знаний и умений в новой ситуации	Организует деятельность по применению новых знаний в нестандартной ситуации. Этап «Жизнь как в кино»	Выполняют задания, используя приобретенные знания в заданной ситуации.

6. Контроль усвоения, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция	Определяет пробелы в знаниях, дает краткий разбор допущенных ошибок	Осуществляют самопроверку, разбирают работу членов команды.
VII. Информация о домашнем задании, инструктаж по его выполнению		
7. Рефлексия (подведение итогов занятия)	Проводит анализ и содержание итогов работы, дает слово жюри для определения команд-победителей, озвучивает оценки за урок.	Анализируют свою деятельность и деятельность группы по достижению цели

Приложения:

1. Сценарий проведения открытого урока на тему «Конституция РФ – основной закон государства».
2. Раздаточный материал для обучающихся по группам по этапам.
3. Раздаточный материал для жюри
4. Презентация к уроку

**Сценарий проведения открытого урока на тему
«Конституция РФ – основной закон государства»**

Форма проведения: викторина.

Цели:

Образовательная: Создать условия для обобщения изученного материала по теме, применяя на практике в конкретных ситуациях знания о содержании Конституции РФ.

Развивающая: способствовать развитию ассоциативного мышления, творческой деятельности, навыков работы в группах.

Воспитательная: обеспечить условия для воспитания чувства патриотизма,уважительного отношения к Конституции РФ как основному закону государства.

Ход мероприятия:

Здравствуйте, ребята. Староста, кого нет на уроке?

Ребята, сегодня наше практическое занятие посвящено Конституции РФ.

Конституция – это основной закон государства, обладающий высшей юридической силой, закрепляющий его политическую и экономическую систему.

Идея писаной конституции впервые возникла в Англии. Однако данная идея не была воплощена в жизнь. Практически первыми конституциями считаются Конституция США 1787г., а также принятые в 1791г. Конституции Франции и Польши.

Что касается нашей страны начало конституционного строя положено Манифестом 17 октября 1905г. В истории России насчитывается пять

конституций: 1918; 1924; 1936; 1977, 1993 годов.

Принятие каждой конституции знаменовало существенные изменения, происходящие в жизни общества, подводило итог предшествующему развитию и утверждало новые пути развития.

12 июня 1990г. Россия провозглашена суверенным государством. Уже с начала 90-х годов возникла необходимость создания новой Конституции. 12 декабря 1993г. состоялся референдум, и была принята ныне действующая Конституция РФ.

12 декабря мы отмечаем всероссийский, государственный праздник «День Конституции РФ». Этот праздник касается каждого гражданина страны любого поколения.

Итак, «Конституция РФ – основной закон государства» - тема нашего занятия, которое мы проведем в форме викторины.

Мы с вами, ребята, провели подготовительную работу к занятию: прошли отдельные темы по правовому блоку, изучили Конституцию РФ, распределились по группам, получили домашнее задание. И теперь вы готовы показать все свои знания по Конституции РФ.

Разрешите представить вам жюри нашей викторины.

1 этап. «Приветствие команд» (имя, девиз, песня, эмблема).

2 этап. «Мозговой штурм» (командам по очереди задаются вопросы. Если эта команда не смогла ответить, другие команды могут заработать себе дополнительные баллы. За каждый правильный ответ фишка (1фишка-1балл).

Вопросы для «мозгового штурма»:

1. Как называется вступительная часть Конституции? (Преамбула).
2. Сколько разделов содержится в Конституции? (2).
3. Сколько всего глав? (9).
4. Сколько всего статей? (137).
5. Кто является единственным источником власти в РФ? (народ).
6. Кто является главой государства? (Президент РФ).
7. Кто осуществляет исполнительную власть РФ? (Правительство РФ).
8. Законодательный орган РФ? (Федеральное Собрание).
9. Назовите 3 ветви власти. (Законодательная, исполнительная, судебная).
10. Когда была принята действующая Конституция РФ? (12 декабря 1993 года).
11. Возможно ли на территории какого-либо субъекта РФ ввести другую денежную единицу? (Денежной единицей РФ является рубль, введение и эмиссия других денег не допускается).
12. Как называется Российской парламент? (Федеральное Собрание).
13. По конституции РФ больше прав или обязанностей? (прав).
14. Кто является важнейшим приоритетом государственной политики России? (дети).

15. Как называются члены Совета Федерации? (сенаторы).

3 этап. «Преступление или проступок?»

Примеры правонарушений:

- А) гражданин С. появился в нетрезвом виде в кинотеатре.
- Б) гражданка М. неоднократно опаздывала на работу.
- В) военнослужащий П. дезертировал из своей воинской части.
- Г) гражданин И. не выполнил условия договора аренды, заключенного с администрацией фирмы.

Д) гражданин К. охотился до открытия сезона охоты.

Е) Иван и Николай совершили кражу магнитофона.

Виды юридической ответственности

1. дисциплинарная
2. Гражданско-правовая
3. административная
4. уголовная

Ответ

A	Б	В	Г	Д	Е
3	1	4	2	3	4

5 этап. «Правовой квадрат»

Найти статью из Конституции РФ, соответствующую изображению на экране.

6 этап. «Жизнь как в кино».

Демонстрируются кадры из художественных фильмов:

1. Служебный роман
2. Иван Васильевич меняет профессию
3. Ирония судьбы или с легким паром
4. Кавказская пленница
5. 12 стульев.

Определите отрасль права. С какой статьей Конституции РФ связана данная ситуация из кинофильма?

7 этап. Информация о домашнем задании: Выучить наизусть любые 3 статьи из Конституции РФ.

8 этап. «Итоги Викторины»

Жюри подводит итоги.

Слово предоставляется нашему жюри.

**Открытый урок на тему
«Достижение личностных результатов обучения на уроках физической культуры в рамках реализации Программы воспитания»**

*Калимуллина Раиля Шарифулловна, преподаватель физической культуры
Николаева Людмила Анатольевна, преподаватель физической культуры
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Целью проведения открытого урока является формирование навыков здорового образа жизни, развитие психологической устойчивости личности обучающихся за счет укрепления физического здоровья.

Задачи:

Личностные:

- включение обучающихся в процесс неформального взаимодействия;
- способствовать воспитанию чувства «МЫ»;
- развитию интереса к новым видам аэробики по укреплению здоровья;

Метапредметные:

- способствовать развитию силы, ловкости, выносливости, правильной осанки, координации движений;
- способствовать проявлению воли, дисциплинированности;
- тренировка выдержки, трудолюбия, целеустремленности.

Образовательные:

- способствовать формированию представления о аэробики и необходимости соблюдения правил ТБ при выполнении упражнений.

Ключевые понятия: аэробика, мышцы ног и рук, ягодичные мышцы, личный пример.

Место проведения:

Спортивный зал - ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

Дата проведения: 09.12.2021 г.

Материалы и оборудование:

Для педагога:

1. План –конспект занятия.
2. Коврики для гимнастических упражнений.
3. Аудиоаппаратура.

Для обучающихся:

1. Коврики для гимнастических упражнений.

План занятия.

1. Мотивационная часть – 5 минут.
2. Разминка -5 минут.
3. Аэробная часть (простая) – 10 минут.
4. Аэробная часть (усложненная) – 10 минут.
5. Силовая часть -8 минут.
6. Рефлексия – 5 минуты.

Ход урока:

Частные задачи к конкретным видам упражнений	Содержание учебного материала	Дозировка	Организационно-методические указания
Вводная часть -10-12 мин			
Обеспечить начальную организацию и	1.Построение учащихся в одну шеренгу,	20-25 сек.	Требовать от учащихся согласованности действий,

психологическую готовность учащихся к уроку.	приветствие. 2. Сообщение задач урока учащимся.		быстроты и четкости выполнения команд.
Создать целевую установку на достижение конкретных результатов предстоящей в уроке деятельности.	3. Ходьба в обход по залу в колонне по одному с размыканием на дистанцию в 2 шага.	20-25 сек.	Обеспечить предельную конкретность задач урока, доступность понимания их формулировки. Обратить внимания учащихся на необходимость сохранения правильной осанки при всех видах передвижений в исходных и конечных положениях в общеразвивающих упражнениях.
Содействовать активизации внимания и организованности учащихся.	4. Упражнения в движении шагом: Упр.1 :Ходьба перекатом с пятки на носок, руки на пояс.	8-12 сек.	Выполнить под счет учителя.
Содействовать общему разогреванию и постепенному втягиванию организма в работу	Упр. 2: Ходьба перекатом с пятки на носок с круговыми движениями руками назад, на каждый шаг.	8-12 раз.	Обратить внимание учащихся на постановку ноги на опору.
Содействовать увеличению подвижности в голеностопных суставах ног (упр. 1-2) и плечевых суставах рук (упр. 2)	5. Бег в умеренном темпе с сохранением дистанции в 2 шага.	30-45 сек.	Акцентировать внимание на сочетание движений руками с ритмом шагов при выполнении упражнения
Активизировать работу сердечно-сосудистой и дыхательной систем организма (упр. 5-6)	6.Ходьба в заданном темпе с последующим переходом в ходьбу на месте, остановкой и уточнением дистанции в 2 шага.	10-15 сек.	Обратить внимание на необходимость самоконтроля ,за техникой бега и бегового шага.
Организовать учащихся для выполнения общеразвивающих упражнений.	7. Общеразвивающие упражнения в движении шагом: Упр. 1. И.п. – руки перед грудью, ноги вместе.1- шаг левой ногой вперед с поворотом туловища влево;2- шаг правой ногой вперед с	4-6 раз.	Выполнять под счет и команде учителя.
Содействовать			При повороте туловища локти не опускать.

<p>увеличению эластичности мышечной ткани и подвижности в суставах рук, ног и туловища.</p> <p>Организовать учащихся для выполнения упражнений основной части урока.</p>	<p>поворотом туловища вправо.</p> <p>Упр. 2. И.п. – руки на пояс, ноги вместе. 1- шаг левой ногой вперед с поворотом туловища влево; 2,3- два пружинистых наклона вперед-книзу-влево, коснутся пола у левой пятки снаружи; 4- выпрямится руки в И.п.; 5-8 тоже с другой ноги, в другую сторону;</p> <p>Упр. 3 И.п. – руки в стороны, ноги вместе; 1- мах правой ногой вперед-кверху, руки вниз-внутрь до хлопка ладонями под ногой; 2- шаг правой ногой вперед, руки в стороны; 3-4- тоже с другой ноги.</p> <p>8. Ходьба под счет учителя и перестроение из колонны по одному в построение «пирамидой»</p>	<p>4-6 раз.</p> <p>6-8 раз.</p> <p>20-25 сек.</p>	<p>При наклоне ноги не сгибать.</p> <p>При махе ногу в колене не сгибать, носок стопы «взять на себя».</p> <p>Ориентировать учащихся на размыкание на дистанции и интервалы в три шага.</p>
--	---	---	---

2.Основная часть- 22-25 мин

<p>Содействовать формированию навыка сочетания основных базовых шагов аэробики с танцевальными упражнениями различных направлений.</p> <p>Способствовать развитию проявления силы, посредством выполнения</p>	<p>9. Комбинация ранее изученных упражнений танцевальной аэробики.</p> <p>10. Силовые упражнения на ягодичные мышцы.</p> <p>Упр. 1.И.п. – стойка ноги врозь; 1-наклон вперед книзу; 2-И.п.</p> <p>Упр. 2.И.п. - стойка ноги врозь; 1-присед, 2-И.п.</p>	<p>3-5 мин.</p> <p>8-11 мин.</p> <p>16 раз.</p>	<p>Соблюдать, чувствовать музыкальный такт и ритм при выполнении упражнений.</p> <p>Стараться взаимодействовать по синхронизации упражнений в своей группе.</p> <p>Держать спину прямо. Ход рук вдоль бедра.</p> <p>Соблюдать естественный</p>
---	---	---	--

упражнений на мышцы ягодиц.	<p>Упр. 3.И.п.-стойка ноги врозь;1-Наклон вперед книзу;2- присед;3-И.п.4-6 Повтор упражнения.</p> <p>Упр. 4.И.п.-Основная стойка.1-Шаг правой ногой назад на носок, согнуть ногу в коленном суставе на 90 градусов;2- И.п.3- Шаг левой ногой назад на носок, согнуть ногу в коленном суставе на 90 градусов.</p> <p>11. Силовые упражнения на мышцы брюшного пресса.</p> <p>Упр.1.И.п. – лежа на спине ноги согнуты в коленях, стопы на полу;1- сгибание туловища вперед;2- И.п.</p> <p>Упр. 2.Диагональное скручивание</p> <p>И.п. - лежа на спине, руки за головой, ноги согнуты, стопы на полу;1- Сгибание и одновременный поворот туловища вперед-вправо;2-И.п.3-тоже в другую сторону4-И.п.</p>	16 раз. 16 раз. 7-8 мин.	<p>разворот стоп наружу, держать спину прямо.</p> <p>Спина прямая, не блокировать коленный сустав, колено в проекции на стопу.</p> <p>Спина прямая, не блокировать коленный сустав в проекции на стопу.</p> <p>Упражнения выполняются на гимнастических ковриках.</p> <p>Поясница прижата к полу, исключить инерцию движения в шейном отделе позвоночника.</p>
-----------------------------	--	--	--

3. Заключительная часть- 4-5 мин

Содействовать развитию проявления силы, посредством выполнения упражнений на мышцы брюшного пресса.	12.Самостоятельно подготовленный учащимися комплекс танцевальной аэробики.	2-3 мин.	Обратить внимание на взаимодействие (синхронизацию) партнеров в группе. Чувствовать музыкальный такт и ритм.
Содействовать более быстрому восстановлению функционального состояния организма	13. Ходьба в обход зала в колонне по одному с дыхательными упражнениями, с последующей остановкой на месте под счет учителя	До 2-х мин.	Акцентировать внимание учащихся на ритм дыхания.

<p>учащихся.</p> <p>Содействовать осмыслению учащимися результативности собственной учебно-познавательной деятельности.</p>	<p>и построением в шеренгу.</p> <p>14. Подведение итогов урока:</p> <ul style="list-style-type: none"> - оценка степени решения задач; - выявление мнений учащихся о результативности их деятельности; - обобщения высказываний учащихся; - выявление лучших и выставления оценок за урок. 	мин	<p>Стимулировать учащихся к самоанализу результативности собственной деятельности на уроке.</p>
---	--	-----	---

Мастер-класса по теме «Организация научно-исследовательской деятельности студентов в студенческом научном обществе «Эрудиты НИТ»

*Никошина Наталья Ивановна, преподаватель русского языка и литературы, руководитель СНО «Эрудиты НИТ»
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Цель проведения мастер-класса: представить педагогический опыт организации научной деятельности студенческого научного общества «Эрудиты НИТ».

Задачи:

1. Познакомить участников мастер-класса с основными понятиями исследовательской деятельности и с основными этапами выполнения исследовательской работы студентами.
2. Создать условия для пополнения собственного опыта исследовательской деятельности с обучающимися в студенческих обществах.
3. Способствовать развитию способов взаимодействия в совместной интеллектуально-творческой деятельности.

Целевая аудитория мастер-класса. Разработка рассчитана на преподавателей-предметников, руководителей методических объединений и студенческих научных обществ.

Требования к материальному обеспечению мастер-класса. Оборудование: мультимедиа - проектор, ПК, экран, раздаточный материал в виде карточек, бумага, ручки.

Раздаточный и демонстрационный материал: методические указания по организации НИРС для студентов и преподавателей, учебное пособие (курс лекций) «Основы научно-исследовательской деятельности».

Ход мастер-класса

1-й этап. Организационный.

Добрый день уважаемые коллеги. Надеюсь, что сегодняшняя встреча будет проходить в рабочей обстановке и окажется полезной и приятной для всех нас! Очень надеюсь на сотрудничество и взаимопонимание.

2-й этап. Актуализация личностного опыта участников.

Современные реалии требуют развития новых способов образования, педагогических технологий, нацеленных на индивидуальное развитие личности, формирование активной позиции студентов в учебном процессе.

Одним из путей повышения мотивации и эффективности учебной деятельности в средних профессиональных образовательных организациях является включение обучающихся в научно-исследовательскую деятельность. С этой целью организуется работа студенческих научных обществ.

В наших образовательных учреждениях обучаются студенты разной подготовленности, занимающиеся различными видами деятельности, но их объединяет одно — это исследовательская, проектная и экспериментальная деятельность.

Не случайно из всего спектра педагогической работы, мы предлагаем вам принять участие в мастер-классе по теме: «Организация научно-исследовательской деятельности студентов» и приглашаем вас к сотрудничеству.

Тема мастер-класса сегодня очень актуальна. В настоящее время повсеместно в городе, области проходит огромное количество слетов, конференций, конкурсов, семинаров для ребят разного возраста и уровня подготовленности, который не всегда соответствует заявленным критериям.

Выпускники школ, студенты часто испытывают затруднения в написании конспектов, рефератов, курсовых, дипломных работ только потому, что в школе не получили навыков выполнения научных работ. Не многие из них владеют этим навыком. Знание навыков написания научно-исследовательской работы требуется не только для обучения в высших учебных заведениях, но нужно для самореализации и самообучения и дальнейшего применения, т.е. мы педагоги выходим на формирование ключевых компетенций личности у подрастающего поколения.

3-й этап. Построение «проблемного поля» мастер-класса.

Уважаемые коллеги поднимите руку те, кто применяет научно-исследовательскую деятельность в своей работе, во внеурочное время?

- Спасибо!

- А на уроке?

- Уже меньше! Мне приятно, что в зале есть единомышленники!

Ответьте, пожалуйста, на вопросы небольшого анкетирования.

1. Хотите ли вы заниматься научно-исследовательской деятельностью и почему?

2. В каких учебных дисциплинах, на ваш взгляд, возможно использование метода проектов?

3. В каких вопросах и методе проектов испытываете сложности:

- ✓ Давать оценку проекту и деятельности студентов;
- ✓ Обозначать проблему проектной работы;
- ✓ Выбирать методы исследования в проекте;
- ✓ Контролировать процесс работы;
- ✓ Выбирать тип проекта и его продукт;
- ✓ Формулировать цель, задачи, актуальность, определять гипотезу проекта;
- ✓ Составлять план работы над проектом;
- ✓ Рекомендовать пути поиска информации;
- ✓ Составлять мультимедийную презентацию по правилам.

Предлагаю Вам распределить этапы работы исследовательской деятельности студентов

(обращаюсь к коллегам). Кто из Вас может выйти к доске и распределить этапы на доске?

- ✓ Выбор темы исследования.
- ✓ Определение объекта и предмета исследования.
- ✓ Определение цели и задач.
- ✓ Разработка гипотезы.
- ✓ Составление плана исследования.
- ✓ Работа с литературой.
- ✓ Выбор методов исследования.
- ✓ Подготовка и проведение исследования (сбор материалов)
- ✓ Обработка результатов исследования и формулирование выводов.
- ✓ Оформление работы.

Итак, мы получили схему создания исследовательской работы!

В современном мире любому человеку необходим навык самообразования, чтобы быть компетентными в разных видах деятельности. Поэтому привитие навыка научного исследования становится необходимым в образовательном процессе. Однако не все педагоги сами владеют навыками исследования и не мотивированы на выполнение данной работы. А если преподаватель не заинтересован в этом виде работы, то и его студенты вряд ли будут выполнять ее. Ведь только творчески работающий преподаватель научит и поведет за собой обучающихся. Поэтому возникает необходимость ведения научно – исследовательской деятельности на уроках, во внеурочной деятельности СНО «Эрудиты НИТ».

4-й этап. «Погружение» в теоретические основы организации исследовательской деятельности студентов.

Цель этапа - ознакомить участников мастер-класса с целями и основными этапами научно-исследовательской деятельности студентов.

Любой из сидящих здесь может перечислить не мало достижений в

своей деятельности, многие достойны получения награды, но еще не все из нас готовы обобщать и пропагандировать свой опыт, делиться своими знаниями и опытом с коллегами.

Что для этого требуется?

Для этого требуется желание, время, и определенные умения.

Желанию научиться нельзя.

Время можно найти.

Умения можно развивать.

Через наше занятие попробуем понять как вместе с обучающимися, и преподаватель может развивать свои исследовательские навыки.

Организация исследовательской деятельности студентов необходима для участия в научно – практической деятельности, для овладения навыками студенческого труда при обучении в ВУЗах, для самообразования.

При такой значимости этого вопроса в образовательных учреждениях возникают проблемы с организацией исследований, поэтому наблюдается низкая мотивация педагогов и в некоторых случаях недостаточная компетентность, и нехватка знаний по теме для курирования работ. Таким образом, возникает вопрос. Как мотивировать студентов на выполнение научного исследования?

Как вы в своих образовательных учреждениях решаете эту проблему?

Механизмы мотивации студентов через их участие деятельности СНО, студ. актива, конференциях, конкурсах, фестивалях, олимпиадах, написание индивидуальных творческих проектов.

Таким образом, можно предложить общую модель развития навыков исследовательской деятельности обучающихся.

Какова же технология организации работы над студенческим исследованием?

Почему именно исследовательская деятельность позволяет каждому студенту проявить себя и сделать открытие? Как студенту начать работу над научным исследованием? Какова же технология организации работы над научным исследованием?

Ответы участников мастер-класса.

Этапы работы:

1. Свою деятельность начинаем с выявления сстудентов, имеющих склонность и желание заниматься исследовательской деятельностью (ведь исследовательская работа, как и всякое творчество, возможна и эффективна только на добровольной основе), всестороннего изучения возможностей и стремлений обучающихся. Используем при этом различные методы: наблюдение, анкетирование, собеседование, мини-исследования, социологические опросы и т. д. Большую роль в этом играют родители, которые знают своих детей и могут помочь ребёнку советом и делом, поддержать его в нужный момент. Главная роль здесь принадлежит преподавателю, т.к. в процессе индивидуальной работы вы должны не только заинтересовать обучающегося и увидеть в нём исследователя, но и помочь в

выборе темы, определить круг проблем, требующих решения, подобрать необходимую литературу. Для развития исследовательской деятельности обучающихся важны и внутренняя мотивация и интерес к проблеме исследования самого педагога. Тема исследования, прежде всего интересная для студента, должна совпадать с кругом интересов педагога.

2. На основе анализа полученных данных выявляем мотивы, побуждающие обучающихся заняться исследовательской работой:

- интерес к предмету;
- желание расширить свои знания, кругозор;
- связь с будущей профессией;
- удовлетворение процессом работы;
- желание самоутвердиться, получить награду на конкурсе;
- поступить в вуз;
- и другие.

Лишь после этого начинаем непосредственную кропотливую индивидуальную работу со студентом над исследованием по отдельному плану.

5 –й этап. Операционно-деятельностный этап.

Цель — обеспечить осуществление практической деятельности участников мастер-класса по овладению навыками организации исследовательской деятельности обучающихся.

1. Первый, наиболее трудный и ответственный этап – **выбор темы исследования.**

Принято считать, что правильно выбрать тему работы – это наполовину обеспечить успешное ее выполнение. Тема должна быть актуальна, отличаться новизной, направлять научный поиск в область животрепещущих, еще неразрешенных проблем и вопросов современной науки. Но прежде необходимо определиться к какому типу исследования она будет относиться. Она должна быть интересна студенту, входить в состав учебного материала, носить исследовательский характер.

Задание: Сформулируйте кратко актуальность темы данного исследования (на слайде дается текст).

Обязательное требование к любой научно-исследовательской работе – это определение **актуальности**. Актуальность может состоять, например, в необходимости получения новых данных; необходимости проверки новых методов и т.п. Актуальность темы всегда обосновывается с учетом практической необходимости разрешения поставленных вопросов.

2. Следующий этап – это **определение объекта и предмета исследования.**

Объект исследования – это то, что будет взято для изучения и исследования. Объектом исследования может быть процесс или явление действительности. Обычно название объекта исследования содержится в ответе на вопрос: что рассматриваются. Предмет исследования - то, что находится в границах объекта исследования в определенном аспекте

рассмотрения.

Предмет – это особая проблема, отдельные стороны объекта, его свойства и особенности, которые, не выходя за рамки исследуемого объекта, будут исследованы в работе. Предмет исследования более конкретен и включает в себя только те связи и отношения, которые подлежат непосредственному изучению в данной работе. Обычно предмет исследования содержится в ответе на вопрос: что изучается?

Задание: определите объект и предмет данного исследования(на слайде дается текст).

Таким образом, объектом выступает то, что исследуется, а предметом – то, что в этом объекте получает научное объяснение. Именно предмет исследования определяет тему исследования.

3. Следующий этап – **определение цели и задач**.

Исходя из объекта и предмета определяются цель и задачи исследования.

Задание: Попробуйте сформулировать цель и задачи исследования (на слайде дается текст).

Цель формулируется кратко и предельно точно, в смысловом отношении выражая то основное, что намеревается сделать исследователь, к какому конечному результату он стремиться.

Цель проекта – модель желаемого конечного результата. Цель проекта может быть определена с помощью глаголов: доказать, записать, измерить, изобрести, изучить, иллюстрировать, исследовать, классифицировать, наблюдать, нарисовать, обнаружить, объяснить, определить, описать, организовать, оценить, подготовить, проверить, продемонстрировать, проследить, разработать, рассчитать, собрать, создать, сравнить, установить и т.д.

Задачи проекта — это выбор путей и средств для достижения цели. Постановка задач основывается на дроблении цели на подцели.

Задача исследования обеспечивает ориентацию на достижение поставленной цели исследования, отражает последовательность: обзор по теме, анализ объекта по предмету исследования, синтез результатов анализа в модель требуемого результата.

Задачи следует формулировать четко и лаконично. Как правило, каждая задача формулируется в виде поручения:

- Изучить
- Разработать
- Выявить
- Установить
- Обосновать
- Определить
- Проверить
- Доказать и т.д.

4. Затем выдвигается **гипотеза**. Она формулируется как утверждение,

истинность или ложность которого может быть установлена в ходе планируемой работы.

Задание: Сформулируйте гипотезу данного исследования (на слайде дается текст).

Требования к гипотезе:

1. В гипотезу включают понятия и категории, являющейся неоднозначными;
2. Гипотеза должна соответствовать фактам, быть проверяемой и соответствовать широкому кругу явлений;
3. Правдоподобность, т.е. соответствие уже имеющимся знаниям по проблеме;

Схемы гипотезы (на слайде)

- **Если..., то...**
- **Так как..., то...**
- **Можно предположить, что**
- **Гипотезу составляют следующие предположения: ...**

Задание: В чем может заключаться научная новизна данного исследования?

В чем может заключаться практическая значимость данного исследования?»

(Члены групп обсуждают работы, высказывают свои замечания и предложения)

5. Следующий этап — это планирование исследования.

На этом этапе обучающиеся распределяются по группам, определяются ответственные, сроки консультаций, конечный продукт проекта.

6. Работа с литературой.

Место данного этапа работы определено условно, поскольку реально работа с литературой начинается в процессе выбора темы и продолжается до конца исследования. Под литературным источником понимается документ, содержащий какую – либо информацию (монография, статья, тезисы, книга, диссертации и т.п.).

На этом этапе происходит поиск информации. Ее можно прочитать в книге (справочная, учебная литература, словари, справочники, документальные источники).

- поискать информацию в Интернете;
- задать вопросы родителям, специалистам;
- подумать самостоятельно;
- провести интервью с участниками событий, анкетирование;
- посмотреть по телевизору;

7. Этап исследования может происходить с помощью различных методов – эмпирических: наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент и теоретических методов: анализ, синтез, индукция, дедукция, сравнение, исторический метод, хронологический метод, социологические методы (интервью, соц. опрос, анкетирование).

Методика – это описание того, как выполнялась работа. Некорректно выбранная методика полностью обесценивает полученные данные. Исследователь применяет метод для того, чтобы получить данные, которые помогут ответить на вопрос, заданный в цели исследования.

Теоретические методы характеризуются обобщенностью и абстрактностью: анализ и синтез, сравнение, абстрагирование, обобщение и т.д.

Эмпирические методы: практика и результаты ее исследовательской работы на уровне эмпирики выражаются в обобщении полученного опыта, формировании норм и правил, получении фактов об объекте, их анализе и систематизации.

Общенаучные методы: наблюдение, анализ, эксперимент, синтез и др. Чем сложнее объект исследования, тем сложнее метод.

Методы опроса: беседа, интервьюирование, анкетирование.

Результативность беседы, интервьюирования и анкетирования во многом зависит от содержания и структуры задаваемых вопросов. План беседы, интервью и анкеты – это перечень вопросов.

Задание: Какие методы мы можем применить для осуществления этого исследования?

8. Сбор материала.

Организация исследования связана с планированием его проведения, которое определяет последовательность всех этапов работы, а также с подготовкой всех условий, обеспечивающих полноценное исследование.

9. Обработка результатов исследования и формулирование выводов.

Результаты каждого исследования важно обрабатывать по возможности тотчас же по его окончании, пока память экспериментатора может подсказать те детали, которые почему-то либо не зафиксированы, но представляют интерес для понимания существа вопроса.

Выводы – это утверждения, выражающиеся в краткой форме содержательные итоги исследования, они в тезисной форме отражают то новое, что получено самим автором.

Продукт – это результат работы над проектом. Продукты могут быть представлены в виде Web-сайта, атласа, видеофильма, выставки, газеты, игры, карты, костюма, макета, модели, мультимедийной презентации, праздника, путеводителя, серии иллюстраций, справочника, словаря, статьи, сценария, учебного пособия, дидактического материала, экскурсии ит.д.

10. Как правильно оформить работу(даются рекомендации на слайде презентации).

Параметры страницы

- Конкурсную работу печатаются с использованием компьютера и принтера на одной стороне листа белой бумаги формата А4 (210x297 мм). Допускается представлять таблицы и иллюстрации на листах формата А3 (297x420 мм).

- Разрешается использовать компьютерные возможности акцентирования внимания на определениях, терминах, теоремах, важных особенностях, применяя разное начертание шрифта: курсивное, полужирное, курсивное полужирное, выделение с помощью рамок, разрядки, подчеркивания и другое.

• На одной странице текста должно размещаться 40 ± 3 строк, в каждой строке - 60-75 символов. Рекомендуемые параметры: межстрочный интервал- одинарный, полуторный, шрифт Times New Roman, кегль - 14.

• Страница должна иметь поля: левое - 30 мм, правое - 10 мм, верхнее - 20 мм, нижнее 20 м.

Структура исследовательской работы (на слайде)

- **Титульный лист-** является первой страницей работы и заполняется по строго определенным правилам.
- **Оглавление** – должно содержать заголовки всех глав работы, параграфов и номера страниц.

Например:

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. НАЗВАНИЕ ГЛАВЫ.....	6
1.1 Название подглавы	7
1.2 Название подглавы	11
ГЛАВА 2. НАЗВАНИЕ ГЛАВЫ	16
2.1 Название подглавы	17
2.2 Название подглавы	19
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	22
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	25
ПРИЛОЖЕНИЯ	27

Введение –представляет собой ответственную часть работы и должно последовательно состоять из следующих частей:

- Обоснование темы
- Актуальность темы
- Цель исследования
- Задачи исследования
- Гипотеза исследования
- Методы исследования
- Новизна исследования
- Практическая значимость исследования

Главы основной части. Основная часть работы по объему должна составлять примерно 70% всего теста и согласовываться в своей структуре с планом. Текст должен делиться на крупные – главы и мелкие – параграфы части. При нумерации глав и параграфов используются римские и арабские цифры. Очень важно, что бы каждый параграф и глава заканчивались выводом.

- **Заключение** – самая небольшая по объему часть, но имеющая

особую важность, поскольку именно здесь должны быть представлены итоговые результаты исследования.

• **Список источников и литературы** следует разместить в алфавитном порядке (по фамилии автора) в соответствии с правилами библиографического описания.

• **Приложения.** Здесь помещают вспомогательные или дополнительные материалы, которые загромождают текст работы: схемы, рисунки, фотографии.

6-й этап. Рефлексия.

Цель — оценить эффективность взаимодействия педагога и участников мастер-класса; определить значимость полученных знаний и умений для использования в дальнейшей педагогической деятельности участников.

Хочу задать вам два вопроса. Как каждый студент учится у своего преподавателя, так и мы учимся у своих обучающихся.

1. Что должен знать и уметь преподаватель, который решил заниматься с обучающимися исследовательской деятельностью?

2. Считаете ли вы эффективным использование исследовательской деятельности для формирования личностных, предметных и метапредметных задач учебных дисциплин?

(Ответы участников мастер-класса).

Работа над исследовательским или творческим проектом всегда заканчивается этапом рефлексии: с каким настроением работал, было ли мне комфортно, доволен ли я собой; насколько мне комфортно работалось с руководителем, в паре с товарищем, в социуме, я достиг цели, мне этот материал необходим, в чем я затруднялся, как мне преодолеть свои проблемы.

Далее даются рекомендации, на каких сайтах преподаватели и студенты могут найти для себя полезную информацию, как организовать исследовательскую или проектную деятельность, на какие сайты можно поместить работы обучающихся.

Также даются рекомендации, какие пособия могут помочь преподавателям, начинающим работу в подобном направлении:

• Сергеев И.С. Как организовать проектную деятельность учащихся. Практическое пособие для работников общеобразовательных учреждений. М.: 2006

- Огоновская И.С. Азбука исследователя (пособие в электронном виде).
- Котков А.В. Методические указания по организации НИРС для студентов и преподавателей колледжа (пособие в электронном виде).
- А.Г. Бурда. Основы научно-исследовательской деятельности учебное пособие (курс лекций, пособие в электронном виде).

Какие трудности возникают при организации научно-исследовательской деятельности?

- Из поля зрения выпадает слабый студент;
- Степень участия каждого участника проекта;
- Контроль всех этапов работы;
- Связать все части проекта воедино;

Перспективы работы: разнообразить виды проектов (социальные, семейные, межпредметные, сетевые).

Таким образом, исследовательская деятельность и проектное обучение развивает множество умений и навыков таких, как рефлексивные, оценочные, информационные, менеджерские, коммуникативные, презентационные и т.д.

7-этап. Итог мастер-класса.

Дорогие коллеги! Исследовательская деятельность в образовательном процессе позволяет достичь максимального эффекта. Роль преподавателя — помочь детям в этом. Спасибо за сотрудничество, уважаемые коллеги. Надеюсь, вы поняли, сколь тернист, но увлекательен путь исследователя. Желаю вам терпения, новых идей и достижения всех намеченных целей.

Полученный результат:

Преподаватели получили практический опыт использования научно-исследовательской работы в своей деятельности.

Повысили профессиональную компетентность.

8. Список используемой литературы

1. Запрудский, Н.И. Современные школьные технологии- 2/ Н.И. Запрудский. – Минск: Сэр-Вит, 2010.

2. Иващенко Т.А. Мастер-класс «Организация исследовательской деятельности на уроках русского языка и внеурочной деятельности как средство формирования познавательной активности обучающихся» [Электронный ресурс].- 2012. - Режим доступа: <http://nsportal.ru/shkola/materialy-k-attestatsii/library/master-klass-tema-organizaciya-issledovatelskoy-deyatelnosti>.

3. Кульевич, С.В., Лакоценина, Т.П. Современный урок. Ч.III: Проблемные уроки/ С.В. Кульевич, Т.П. Лакоценина. – Ростов-на-Дону: Изд-во Учитель, 2006.- 288с.

4. Савенков, А. И. Содержание и организация исследовательского обучения школьников/ А. И. Савенков// Директор школы.- М: 2003.- №8

5. Шумакова, Н. Б. Развитие исследовательских умений младших школьников// Москва, Просвещение, 2002 г.

Мастер-класс «Создание трехмерных моделей» в изучении курса САПР КОМПАС 3D

*Свешикова Анна Александровна, преподаватель информатики
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Цели:

1. Изучение системы автоматизированного проектирования КОМПАС-3D с дальнейшим применением полученных знаний умений и навыков в учебно-проектной деятельности.

2. Сформировать целостность представления пространственного моделирования и проектирования объектов на компьютере, умения выполнять геометрические построения на компьютере.

3. Создание собственных моделей.

4. Развить образное-пространственное мышление.

Задачи:

1. Систематизировать подходы к изучению предмета.

2. Научить анализировать форму и конструкцию предметов и их графические изображения, понимать условности чертежа читать и выполнять эскизы и чертежи деталей.

3. Показать основные приемы эффективного использования систем автоматизированного проектирования.

Тема 1.1 Работа в КОМПАС-3Д.

Знания –

Типы документов. Узнают дополнительные возможности Главного меню. Узнают новые возможности панелей инструментов: Стандартная, Вид, Текущее состояние, Компактная. Способы выбора объектов. Ориентацию модели в пространстве. Возможности работы с деревом построений.

Умения –

Использовать различные способы выбора объектов. Работать с деревом построений. Производить ориентацию модели в пространстве. Отображать модель с учетом линий видимого и невидимого контура. Каркас

Выбор объектов. Дерево построения. Поворот, отображение и ориентация модели.

Вводить параметры и задания свойств объектов при их создании и редактировании через Панель свойств.

Тема 1.2. Приемы создания тела вращения на примере Вала

Знания –

Системы координат. Формообразование (приклеивание и вырезание элементов). Общие приемы редактирования детали.

Умения –

Использовать системы координат, плоскости проекций. Создавать основания детали с помощью формообразующих элементов. Использовать дополнительные конструктивные элементы. Редактировать детали. Система координат. Формообразующие элементы. Использовать вспомогательные элементы построения. Общие приемы редактирования.

Построение детали методом вращения в САПР КОМПАС – 3Д

Существует два подхода к моделированию тела вращения.

Первый – выдавливание эскиза в виде окружности на определенную величину. Далее приклеивание выдавливанием следующего эскиза, построенного на одной из торцевых поверхностей цилиндра (конуса) и т.д.

Второй – более рациональный, вращение нужного профиля будущего тела вращения вокруг определенной оси.

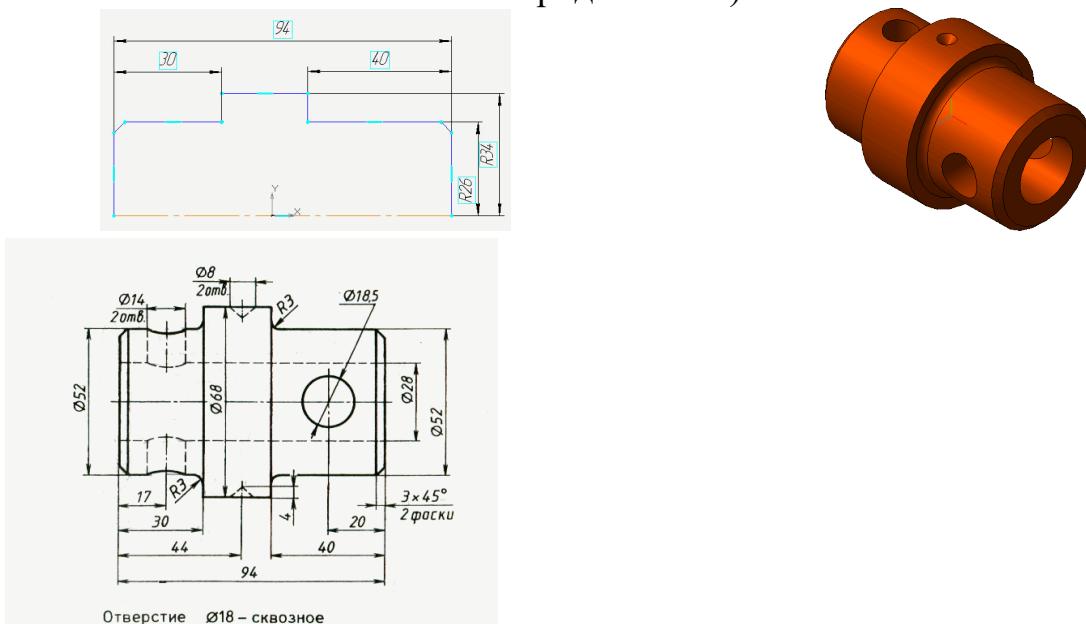
Любой процесс моделирования в программе «Компас» начинается с построения эскиза.

Эскиз представляет собой сечение объемного элемента. Реже эскиз является траекторией перемещения другого эскиза – сечения. Основные требования, предъявляемые к эскизу:

- Контуры в эскизе не пересекаются и не имеют общих точек.
- Контуры в эскизе изображаются стилем линии «Основная».

Требования к эскизу элемента вращения:

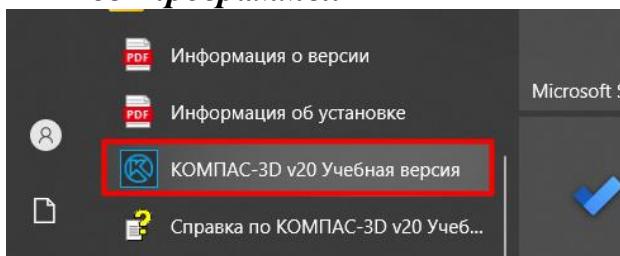
- Ось вращения должна быть изображена в эскизе отрезком со стилем линии «Осьвая».
- Ось вращения должна быть одна.
- В эскизе основания детали может быть один или несколько контуров.
- Если контуров несколько, все они должны быть замкнуты.
- Если контуров несколько, один из них должен быть наружным, а другие – вложенными в него.
- Ни один из контуров не должен пересекать ось вращения (отрезок со стилем линии «Осьвая» или его продолжение).



Чертеж Деталь Эскиз

1. Запустите КОМПАС – 3Д.

Из меню **Пуск – Все программы**. В папке КОМПАС 3Д запустите

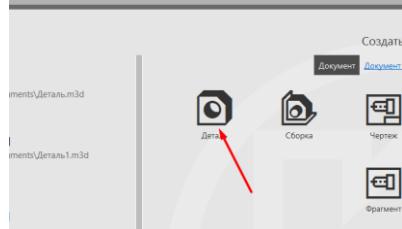


ярлычок программы

Перед Вами раскроется рабочее окно КОМПАС.



Выберите тип документа **Деталь**.

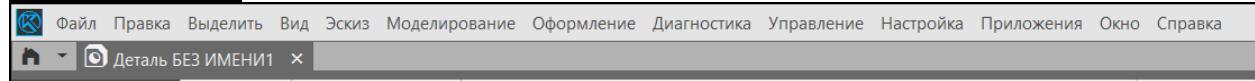


Перед Вами раскроется окно программы с рабочим полем, деревом построения детали и дополнительные панели.

2. Основные панели КОМПАС – 3Д.

Команды вызываются из страниц Главного меню, контекстного меню или при помощи кнопок на Инструментальных панелях. При работе с документом любого типа на экране отображаются Главное меню и несколько панелей инструментов.

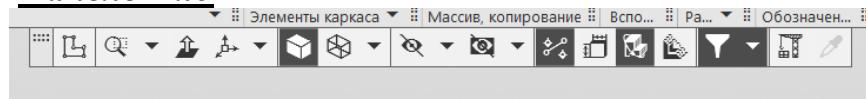
Главное меню



Главное меню системы служит для вызова команд. Вызов некоторых из них возможен также с помощью *Инструментальных панелей*.

По умолчанию **Главное меню** располагается в верхней части окна. При выборе пункта меню раскрывается перечень команд этого пункта. Некоторые из команд имеют собственные подменю.

Панель Вид

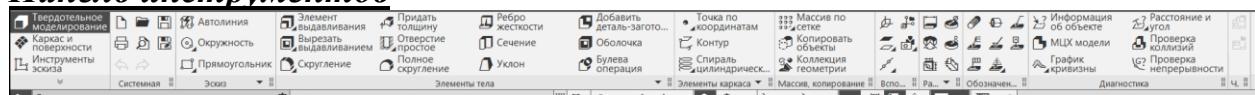


Панель, на которой расположены кнопки вызова команд настройки отображения активного документа.

Набор полей и кнопок **Панели Вид** зависит от того, какой документ активен.

Для включения отображения ее на экране служит команда *Вид - Панели инструментов - Вид*.

Панель инструментов

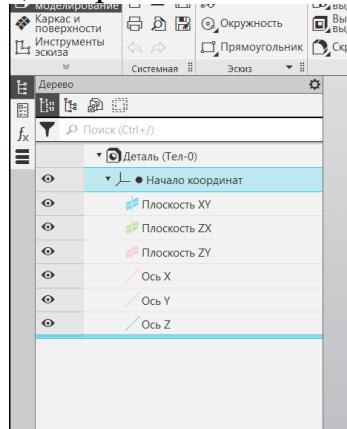


Панель, на которой отображаются все инструменты, которые можно использовать при работе с моделью. При выборе инструмента Эскиз панель выдаст набор инструментов для работы с 2-х мерными объектами.

3. Алгоритм построения детали Вал шаг 1

Дерево построения детали - это представленная в графическом виде

последовательность элементов, составляющих деталь. В Дереве построения детали отображаются: обозначение начала координат, плоскости, оси, эскизы, операции и Указатель окончания построения модели.



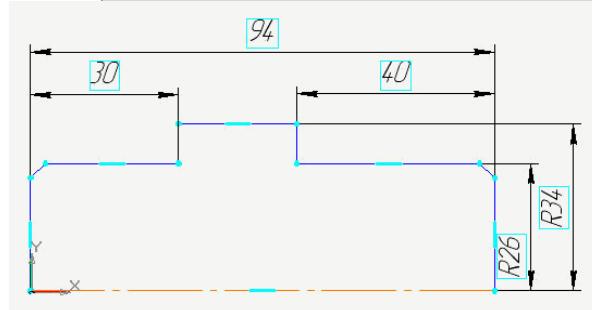
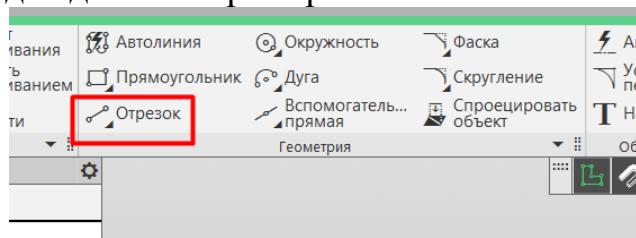
Создайте эскиз на плоскости XY. Для чего, укажите щелчком мыши в дереве построения плоскость XY .

Задайте команду Эскиз в панели Текущего состояния

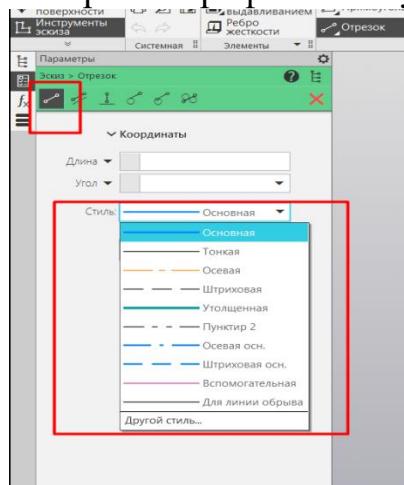


3. Алгоритм построения детали Вал шаг2

Используя команды Инструментальной панели Геометрия (удобнее всего для данного примера воспользоваться командой Отрезок)

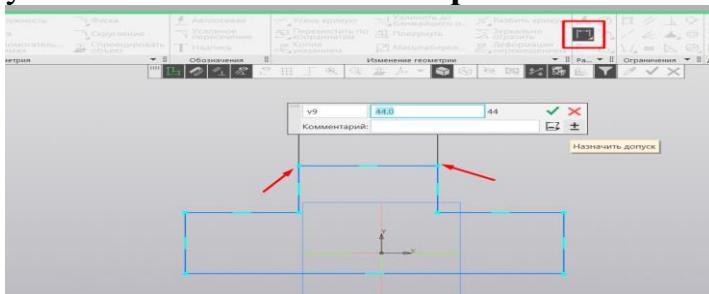


вычертите профиль контура



(тип линии – **Основная**, на рисунке будет отображен, синей линией). Профиль должен только повторять контур нужного тела вращения. Один из углов, примыкающих к осевой линии (оси вращения), должен быть привязан к началу координат для последующего удобства работы. Выберите команду **Отрезок** и нарисуйте ось вращения, предварительно изменив стиль линии на «**Ось**» на панели свойств.

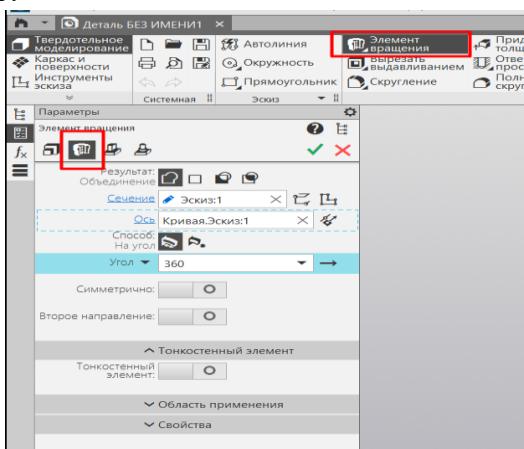
После этого нанесите размеры, определяющие эскиз, выбрав команду Инструментальной панели **Размеры – Линейный размер**.



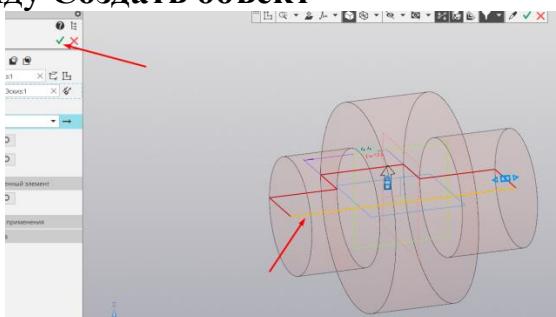
Выходите из режима построения эскиза, отжав кнопку .

4. Алгоритм построения детали Вал шаг3

- Выберите операцию **Элемент выдавливания**. Используя команду **Элемент вращения**, поверните эскиз вокруг оси, выбрав ось на эскизе.



- На панели **Специального управления** зафиксируйте команду **Создать объект**

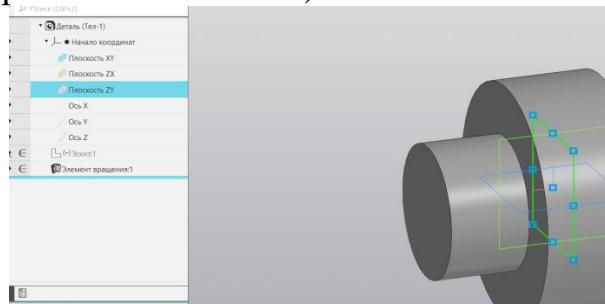


Для выхода из команды поворота модели нажмите кнопку **Прервать команду** на Панели специального управления или клавишу <Esc> на клавиатуре.

6. Алгоритм построения детали Вал шаг 4

Моделирование сквозного отверстия командой Вырезать выдавливанием

1. Задайте плоскость ZY в дереве построений. Благодаря тому, что при создании эскиза моделирования основы детали, мы привязали ось вращения к началу координат, можно выбрать одну из координатных плоскостей в дереве построения в качестве плоскости построения эскиза (выберите плоскость ZY).

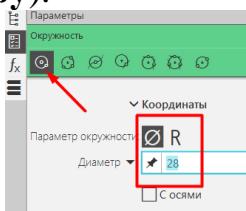


2. Задайте команду Эскиз в панели Текущего состояния.



7. Алгоритм построения детали Вал шаг5

1. Инструментом Окружность создайте окружность нужного радиуса, центр которой находится на оси X (используя привязку – По центру).



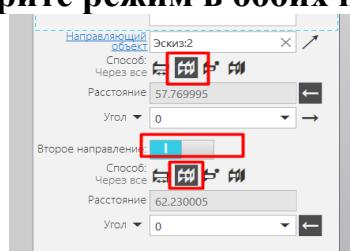
2. В Строке параметров установите - диаметр 28

3. Зафиксируйте команду 4. Выйдите из окна Эскиз в окно Детали

8. Алгоритм построения детали Вал шаг6

1. Выделите Эскиз, в дереве построения. Выберите операцию Вырезать выдавливанием

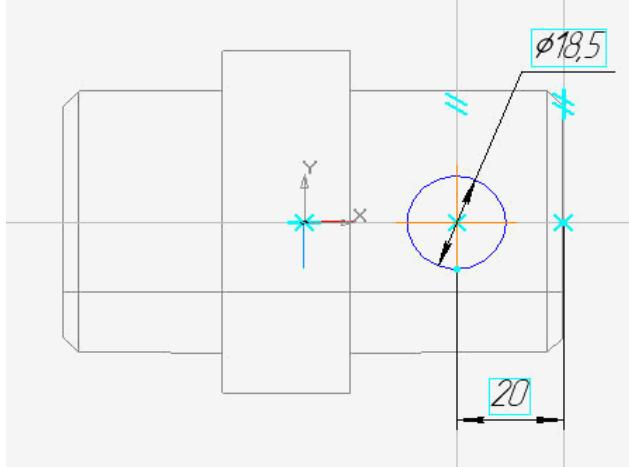
2. В Строке параметров установите Второе направление и выберите режим в обоих направлениях Через все



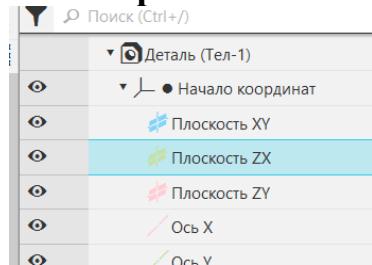
3. Зафиксируйте действия командой Создать объект

4. Из панели Вид – Отображение установите Каркас. Команда Отображение - Каркас позволяет отобразить модель в виде каркаса. В окне документа детали изображение примет вид каркаса.

9. Алгоритм построения детали Вал шаг 7



1. Выберите плоскость ZX в дереве построений

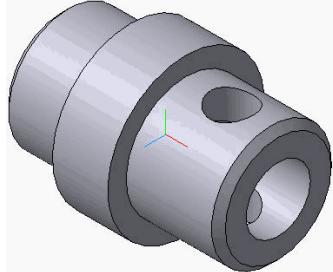


2. Перейдите в окно Эскиз

3. Выполните построение, по чертежу используя команду Окружность, используйте ввод значений в строке параметров.

Совет: Чтобы найти центр окружности, воспользуйтесь Вспомогательными параллельными прямыми на заданном расстоянии.

4. Командой Создать объект – зафиксируйте значения.

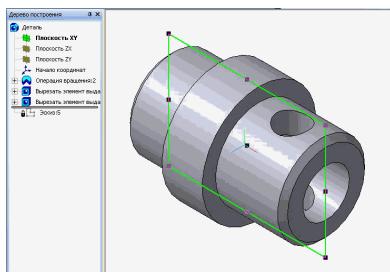


5. Выйдите из окна Эскиз в окно Деталь.

10. Алгоритм построения детали шаг 8

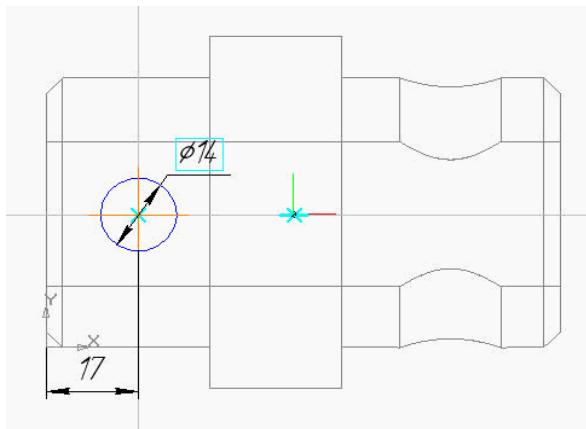
1. Выделите Эскиз, в дереве построения. Выберите операцию Вырезать выдавливанием

2. В Строке параметров установите



11. Алгоритм построения детали Вал

1. Верните к отображению Полутоновое
2. Выделите плоскость XY, войдите в эскиз и создайте следующий эскиз

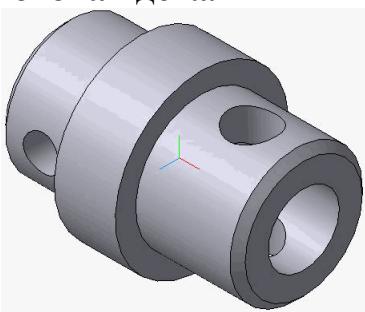


2. Выделите Эскиз, в дереве построения. Выберите операцию **Вырезать выдавливанием**

3. Командой **Создать объект** – зафиксируйте значения.

4. Командой **Вращение** поверните деталь вокруг оси.

Готовая деталь



Литература:

1. Герасимов А. А., Самоучитель КОМПАС-3D, издательство БХВ-Петербург, 2021.
2. Большаков В.П.; Чагина А.В., Моделирование в КОМПАС-3D версий V17 и выше. Учебное пособие для вузов, издательство Прогресс книга, 2021.
3. Основные разделы Справочной системы САПР КОМПАС-3D.

Мастер класс для молодых педагогов

«Педагог+родитель=...»

Султанова И.А., педагог-психолог МБОУ «СОШ 36» НМР РТ

Цель: повышение психологических знаний и профессиональной компетенции молодого педагога при взаимодействии с родителями.

Профессия педагога во все времена считалась благородной и гуманной. Труд педагога не всегда заметен сразу. Работа учителя не только обучать, но и воспитывать. А воспитании главное- зарождение и возвращение нравственных качеств ребенка. Эту работу можно сравнить с призванием родителей. Ведь их задача-воспитание и уход за ребенком. Если воспитательная работа педагога и родительская позиция схожи, то эффект от общего труда будет плодотворнее, заметнее. Иногда между педагогом и родителем возникает непонимание. На примере некоторых ситуаций разберем причины и найдем пути решения.

Ситуативные задания.

Группа участников делится на 2 команды. Одна из которых будет выполнять и выражать мнение родителей. Другая- будет команда педагогов.

Ситуация1. Родители возмущены большим количеством и сложностью домашнего задания. Команда «Родители» готовят претензии, а команда «Педагоги» подготавливает аргументы. Время на подготовку 3 минуты, на «дебаты» -5 минут

Ситуация2. Педагоги возмущены невыполнением домашних заданий со стороны ребенка. Они считают, что родители обязаны проконтролировать этот процесс своего ребенка-ученика 6 класса. Время на подготовку- 3 минуты, «дебаты»-5 минут.

Конфликт-это столкновение интересов и мнений. Почему же так происходит, что родители и педагоги, имея общий интерес-воспитание достойного гражданина, ученика, хорошего человека, конфликтуют? (вопрос к участникам) Все дело в способе выражения своего мнения, так же в перекладывание ответственности друг на друга. Когда звучит фраза «Вы должны», это практически всегда вызывает отторжение и негативную реакцию. Она может проявиться бурно, а может тихо затаяться обидой в душе педагога или родителя. Что бы родитель услышал педагога нужно готовиться к разговору с родителями, учитывать темперамент родителя. Помнить надо о конечной цели разговора- призыва к помощи, сотрудничеству в воспитании проблемного ученика. Существуют фразы, которые не подходят категорически в общении с родителями. Даже если педагог уверен в несостоятельности родителя, в его попустительском стиле воспитания, отстраненности к ребенку или, наоборот, подозревает родителя в тотальном контроле и агрессивных методах воспитания, ни в коем случае нельзя произносить фразы:

Вы не правы!

Следите за собой и своим ребенком!

Вы обязаны!

У Вас сложный ребенок!

Сколько можно Вам повторять!

Существуют еще фразы, о которых педагогу нужно знать в общении с родителями. Так, если, родитель уверен, что его ребенок лучший, что его незаслуженно наказали или недооценили, такому родителю нельзя говорить: «Ваш ребенок такой же как все. У нас таких детей, как Ваш много». Если перед педагогом родитель, который постоянно демонстрирует свои знания в законах, сам употребляет фразу «Вы должны. Это Ваша обязанность», то такого родителя нужно призывать к помощи по организации мероприятий, точнее контролю организаций мероприятий, взывая к его внимательности и щепетильности в выполнении чего-либо.

Ситуаций, когда возникает непонимание со стороны родителей будет гораздо меньше, если будут обговорены границы в общении. Педагог не должен оставлять без внимания обеспокоенность родителей по поводу ребенка, но должно быть установлено время для переписки в социальных сетях и звонков.

В общении с родителями важным остается факт- принятие чужого мнения, проявление уважения к нему, сохранения тактичности при высказывании своих аргументов. Педагог- это профессия, которая требует постоянного развития, а любая проблема-это шанс проявить себя!

РАЗДЕЛ 3: ТЕЗИСЫ ВЫСТУПЛЕНИЙ НА КРУГЛОМ СТОЛЕ «ПРОБЛЕМЫ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ»

Роль наставника для профессионально-личностного становления начинающего педагога

*Антонова А.Ф., преподаватель,
ГАПОУ «Нижнекамский педагогический колледж», г. Нижнекамск*

Учитель не тот, кто учит чему-либо, а тот, кто помогает раскрыть
своему ученику то, что ему уже известно.
Пауло Коэльо

Я работаю преподавателем профессиональных дисциплин в Нижнекамском педагогическом колледже всего второй год. Кроме своих знаний, которые я приобрела в университете, мне еще помогают приобрести навыки более опытных преподавателей нашего колледжа.

В начале своей профессиональной деятельности мы сталкиваемся с определенными трудностями. Существует целый ряд затруднений, которые возникают в результате освоения начинающими педагогами в системе СПО новых видов деятельности:

Большинство изменений в образовании начинается с самой главной фигуры – преподавателя. Основная роль методической службы – педагогическое сопровождение педагога в процессе профессиональной деятельности и педагогическая поддержка в соответствии с профессиональными потребностями[1, 76-81].

Молодой специалист постоянно нуждается в помощи опытных коллег. Поэтому первая стадия адаптации - это организация наставничества. Основные задачи наставничества связаны с адаптацией молодого специалиста к новым для него условиям, с подготовкой и развитием мотивации к профессиональной деятельности, с содействием в приобретении и совершенствовании практических навыков для учебной деятельности, выявления и обучения важные профессиональные качества.

Наставник выбирается из наиболее подготовленных педагогов по следующим критериям: высокий уровень профессиональной подготовки; развитые коммуникативные навыки и гибкость в общении; опыт воспитательной и методической работы; стабильные результаты в работе; способность и готовность делиться профессиональным опытом [2, 76-80].

Правильно построенная работа с молодым специалистом уже с первого дня нашего пребывания в СПО является одним из факторов успешного входа в профессиональный мир. Проблема организации квалифицированной помощи в период адаптации в образовательном учреждении остается социально значимой и актуальной [3, 65].

Одной из важных задач образовательного учреждения - помочь нам реализовать себя как способного и талантливого человека, который сделал правильный профессиональный выбор, способен показать высокие результаты работы и продемонстрировать лучшие профессиональные качества.

Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки нам будет сложно достигнуть успеха и почувствовать удовлетворения от преподавательской деятельности.

Список использованных источников

1. Вершловский, С. Г. Особенности профессионального становления молодого учителя / С. Г. Вершловский, Н. П. Литвинова, Т. М. Симонова // Советская педагогика. — 1984. — № 4. — С. 76–81.
2. Долгова, В. И. Адаптация молодых специалистов в образовательном учреждении / В. И. Долгова, Е. В. Мельник, Ю. В. Моторина // Концепт. — 2015. — № 31. — С. 76–80.
3. Кузьмина, Н. В. Творческий потенциал специалиста. Акмеологические проблемы развития / Н. В. Кузьмина // Гуманизация образования. — 1995. — № 1. — С. 63–66.

Методические рекомендации по работе с молодыми специалистами

*Валитова Т.Г., преподаватель социально-гуманитарных дисциплин,
ГАПОУ «Колледж нефтехимии и нефтепереработки имени Н.В. Лемаева»,
г. Нижнекамск*

Качество современного образования определяется, несомненно, компетентностью преподавателя в его профессиональной деятельности, а профессионализм приходит с опытом. Как правило, начинающие педагоги имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С первого дня работы начинающий педагог выполняет те же обязанности и несет ту же ответственность, что и преподаватель со стажем, а обучающиеся и родители не делают скидки на неопытность. Таким образом, возникает противоречие между теоретической подготовкой начинающего специалиста и его практической готовностью к педагогической деятельности. В условиях внедрения образовательных стандартов эта проблема становится особенно актуальной, так как требования к повышению профессиональной компетентности каждого педагогического работника возрастают.

С точки зрения науки, главные элементы, составляющие личность педагога, профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому

преподавателю на первом этапе нужна действенная помощь. Поэтому, необходимо создать ситуации успешности работы молодого специалиста, способствовать развитию его личности на основе динамики его профессионального роста, способствовать формированию индивидуального стиля его деятельности, а также вооружить методическими знаниями и умениями.

В большинстве общеобразовательных учебных заведений для решения данных задач организуются Школы молодых или начинающих педагогов. Опытные преподаватели со стажем работы делятся опытом в сфере организации воспитательной и учебной работы. Так, на мой взгляд, наиболее эффективно «работают» конкретные и четкие рекомендации, которые могут быть изложены в виде памятки. Например, «Памятка для молодого преподавателя»

1. Приходите в кабинет немного раньше звонка, убедитесь, всё ли готово к уроку, хорошо ли расставлена мебель, чиста ли доска, подготовлены ли ТСО, наглядные пособия. Входите в класс последним. Добивайтесь, чтобы все обучающиеся приветствовали Вас организованно. Четкое начало урока – залог дисциплины всего занятия.

2. Не тратьте время на поиски страницы Вашего предмета в классном журнале, ее можно приготовить на перемене. Не приучайте дежурных оставлять на Вашем столе записку с фамилиями отсутствующих. Дежурные должны назвать отсутствующих по-фамильно.

3. Начинайте урок энергично. Не задавайте вопрос: "Кто не выполнил домашнее задание?" - это приучает обучающихся к мысли, будто невыполнение домашнего задания - дело неизбежное. Ведите урок так, чтобы каждый обучающийся постоянно был занят делом, помните: паузы, медлительность, безделье - бич дисциплины.

4. Увлекайте обучающихся интересным содержанием материала, созданием проблемных ситуаций, умственным напряжением. Контролируйте темп урока, помогайте слабым поверить в свои силы. Держите в поле зрения всю группу. Особенно следите за теми, у кого внимание неустойчивое, кто отвлекается. Предотвращайте попытки нарушить рабочий порядок.

5. Обращайтесь с просьбами, вопросами несколько чаще к тем обучающимся, которые могут заниматься на уроке посторонними делами.

6. Мотивируя оценки знаний, придайте своим словам деловой, заинтересованный характер. Укажите обучающемуся, над чем ему следует поработать, чтобы заслужить более высокую оценку.

7. Заканчивайте урок общей оценкой класса и отдельных обучающихся. Пусть они испытывают удовлетворение от результатов своего труда. Постарайтесь заметить положительное в работе недисциплинированных студентов, но не делайте это слишком часто и за небольшие усилия.

8. Прекращайте урок со звонком. Напомните об обязанностях дежурного.

9. Удерживайтесь от излишних замечаний.

10. При недисциплинированности обучающихся старайтесь обходиться без помощи других. Помните: налаживание дисциплины при помощи чужого авторитета не дает вам пользы, а скорее вредит. Лучше обратитесь за поддержкой классу.

Среди многочисленных рекомендаций нужно найти и выбрать те, которые наиболее удачны и универсально подходят ко всем преподавателям. И не только к ним. Как показывает практика, даже опытные педагоги иной раз забывают об элементарных приемах и способах организации учебно-воспитательного процесса. Поэтому, совместная работа по овладению методикой педагогической деятельности не только процесс творческий, но и профессионально-ценностный.

Список использованных источников

1. Андреева Н.К. В помощь молодому специалисту// Приложение к журналу «Среднее профессиональное образование».2015. № 2. С. 11.
2. Кронин А.А. Педагогическая мастерская. СПб. Изд. НЕВА. - 236с.

В мире педагогической профессии: трансформация личности молодого преподавателя колледжа

Куприянова Т.А., директор ГАПОУ «Нижнекамский политехнический колледж им. Е.Н. Королева», г. Нижнекамск

«Самым ярким наставником был поп, дьякон в церковно-приходской школе. За непослушание был розгами и ставил на горох»... Евгений Никифорович Королев, прошедший путь от каменщика до начальника стройки Нижнекамска, построивший город без окраин. Человек-легенда, человек-эпоха, человек-биография страны.

Наставник – это проводник в профессиональный мир, где ученик растет от начинающего до состоявшегося специалиста.

Недостаточно просто сказать: «Делай так, и все у тебя будет хорошо». Требуется умение провести профессиональную рефлексию своих действий: соотнести себя, возможности своего «я» с тем, чего требует избранная профессия, научить работать с пониманием собственных смыслов: в какую сторону необходимо развиваться, почему и какие ступени профессионального роста необходимо наметить. Таких профессиональных наставников сейчас крайне мало.

Основной принцип наставничества – профессиональное вовлечение, конструирование квалификации, и роль наставника очень важна: он формирует профессиональный трек воспитанника, его профессиональное сознание и компетентность. В итоге молодой специалист может пройти свое собственное становление как в учебных аудиториях и мастерских, так и на производстве. Отметим, что ключевой задачей в данном процессе является постановка и развитие рефлексии, чтобы в будущем студент мог

самостоятельно определять свои профессиональные пробелы и понимать, каким образом их восполнить....

Все больше инженерно-педагогических коллективов профессиональных образовательных организаций сегодня испытывают в полной мере «кадровый голод». Сложно сегодня привлечь специалистов, еще сложнее удержать в ней молодого специалиста. Ему предстоит определенный путь профессионального становления, первоначальной частью которого является период адаптации – «вживания» в профессию. Это проблема является и для нашего коллектива очень актуальной.

В колледж приходят в качестве преподавателей:1) люди «случайные», которые не понимают, что такое система профессионального образования;2) специалисты с промышленных предприятий по разным жизненным обстоятельствам;3) выпускники высших и средних ПОО с правом преподавания, но без знания или со смутным представлением о структуре занятия, педагогических технологиях, рабочих программах;4) молодые люди, получившие высшее или среднее профессиональное образование, без права на преподавательскую деятельность, но решившие, не сказать, что желающие или мечтающие стать преподавателями и мастерами (хотя бывает и такое счастье).

В колледже организована работа школ начинающего преподавателя и педагогического мастерства. Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повышать общие результаты колледжа.

Адаптация нового преподавателя и мастера занимает от 3 до 12 месяцев.

Организационная адаптация связана с информированием преподавателя об управлении в колледже, какие позиции занимает колледж в настоящее время, стратегические цели и приоритеты, перспективы, острые болезненные вопросы, проблемы, стоящие перед колледжем. Данную организационную адаптацию я отношу к себе, как директор. При этом неустанно повторяю: что со мной просто надо работать от души, «филонить» не получится.

Социально-психологическое привыкание обеспечивается за счет знакомства с коллективом, общением со студентами, правилами поведения, корпоративной культурой колледжа и ценностями «Мы королевцы!». Особенno для нас был примечателен этот год, когда проводили торжественные, традиционные мероприятия, встречи Ветеранов педагогического труда с молодыми преподавателями, встречи первостроителей с инженерно-педагогическим коллективом, студентами Политехнического колледжа имени Е.Н.Королева, посвященные 55-летию НПК имени Е.Н.Королева и города Нижнекамска.

Особо бы хотелось отметить проекты: «Служить или не служить?», «Будем рады Вам, коллеги», которые имеют педагогически-просветительский характер. Инициатор проектов Военный комиссар г.

Нижнекамска Мингареев Фарид Камбарович, кандидат политических наук.

Образована рабочая группа, лекторская группа. Отрадно, что в лекторскую группы влились выпускники колледжа Назипов Марат и Котенков Артур. Плодотворная работа с начинающими преподавателями, родительской общественностью, так и со студентами с целью заставить задуматься о жизненных реалиях, пересмотреть педагогические подходы к тем или иным вопросам, пересмотреть отношения «Дети-отцы».

На встрече «Будем рады Вам, коллеги!» наставники, преподаватели с богатейшим опытом работы и в шутку, и всерьез делятся, что узнали о молодом специалисте в процессе первичных собеседований; администрация, наставники и начинающие преподаватели делятся тем, что их привело в профессию; начинающим преподавателям и мастерам предлагается провести самодиагностику профессиональных барьеров, проанализировав свою деятельность за месяцы работы в колледже, составить конструктор удач, достижений и затруднений, вопросов, для решения которых им необходима помошь; такая самодиагностика помогает профессионально самоопределиться:

Цель этих проектов - формирование внутренней мотивации преподавателей и мастеров на конечный результат: поиск решений возникших проблем, осознание значимости интенсивного освоения профессиональных компетенций и возможность расширения спектра компетенций, пожизненной самообразовательной деятельности в профессии.

Безусловно, необходима систематическая, целенаправленная работа с начинающими преподавателями, мастерами, в основе, которой лежат принципы: операциональность, конкретность, адресность, индивидуализация, позитивная направленность, диалогичность.

Список использованных источников

4. Закаблуцкая, Е. Молодой специалист и наставник [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.artmanage.ru/articles/molodoj-specialist-i-nastavnik.html>.

5. Чиркунова, М. В. Создание системы наставничества как элемента системы развития персонала в образовательной организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tambovpolitech.ru/mentor/wp-content/uploads/2020/12/>

Внедрение инновационных технологий как средство повышение профессиональной компетентности молодого педагога

*Муллагалиева Татьяна Сергеевна, методист
ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум», г. Нижнекамск*

Проблема качества образования в настоящее время встаёт со всей остротой в условиях модернизации системы образования.

Включение молодого педагога в инновационную деятельность влияет

на повышение уровня его профессиональной компетентности, активизирует его стремление к получению новых знаний, к повышению уровня аттестации, к самовыражению, самореализации при решении педагогических задач, к развитию творческого потенциала.

Инновационная деятельность педагога позволяет перейти учреждению на более качественную ступень развития. Внедрение инноваций в работу образовательного учреждения - важнейшее условие совершенствования и модернизации системы профессионального образования.

Инновационная деятельность молодых педагогов влияет на повышение их мобильности, активности, професионализма.[1]

Формами повышения квалификации молодого педагога выступают: курсы ПК, конференции, семинары, педсоветы, научно-методические советы, тематические планерные совещания, мастер-классы, открытые занятия, консультации, помошь наставника и самообразование.

Перед руководителями профессиональных объединений зачастую стоит вопрос – как сделать, чтобы каждый молодой педагог стал активным, заинтересованным участником работы различных форм профессиональных объединений? Как избавиться от пассивности отдельных педагогов? Как перевести их от репродуктивной деятельности к исследовательской? К формированию умения рефлексировать в процессе познания нового и освоения знакомого материала?

Активизация творческой деятельности педагогов возможна через нетрадиционные, интерактивные методы и формы работы с педагогами. Многие основные методические инновации связаны с применением интерактивных методов обучения.

Задачи методической работы:

- Формирование инновационной направленности в деятельности педагогического коллектива колледжа, проявляющейся в систематическом изучении, обобщении и распространении педагогического опыта, в работе по внедрению достижений педагогической науки.

- Повышение уровня теоретической (предметной), практической (в формах стажировок на профильных предприятиях) и психолого-педагогической подготовки молодых преподавателей техникума.

- Организация работы по изучению новых образовательных программ, вариантов учебных планов, изменений в государственных образовательных стандартах.

- Обогащение новыми педагогическими технологиями, формами и методами обучения и воспитания.

- Организация работы по изучению нормативных документов.

- Оказание научно-методической помощи молодым преподавателям на диагностической индивидуальной и дифференцируемой основе.

- Оказание консультативной помощи молодым преподавателям в организации педагогического самообразования.

- Повышение общей педагогической культуры преподавателя.[2]

Интерактивная деятельность предполагает организацию и развитие диалогового общения, которое ведёт к взаимодействию, взаимопониманию, к совместному решению и принятию наиболее общих, но значимых для каждого участника задач. При интерактивном обучении исключается доминирование как одного выступающего, так и одного мнения.

В ходе диалогового общения у педагогов формируется умение критически мыслить, рассуждать, решать противоречивые проблемы на основе анализа услышанной информации и обстоятельств. Педагоги учатся взвешивать альтернативные мнения, принимать продуманные решения, правильно выражать свои мысли, участвовать в дискуссиях, профессионально общаться с коллегами и студентами.[2]

Ценно то, что при такой организации работы педагог может не только выразить своё мнение, взгляд, дать оценку, но и, услышав доказательные аргументы коллег, отказаться от своей точки зрения или существенно изменить её. У педагогов формируется уважение к чужому мнению, умение выслушивать другого, делать обоснованные заключения и выводы.

Для этого на занятиях профессиональных объединений организуются разные формы – индивидуальные, подгрупповые, парные, применяются ролевые игры, анализируются документы и информация из различных источников.

Внедрение инновационных методов работы в педагогическом сообществе неуклонно приводит к формированию нового, более профессионального и инновационного преподавателя, способного внедрить полученные знания и умения в работу со студентами.

Список использованных источников:

1. Семинар районного методического объединения "Инновационные методы работы"[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/seminar-rayonnogo-metodicheskogo-obedineniya-innovacionnie-metodi-raboti-633518.html>– свободный
2. Субботина О.А., Влияние инновационной деятельности на повышение профессиональной компетентности педагога дополнительного образования (по итогам работы научно-исследовательской лаборатории «Инновационные технологии»)[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://infourok.ru/seminar-rayonnogo-metodicheskogo-obedineniya-innovacionnie-metodi-raboti-633518.html>– свободный

Формирование личностных результатов обучения (ЛР-12) в рамках реализации республиканского проекта «Семьеведение»

Носова Римма Витальевна, заместитель директора по учебно-воспитательной работе ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум»

В ГАПОУ «Нижнекамский индустриальный техникум» разработана и

внедряется рабочая программа воспитания, назначение которой направлено на решение проблем гармоничного вхождения обучающихся в социальный мир и налаживания ответственных взаимоотношений с окружающими их людьми. Рабочая программа показывает, каким образом педагоги (преподаватель, мастер производственного обучения, куратор группы - классный руководитель, заместитель директора по воспитательной работе, педагоги дополнительного образования и т.п.) могут реализовать воспитательный потенциал их совместной с обучающимися деятельности.

В центре рабочей программы воспитания в соответствии с ФГОС основных образовательных программ среднего профессионального образования находится личностное развитие обучающихся, формирование у них системных знаний о различных аспектах развития России и мира. Одним из результатов реализации программы станет приобщение обучающихся к российским традиционным духовным ценностям, правилам и нормам поведения в российском обществе. Программа призвана обеспечить достижение обучающимися личностных результатов, указанных во ФГОС: формирование у обучающихся основ российской идентичности; готовность обучающихся к саморазвитию; мотивацию к познанию и обучению; ценностные установки и социально-значимые качества личности; активное участие в социально-значимой деятельности.

Рассмотрим Личностные результаты реализации программы воспитания - (ЛР-12) «Принимающий семейные ценности, готовый к созданию семьи и воспитанию детей; демонстрирующий неприятие насилия в семье, ухода от родительской ответственности, отказа от отношений со своими детьми и их финансового содержания» через призму курса «Семьеведение».

Курс «Семьеведение» представляет собой одну из специальных дисциплин, которая призвана дать обучающимся более детальное представление о семье как социальном институте и малой социальной группе. Подобная конкретизация необходима в связи с тем обстоятельством, что семья является одним из основных объектов социальной политики.

Государство, как основной гарант функционирования семьи, осуществляет её социальную защиту и социальную поддержку, а разного рода социальные службы оказывают социальную помощь тем семьям, которые в этом нуждаются. Высока роль семьеведения в ознакомлении студентов с такими вопросами, как понятие брака и семьи, основные виды браков и типы семьи, жизненные ценности, социально-экономические, правовые, психолого-педагогические, этноконфессиональные и духовно-нравственные основы функционирования семьи.

В условиях нарастания объема получаемой студентами интеллектуальной и развивающей информации наблюдается уменьшение нравственного, этического компонента образования, и более всего - в сферах гендерных и брачно-семейных отношений.

В современном российском обществе продолжается падение престижа

таких традиционных социальных институтов как брак и семья. Вхождение России в эпоху рыночного развития, наряду со многими другими нравственно-этическими потерями, привело к обесцениванию фундаментальных семейных институтов, таких как супружество, материнство, отцовство, родительство, детство, каждый из которых имеет свою не только духовную, но и сугубо материальную основу. Упал престиж официального (гражданского) брака, его все чаще заменяет сожительство мужчин и женщин. В семьях, зачастую внебрачных, в подавляющем большинстве случаев рождается лишь один ребенок. Разводы, как и одиночество материнство, стали нормальным явлением. В связи с этим преодоление негативных для общества и человека последствий рыночных реформ в матrimониальном (то есть семейном) сознании мужчин и женщин становится задачей государственной важности. Этим обуславливается актуальность курса «Семьеведение». Рассматриваемые вопросы социальной значимости институтов брака и семьи в современном российском обществе, репродуктивного и воспитательного потенциала полной семьи, находящейся в официальном браке с детьми, благополучной, отвечающей стратегии сохранения стабильности и динамичного развития современного социума помогают студентам понять социальную миссию семьи – быть посредником между индивидом и обществом; основные типы семейных отношений - супружеские, родительские и родственные; увидеть исключительную роль в поддержании общественного порядка и существующего мироустройства семьи традиционной, модель которой развивалась столетиями и обеспечивала сохранение общественной структуры в её полноте и многообразии.

Элективный курс «Семьеведение» имеет междисциплинарный характер, позволяет углубить имеющиеся у студентов знания по истории, обществознанию и литературе, психологии, педагогики, биологии и охране безопасности жизнедеятельности, физической культуре и социальному проектированию. Обучаясь основам семейной жизни, студенты получают возможность сознательно сконструировать предполагаемую модель брака и в дальнейшем собственной будущей семьи с учётом интересов как индивидуальных, так и общественных, смогут более осознанно и рационально оценить ситуацию в своей собственной семье, определить свою долю ответственности за семейное благополучие.

По данным статистики по количеству сирот в РФ в настоящее время мы находимся почти на уровне послевоенных лет – в мае 1945 года было зафиксировано 678 тысяч детей-сирот, сегодня в 2021 году 406 128 детей сирот, отмечено, что почти 60% случаев, когда ребенок становится сиротой, связаны с лишением и ограничением родительских прав, только 24% - со смертью родителей.

Социальный состав семей в НИТ:

Кол-во полных семей -332 из 510 всего; многодетных семей -85;

Из 187 семей неполных в 111 детей воспитывает одна мать, в 27 семьях

одна мать- вдова; 8 детей воспитывают отцы одиночки,

С бабушкой и дедушкой отдельно от родителей проживает 19 детей.

Кол-во малообеспеченных семей-38.

7 семей , где оба родителя – пенсионеры.

В ГАПОУ «НИТ» сегодня обучается 32 студента из категории детей сирот и детей оставшихся без попечения родителей, и только 6 из них не имеет в живых родителей, все остальные это дети сироты при живых родителях. Как правило, это пьющие, нигде не работающие, ведущие асоциальный образ жизни родители. За последние три года число детей сирот при поступлении в техникум на 1 курс выросло до 10 чел., я считаю, что это просто катастрофа нашего общества. Поэтому еще важнее становится индивидуальная работа с этими детьми. Когда в будущем, эти дети создадут свою семью хотелось бы, чтобы они смогли правильно построить свои гендерные отношения, а родив ребенка смогут любить и ухаживать уже за своими детьми .

Формирование личностных результатов проходит через такие методы обучения как урок - лекция, урок-дискуссия, урок-беседа, самостоятельная работа с научно-популярной литературой и периодикой, использование информационно-коммуникативных технологий, проектная деятельность. Формы организации учебной деятельности – индивидуальная, групповая.

Ожидаемые результаты обучения.

Студент должен знать:

- основные понятия дисциплины «Семьеведение»;
- правовые основы функционирования институтов брака и семьи;
- гендерные отношения;
- гендерное равноправие;
- гендерные роли;
- гендерные стереотипы;
- специфику брачных и семейных отношений;
- динамику и направленность развития брачно-семейных отношений в российском обществе в их исторической перспективе;
- социальные и личностные функции семьи;
- основы семейной экономики;
- правовые основы усыновления, опеки и попечительства;
- минимальный потребительский бюджет (бюджет прожиточного минимума);
 - бедность;
 - черта бедности;
 - особенности мужского и женского поведения в семье;
 - специфику организации жизнедеятельности семей с разным числом детей;
 - причины и последствия падения рождаемости для государства и семьи;
 - проблемы родительства в современном обществе;

Студент должен уметь:

- осуществлять диагностику семейных проблем в известных ему семьях с целью выбора наиболее оптимального способа их решения;
- выстраивать тактику и стратегию регулирования отношений между полами внутри семьи;
- аргументировано доказывать значимость физического и психологического здоровья семьи;
- отстаивать интересы традиционной семьи (полной, в официальном браке, гетеросексуальной, с несколькими детьми, благополучной) как для отдельного индивида, так и для общества.

Хочется верить, что обучающиеся в конце курса применять в будущей семейной жизни полученные знания при самостоятельном анализе семейных ситуаций

Иновационные формы активизации профессионального роста молодых учителей

*Панкова Лариса Евгеньевна, учитель высшей квалификационной категории,
МБОУ «СОШ№27» НМР РТ*

Аннотация. Педагог-наставник - это специалист, который считает, что свой опыт нельзя передать другому человеку, но зато можно и нужно помочь ему накопить свой багаж знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций, поделиться секретами своей профессии.

Ключевые слова. Образовательные платформы с онлайн ресурсами: видео-лекции, видео-уроки, вебинары, семинары, мастер-классы, открытые мастерские; «Школа профессионального мастерства молодого педагога» - многоуровневая внутриорганизационная система поддержки профессионального развития молодого педагога; инновационные формы работы: педагогические гостиные, ярмарка педагогических идей, бенефис молодого специалиста, методический коучинг, квик-настройка, союз единомышленников, педагогическая мастерская, педагогический ринг, мозговой штурм и др.

Мы считаем, что развитие профессионального мастерства молодых специалистов будет эффективным, если внедрена в практику внутришкольная система повышения квалификации, ориентированная на индивидуальные образовательные потребности педагогов с использованием инновационных форм активизации профессионального роста молодых учителей. Ценность такого подхода в том, что он обеспечивает обратную связь, формирует положительные отношения между сотрудниками: молодыми специалистами, педагогами-наставниками и руководством школы.

Формы работы с молодым педагогом

Выбор формы работы с молодым специалистом начинается с вводного собеседования, где молодой специалист рассказывает о своих трудностях,

проблемах, после чего проводится анкетирование. Затем на основе полученных данных определяем совместную программу работы начинающего учителя с наставником. «Обучаюсь, делая; делаю, обучаясь».

Этапы реализации проекта

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

2 этап. Деятельностно-технологический

3 этап. Контрольно-оценочный

1 этап. Теоретико-методологический, проектировочный

На этом этапе мы начинаем помогать в составление рабочих программ учебной и внеурочной деятельности, календарно-тематического планирования. Составление плана воспитательной работы. Учим работать с родителями, показываем и помогаем разрабатывать фрагменты уроков. Больше даём готовый материал, подсказываем, показываем, выявляем затруднения молодых коллег.

1.Педагогическая гостиная Знакомство с начинающим учителем. Изучение нормативно-правовой базы. Ведение документации.

2. Ярмарка педагогических идей. (мастер-класс как писать план самообразования.)

3. Бенефис молодого специалиста. (Молодые педагоги выступают с самопрезентацией и рассказывают о своих талантах и увлечениях. Учитель-наставник, в свою очередь, показывает свою презентацию о своих направлениях работы с детьми, делится опытом

2 этап. Деятельностно-технологический

Методический коучинг (сопровождение до цели и получение обратной связи о результатах и дальнейших планах достижения целей.)

1.Эмоциональное развитие профессионального педагога: проблемы и пути их преодоления. Заполнение молодым специалистом анкеты на выявление потребностей молодого специалиста.

2. Наблюдение молодым специалистом за реализацией стандартов на уроке учителя-наставника. Анализ молодым специалистом урока с точки зрения реализации ФГОС, после самоанализа наставника.

3. Демонстрация составления технологической карты урока в рамках ФГОС

4. Изучение трех приемов и технологий в рамках ФГОС, применяемых на каждом уроке и обсуждение своего понимания с наставником.

5. Обучение молодого педагога использованию образовательных ресурсов

6.Демонстрация фрагмента урока наставником с использованием ИКТ.

7. Проектирование и реализация совместного сценария школьных мероприятий.

Квик-настройка

«Сложная ситуация на уроке и ваш выход из неё». Анализ конкретных ситуаций и решение педагогических задач.

- В ситуациях-иллюстрациях описываются простые случаи из

практики, и здесь же дается решение;

- Ситуации-упражнения нужно решать, выполнив некоторые задания (составить план конспекта, заполнить таблицу усвоения детьми того или иного раздела программы воспитания и обучения).

В ситуациях-оценках проблема уже решена, но от педагогов требуется дать ее анализ и обосновать принятное решение, оценить его;

Ситуации-проблемы – наиболее сложный метод активизации, где конкретный пример из практики излагается как существующая проблема, которую надо решить; в помощь молодым специалистам дается несколько вопросов.

Подбирая ситуации с учетом постепенного усложнения, решая эти ситуации в свободном диалоге на заседаниях «Школы молодого специалиста» добиваемся наибольшей заинтересованности и активности молодых педагогов. Используем разнообразные семинары (принимаем участие, обсуждаем и отрабатываем увиденное на практике)

Союз единомышленников

1. Организация второго мониторингового исследования первоклассников.

(молодым учителям предлагаются образцы составления обобщающих таблиц, отслеживающих результаты учебной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя, предлагаются способы определения рейтинга учебных достижений учащихся и выявления степени обученности учащихся, бланк анализа мониторинговых исследований. Система мер, направленных на предупреждение неуспеваемости школьников.

2. Секреты мастерства. Педагоги –наставники делятся опытом, в общих вопросах методики, проведения исследований, идет детальная проработка достигнутого, возникающих проблем, интересных решений, выстраивание линий поведения на будущее.

3. Проведение открытых уроков и внеклассных мероприятий молодыми специалистами. (выход по теме самообразования) на декаде молодых учителей.

4. Участие в конкурсах разработок уроков. Посмотрели у наставников, обсудили, разобрали, составили вместе с наставником и сразу же апробировали. Причём присутствуют на уроке у молодого специалиста только те, кто с ним этот урок разрабатывал.

Мастер-класс

1. Проведение мастер-класса педагогом наставником: “ Активные методы обучения”

2. Мастер- классы молодых педагогов. “Игровые методы и приёмы на уроках физической культуры”, “Применение ИКТ на уроках русского языка”.

Педагогическая ситуация.

1. Совет «бывалого» или как организовать эффективное взаимодействие с родителями презентация педагогического опыта учителя-мастера.

2. Обсуждение педагогических ситуаций при взаимодействии с родителями. Опыт молодого педагога.

Посмотрели – провели своё, в присутствии своего наставника.

Педагогическая мастерская

1.Разработки, описания интересных консультаций, семинаров специалистов и наставников. Области применения в коллективе учителей начальных классов.

2.Участие коллектива в работе вебинаров.

3. Организация участия молодых специалистов в семинаре учителей начальных классов.

4. Нестандартные формы урока. Использование информационных технологий. Система нестандартных уроков, нестандартные уроки в планах методической работы, карты экспертной оценки проведения нестандартных уроков. Информационные технологии в учебной деятельности. Создание программного продукта молодыми специалистами.

Работаем в том же ключе учимся применять на практике то, чему научились.

Педагогический ринг

1. Метод проектных технологий как способ повышения профессионализма и творческой активности педагогов.

2. Обмен идеями за круглым столом о применении технологии проектирования в работе с учениками начальной школы.

3. Обмен опытом педагогов- наставников о своём участии в научных проектах и способах подготовки к ним детей.

4. Творческий отчет о реализации своего социального проекта.

Очень нравятся нашим молодым специалистам обмениваться идеями за круглым столом. Во время таких обсуждений рождаются много интересных идей, которые воплощаются на практике.

Мозговой штурм

1.Как правильно описать обобщение своего педагогического опыта.

2. Помощь молодому специалисту в составлении его первой диагностической таблицы с критериями проделанной работы, систематизация наработок за год профессиональной деятельности

3. Методическая выставка достижений молодого учителя

4.Отчет учителя-наставника и молодого специалиста о проделанной работе. Подведение итогов работы руководителями МО.

Таким образом, использование разнообразных нетрадиционных форм работы способствует активизации профессионального роста молодых учителей, а отсутствие дополнительных отчетов в вопросах наставничества обеспечивает формирование в школьном коллективе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов.

И участие наших молодых специалистов в конкурсах самого высокого уровня тому подтверждение.

Дистанционные образовательные ресурсы в процессе обучения

*Юртаев А.И, учитель математики и физики,
МБОУ "СОШ №27", г. Нижнекамск*

В современных условиях наша жизнь заставляет нас прибегнуть к новому, ранее неиспользуемому. Ведь мало кто мог представить, что всё обучение может полностью перейти на дистанционную форму, а методы и способы преподавания поменяются до неузнаваемости, всё усовершенствуется и станет более нестандартным. Обычные уроки в классе сменяются видеоконференциями, мел заменит компьютерная мышь, а все тетради станут виртуальными. Но даже при таких условиях можно проводить максимально познавательные и интерактивные уроки с помощью различных сайтов.

В данной статье будут рассматриваться образовательные интернет-ресурсы, предоставляющие более полноценное погружение во время дистанционной формы обучения.

1. Quizlet.

Данный ресурс является хорошим выбором при заучивании нового материала по любой теме. Основная функция заключается в возможности создания интерактивных карточек, тестов и игр на основе используемых терминов или примеров [4]. Педагог может сделать собственные определения для урока и следить за успехами своих учеников, а все их результаты проделанной работы будут автоматически отправляться учителю для оценивания.

Quizlet является удобным инструментом, который позволяет улучшить методику преподавания любого предмета. Это реализуется благодаря большому спектру возможностей и доступности интерфейса.

2. OnlineTestPad.

Это сервис для создания новых или использования уже готовых тестов, опросов, кроссвордов и игр. Сайт позволяет дистанционно совершить контроль и определить уровень подготовки учащихся, к тому же это можно сделать в игровой форме [3]. Доступна на любых устройствах, которые имеют выход в интернет. Платформа предоставляет возможность создания тестов любой сложности и вида на любую тему.

Преподаватель может создавать индивидуальные тесты или задания для каждого учащегося или выбрать уже готовую работу из обширного банка. Благодаря этому сайту, вероятность списывания снижается, а на проверку этих тестов уходит меньше времени, потому что все результаты показываются готовыми непосредственно учителю.

3. Kahoot.

На сегодняшний день данный сервис является популярнейшим среди иностранных колледжей, школ и других учебных заведений. Весь успех

заключается в огромном функционале и возможности реализации. Ведь каждый преподаватель мечтает превратить простыми действиями любой обычный тест или опрос в увлекательную соревновательную игру, а это осуществляется благодаря удобности в использовании [2]. Не стоит забывать, что на сайте существует банк уже готовых работ по различным темам от других пользователей. Само же создание игры происходит в несложных действиях: создать карточку вопроса, заполнить и выбрать правильные варианты ответов и подобрать необходимую картинку. Вам останется только включить на занятиях тест и попросить учащихся подготовить телефоны, которые используются как пульт для предоставления ответа.

Kahoot – это прекрасный выбор для интерактивного урока. Атмосфера соревнования и сосредоточенности на вопросах быстро охватят весь класс, а эмоции от дистанционного обучения останутся только положительными.

4. Learnis.

Не менее простой и интересной является эта платформа. В ней сосредоточены все необходимые опции для успешного урока как на очной, так и на дистанционной форме обучения[1]. На сайте вы можете создать интерактивные веб-квесты «выберись из комнаты», интеллектуальные викторины, терминологические игры и образовательные видео по собственным предпочтениям. Большая часть функционала является полностью бесплатной, а создание игры требует от вас лишь загрузки картинок или материалов, которые вы хотели использовать.

Подводя к заключению, следует отметить, что занятия на дистанционной форме могут быть даже более захватывающими и запоминающимися для учеников и самих же учителей, так как всё новое и необычное остаётся в нашей памяти на долгое время.

Список использованных источников

1. Learnis. – URL: <https://www.learnis.ru> (дата обращения: 29.11.2021).
2. Kahoot. – URL: <https://kahoot.com> (дата обращения: 29.11.2021).
3. OnlineTestPad. – URL: <https://onlinetestpad.com> (дата обращения: 29.11.2021).
4. Quizlet. – URL: <https://quizlet.com/ru> (дата обращения: 29.11.2021).