

Управление образования, молодежной политики и
социально-правовой защиты детства администрации
городского округа Перевозский
Нижегородской области



СБОРНИК МАТЕРИАЛОВ

XV муниципальные чтения-конкурс

"Наставничество - основа профессионального развития педагогов"

г. Перевоз, 2024 год

Содержание

1. Обобщение опыта работы

	стр.
1. Наставничество - жизненная необходимость начинающего педагога	
<i>М.В. Доможирова, воспитатель, МБДОУ Д/с «Жемчужинка»</i>	2
2. Совместная проектная деятельность в ДОУ – залог успешного профессионального роста и развития молодого педагога	
<i>Н.А. Разумова, воспитатель I квалификационной категории МБДОУ «Д/с «Малышок»</i>	7
3. Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС) посредством использования технологии «Говорящая среда»	
<i>Н.А. Сергеева, воспитатель МБДОУ «Д/с «Олененок»</i>	11
4. Наставничество – как форма адаптации, средство повышения профессиональной компетенции и качества образования в МБДОУ	
<i>Ю.С. Сипатова, воспитатель МБДОУ «Д/с «Колокольчик»</i>	16
5. Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности	
<i>Абрамова Г.Л., заместитель директора МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»</i>	20
6. Наставничество – основа профессионального развития педагога	
<i>Н.Н. Антонова учитель начальных классов МАОУ «Танайковская ОШ»</i>	27
7. Наставничество как образ жизни. О взаимодействии социального педагога и классного руководителя в работе с обучающимися «группы риска» и их семьями	
<i>Н.А. Дубова, социальный педагог МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»</i>	32
8. Опыт работы наставника Исайчевой Т.А., учителя математики, с молодым педагогом	
<i>Т.А. Исайчева, учитель математики, МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»</i>	40
9. Наставничество как эффективное средство профессионального развития педагогов дополнительного образования в МБОУ ДО «ДЮЦ г. Перевоза	
<i>Н.В. Пузрова, педагог дополнительного образования МБОУ ДО «ДЮЦ г. Перевоза»</i>	44
10. Педагогическое наставничество – перспективное направление образовательного процесса	
<i>И.А. Тарасова, учитель географии МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»</i>	49
11. Наставничество как эффективная форма успешной профессиональной адаптации молодых педагогов	
<i>Г.А. Сажина, учитель русского языка и литературы МАОУ «Ичалковская СШ»</i>	55
12. Организация наставничества в работе с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации	
<i>Е.М. Ярославцева, учитель начальных классов МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»</i>	61

2. Мастер-классы

1. Педагогический дуэт: путь к мастерству	
<i>М. В. Бычкова, заместитель директора МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»</i>	66
2 Урок «Технологии» с элементами мастер-класса	
<i>Л.Н. Егорова, учитель технологии МАОУ «Дубская ОШ»</i>	70
3. Приёмы формирования читательской грамотности на уроках русского языка	
<i>Т.В. Емельянова, учитель русского языка и литературы МАОУ «Танайковская ОШ»</i>	75
4. Создание интерактивного рабочего листа в сервисе Flik Top	
<i>Е.А. Калина, учитель английского языка МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»</i>	79
5. Первый шаг к наставнику через волшебство песочной арт-технологии.	
<i>Е. А. Козел, педагог дополнительного образования, МБОУ ДО «ДЮЦ г. Перевоза»</i>	83
6. Загадочный чемоданчик	
<i>О.В. Ширшова, старший воспитатель МБДОУ «Д/с «Малышок»</i>	89

Материалы XV муниципальных педагогических чтений-конкурса «Наставничество - основа профессионального развития педагогов»

(г. Перевоз, апрель 2024 г.) / под общ. ред. И.Е. Анциферовой. – Перевоз: ИМЦ, 2024 – 92 с.

В сборник включены статьи докладов педагогических работников образовательных организаций городского округа Перевозский Нижегородской области – участников XV муниципальных педагогических чтений-конкурса «Наставничество - основа профессионального развития педагогов». Материалы представляют собой обобщение эффективного педагогического опыта участников педагогических чтений и могут быть использованы руководителями и педагогическими работниками образовательных организаций в рамках работы по повышению уровня качества образования. Материалы представлены в авторском исполнении; за точность научного и фактического материала, корректность текстов ответственность несут авторы.

I Обобщение опыта работы

Наставничество - жизненная необходимость начинающего педагога

*М.В. Доможирова,
воспитатель
МБДОУ Д/с «Жемчужинка»*

*Настоящий наставник такой,
Кто к коллегам с открытой душой,
Кто поддержит,
поможет, поправит,
И плечо, когда трудно, подставит...*

Ещё в 2021 году президентом В.В. Путиным в России 2023 год был провозглашён как год педагога и наставника: *«В знак высочайшей общественной значимости профессии учителя 2023 год - Год учителя, будет посвящен в нашей стране педагогам и наставникам».*

Система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Наставничество это один из методов профессиональной адаптации молодых специалистов, применяемым в дошкольном образовательном учреждении.

В настоящее время в нашей стране ощущается нехватка кадров в образовании. Государство стало поощрять молодых педагогов, которые решили связать свое будущее с работой в образовании. Первые шаги в новой профессии сопровождаются большим эмоциональным напряжением. Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчеркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина: *«Считаю необходимым подумать, как нам возродить институт наставничества. Многие из тех, кто сегодня успешно трудится на производстве, уже проходили эту школу, и сегодня нам нужны современные формы передачи опыта на предприятиях».* С введением ФГОС в систему образования повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, стоит первоочередная задача — воспитание компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях. Поэтому в образовании всё чаще стала использоваться такая форма работы, как наставничество.

Цель:

Максимально полное раскрытие потенциала личности молодого педагога, необходимое для успешной профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Задачи:

Формирование потребности молодого педагога в непрерывном образовании, содействие формированию индивидуального стиля творческой деятельности педагога; оказание помощи внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

Ожидаемые результаты:

Результатом правильной организации работы наставника с молодым специалистом будет высокий уровень включенности педагога во все социальные, культурные и образовательные процессы организации.

Наставничество – это универсальная технология передачи жизненного, профессионального и личностного опыта профессионального педагога, формирования навыков, компетенций и ценностей через общение с молодым специалистом, основанное на доверии и партнёрстве. Наставник это педагог с опытом, а наставляемый – молодой педагог. Работа наставника с молодым педагогом проходит в несколько этапов:

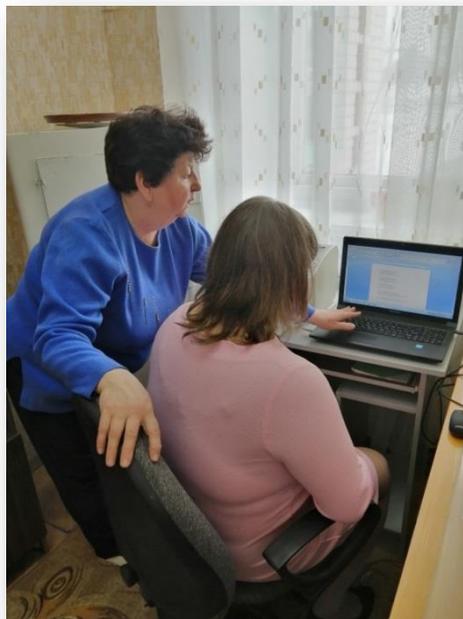
1 этап: диагностический, в котором идёт знакомство с профессиональными и личностными качествами молодого педагога.

2 этап: реализационный, включающий в себя оказание помощи в профессиональном совершенствовании и коррекции затруднений молодого педагога.

3 этап: аналитический, на данном этапе производится отслеживание динамики и результативности использованных форм и методов.

Какими же характеристиками должен обладать наставник? (Приложение 1) Наставник в первоначальном значении слова – мудрый советчик, пользующийся доверием, имеющий авторитет среди коллег, помощник, имеющий желание этим заниматься, делиться опытом и помогать другому в профессиональном развитии.

Наставник должен быть способен оказывать влияние на молодых участников процесса, нести ответственность и быть организованным, уверенным в себе, лидером. Он должен быть сопровождающим молодых специалистов к поставленной цели через советы и рекомендации, взгляд со «стороны». В детском саду я работаю воспитателем уже более 30-ти лет. За плечами большой педагогический опыт... Но когда-то и я



была молодым, не опытным педагогом. Вопросов было множество: как провести занятия, прогулки, утреннюю гимнастику, как работать с родителями? Было страшно, волнительно,

много не получалось сразу. Что бы подготовиться к какому либо мероприятию, надо было пересмотреть много разной литературы. Самым востребованным был журнал «Дошкольное воспитание», ведь интернета в то время не было, методической литературы на руках тоже было немного. Всему приходилось учиться у коллег с большим стажем работы за плечами. И взрослые педагоги не упрекали, не отталкивали нас молодых воспитателей, а учили личным примером в процессе деятельности, практически передавая свои профессиональные навыки и знания. За это всем огромное спасибо. Они стали для нас молодых работников позитивным примером для подражания, советником и, вообще, самым лучшим другом.



Проработав столько лет в детском саду, участвуя в региональных и муниципальных конкурсах, на районных методических объединениях, проводя

открытые мероприятия и мастер-классы, теперь я сама могу дать советы молодым коллегам-воспитателям в вопросах воспитания и образования детей, а при необходимости не просто сказать, что нужно сделать, а показать на своём примере. Развивая свои деловые качества, повышая свой профессиональный уровень, я и сама многому учусь у молодых специалистов. А молодой педагог, получая знания, повышает свой профессиональный уровень и навыки.

У него развивается собственная профессиональная карьера, выстраиваются конструктивные отношения с родителями дошкольников, укрепляется профессиональное сотрудничество со всеми членами коллектива.

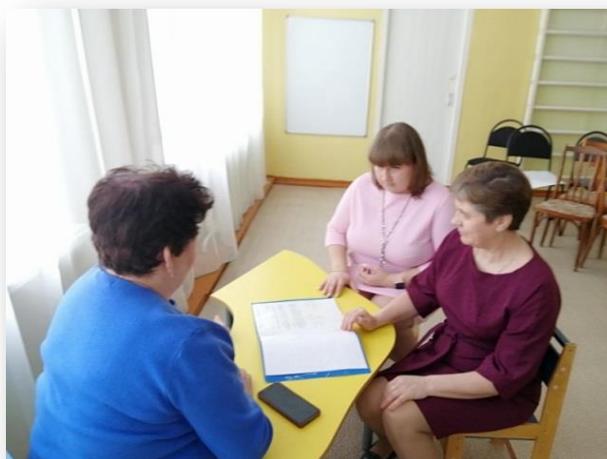
Ведь по утверждению Д.Клаттербак и Д.Мэггинсона «Наставничество – это помощь одного человека другому в совершении значимых качественных переходов на иной уровень знаний, профессиональных навыков или мышления и сознания».

В основном в детские сады приходят специалисты без опыта работы, имеющие педагогическое образование, но не специальное, поэтому педагоги с большим опытом очень нужны в жизни молодых специалистов как наставники. А молодым педагогам мы совершенно необходимы, ведь в наших советах порой таится глубокий смысл. Если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъёма неминуемо начнутся конфликты и у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности. Умение оказывать педагогическую помощь – это, прежде всего, поддержка стремлений молодого педагога и ненавязчивая помощь в самостоятельно достигнутом результате, а для этого в начале совместной работы мы провели тестирование молодого специалиста на определение его педагогической стрессоустойчивости (Приложение 4).

Работая с неопытным педагогом, мы беседуем, я стараюсь давать советы, провожу консультации (Приложение 5) по интересующим вопросам. Наблюдая за работой молодого специалиста, я помогаю решать ей рабочие задачи, беру на себя ответственность за качество педагогического процесса, стараюсь грамотно распределить силы, чтобы трудности нашей работы не испугали молодого педагога.

Самообразование, участие в конкурсах, самообучение в информационном пространстве сети Интернет даёт мне возможность более полноценно помогать молодому воспитателю. Системность и непрерывность в организации всех форм работы с неопытными специалистами - это сочетание теоретических и практических форм, которое позволяют нам добиваться более эффективных результатов в педагогической деятельности молодого педагога.

Моя работа как наставника в нашем дошкольном образовательном учреждении дает нам возможность увидеть профессиональное становление молодого педагога.



В течение этого учебного года в нашем детском саду «Жемчужинка» активно проходила наставническая работа между педагогами группы «Улыбка» и молодым педагогом группы «Капелька».

Наставническая деятельность выходит за пределы педагогического коллектива. В качестве наставника я стараюсь научить неопытного воспитателя взаимодействовать с родителями наших воспитанников, оказывать педагогическую поддержку родителям: подробно разбирать проблемы в общении с ребенком, давать рекомендации, формируя доверительные отношения с родителями. Стараюсь не указывать на ошибки молодого педагога в работе с родителями, а подсказываю, как надо сделать правильно. Родителям такой формат общения позволяет открыто говорить с нами о своих трудностях, так как они начинают видеть в педагоге своего союзника.

Совместно с воспитателем группы «Капелька» мы разработали план работы с молодым специалистом по воспитанию и образованию дошкольников.

Сегодня я представляю итоги работы с педагогом группы «Капелька» детского сада «Жемчужинка» по различным образовательным областям: "Познавательное развитие", "Речевое развитие", "Художественно-эстетическое развитие", "Работа с родителями", где можно увидеть динамику в профессиональном становлении молодого воспитателя.

Надеюсь, что проделанная нами работа позволит раскрыть индивидуальность молодого воспитателя и начать формирование его собственной профессиональной деятельности.

Список используемых источников

1. Александров Е.Л. Интернет - легко и просто! Популярный самоучитель. Методическое пособие.
2. Баранова С. В. Основные положения духовно-нравственного наставничества; Новая реальность — Москва, 2011.
3. Будилов В.А. Основы программирования для Интернета, учебное пособие.
4. Вагин И. О. Наставничество; Студия АРДИС - Москва, 2014.
5. Развивающие игры В.В.Воскобовича в работе с детьми дошкольного и младшего школьного возраста.
6. Голицина Н.С. Система методической работы с кадрами в ДОУ. М.2004.
7. Даль В. И. Толковый словарь живого великорусского языка: в 4 т. - М.2001.
8. Закаблущая Е. Молодой специалист и наставник /Электронный ресурс.
9. Кузнецов М.В., Симдянов И.В. РНР. Практика создания Web-сайтов: учебное пособие. М.В. Кузнецов, 2-ое издание.
10. Крылов А.В. Молодой специалист в образовании // Педагогическая диагностика. 2013. №4.
11. Микляева, Н.В. Инновации в детском саду.
12. Нартова-Бочавер С. Психология личности и межличностных отношений.

**Совместная проектная деятельность в ДОУ –
залог успешного профессионального роста и развития
молодого педагога**

*Н.А. Разумова,
воспитатель
МБДОУ «Д/с «Малышок»*

*«Леча больного, доктор только
помогает природе, точно так же и
наставник должен только помогать
воспитаннику бороться с трудностями
постижения того или иного предмета, не
учить, а только помогать учиться»*

К.Д. Ушинский

На современном этапе в связи с введением в действие Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС) возникает необходимость обновления и повышения качества дошкольного образования, введения программно-методического обеспечения дошкольного образования нового поколения, которое направлено на выявление и развитие творческих и познавательных способностей детей.

Организация и внедрение в педагогическую практику образовательных учреждений инновационной деятельности обладает огромными способностями повышения качества образования. Сегодня в сфере образования выделяется большое число инноваций различного характера, направленности и значимости, внедряются новшества в организацию и содержание, методику и технологию преподавания.

Системный характер приобретают инновационные преобразования. Создаются новые типы, виды и профили дошкольных учреждений, а также новые образовательные программы, позволяющие обеспечить вариативность воспитательно-образовательного процесса, который ориентирован на индивидуальность ребенка и запросы его семьи.

Поиск новых форм работы привел к тому, что в практике дошкольного учреждения стал широко использоваться метод проектной деятельности. Метод проектов в работе с детьми дошкольного возраста на сегодняшний день является оптимальным, инновационным и перспективным методом, который занял свое достойное место в системе дошкольного образования.

Проектная деятельность в детском саду – это деятельность по продумыванию и организации педагогического процесса в рамках конкретной темы, обладающей социально-значимым результатом. Данная педагогическая технология способствует освоению дошкольниками окружающей среды.

Наш детский сад «Малышок» также стремится внедрять инновационные технологии и проектная технология очень часто используется нашими педагогами в работе. Темы проектов достаточно разнообразны, рассчитаны на детей разных возрастов.

Группа воспитателей решила разработать проект «Правила дорожные детям знать положено!», так как в последнее время детский дорожно-

транспортный травматизм стал одной из самых важных проблем современного общества.. Составителями проекта стали старший воспитатель и воспитатели старшей и подготовительной группы. Два педагога, имеющие большой стаж работы, стали наставниками для меня, молодого специалиста, которые совместными усилиями помогли разработать и реализовать данный проект с детьми.

Этот проект посвящен актуальной проблеме – воспитанию у детей дошкольного возраста навыков безопасного поведения на улицах города, ее решение помогает сформировать у детей систему знаний, осознанных навыков безопасного участия в дорожном движении, и как следствие – снижение дорожно - транспортных происшествий с участием детей.

Цель проекта: Создание необходимых условий в ДОУ для повышения познавательной активности детей в области знаний о правилах дорожного движения и закрепления основ безопасного поведения на улице, предупреждения детского травматизма на дорогах через познавательно-игровую деятельность детей, повышение компетентности родителей в обеспечении безопасной жизнедеятельности детей.

Задачи проекта:

Образовательные:

- Продолжать знакомить с дорожными знаками: предупреждающими, запрещающими, информационно-указательными;
- Продолжать знакомить детей с правилами дорожного движения.

Развивающие:

- Развивать внимательность, осмотрительность, осторожность и самостоятельность на дороге;
- Стимулировать познавательную активность;
- Способствовать развитию коммуникативных навыков.

Воспитательные:

- Воспитывать культуру поведения на улице и в общественном транспорте.

На подготовительном этапе были сформулированы цели и задачи проекта, его актуальность, составлен план реализации проекта. Педагоги-наставники помогли в разработке ООД, бесед, спортивного досуга, праздника и других мероприятий в рамках проекта. Все вместе подбирали методическую, художественную литературу, дидактические игры, мультфильмы, материалы и атрибуты для игровой деятельности. Под проектом мы подразумеваем отрезок жизни группы, в процессе которого и дети, и взрослые совершают поисково-познавательную творческую работу.

Принципиальной отличительной чертой проекта является период его реализации, т.е. длительность и открывающиеся возможности. Проект в отличие от прежних занятий в традиционной практике, может длиться столько дней, сколько у детей сохраняется интерес к его содержанию, а у взрослых умение поддерживать желание детей действовать в рамках выбранной темы и пополнять развивающую среду раскрывающими ее материалами, поддерживать проект новыми идеями и ресурсами. Наш проект был рассчитан на 2 недели для детей старшего дошкольного возраста.

Когда предварительная подготовка к проекту была завершена, воспитатели приступили к следующему основному этапу. Мероприятия в рамках проекта мы

проводили в организованной образовательной деятельности, в совместной деятельности воспитателя и детей в виде: бесед, викторин, наблюдений за движением транспорта, экскурсий по улицам города, чтения художественной литературы, отгадывания загадок, организации различных игр (подвижных, дидактических, сюжетно-ролевых, режиссерских), оформление уголка «Правила дорожного движения», моделирования «Макет улицы города», изготовление поделок и рисунков, проведение спортивного досуга «Правила движения выполняй без возражения», квест-игры «Путешествие в страну «Дорога».

К участию в проекте мы активно привлекали родителей воспитанников. Они помогли обогатить предметно-развивающую среду в группах: на время проведения проекта принесли игрушечный транспорт, книги, раскраски, лего-конструкторы. Родители приняли участие в выставке рисунков и поделок «Безопасность на дороге» и в акции «Засветись». Для родителей наших воспитанников были проведены консультации «Ребенок и дорога», «Как сделать светоотражатель своими руками», подготовлены памятки «Осторожно! Дорога!», «Детское автокресло».

В ходе реализации проекта дети из моей группы очень заинтересовались данной темой, стали более внимательно наблюдать за проезжающими мимо детского сада автомобилями, проходящими пешеходами. В творческой деятельности все чаще стали изображать различный транспорт, улицу города. В свободное время проявляли любознательность, желание больше узнать о правилах дорожного движения. Данный проект дал детям возможность поближе познакомиться с окружающим миром, понять важность правил дорожного движения для безопасности, а взрослые помогли детям в этом.

Я, как молодой, начинающий воспитатель, убедилась в пользе совместного составления и проведения проекта. Работая с наставниками, я получила практические знания и умения, смогла реализовать свои планы, получила новый педагогический опыт. Наша работа над проектом проходила в форме диалога, учитывалось мнение каждого педагога, в общении всегда прослеживалась доброжелательность и уважительное отношение к каждому участнику.

Создание программ наставничества - сложное, но необходимое решение для современной организации работы ДОУ. Наставники помогают преодолеть разрыв между теорией и практикой, дополняя знания, которые подопечные получили во время формального обучения, практическим опытом. Наставничество помогает начинающим педагогам планировать свою деятельность, развивать соответствующие навыки и умения, становиться более независимыми, ответственными и стремящимися к своим целям.

В итоге можно сказать, что работая с наставниками, я с уверенностью могу сказать, что достаточно быстро прохожу адаптацию в новой профессии и стану хорошим и настоящим воспитателем для детей. Наставник же, работая с молодыми педагогами, ощутит свой вклад в мой профессиональный рост, что поможет мне увидеть перспективы своей педагогической деятельности.

Список используемых источников

1. Веракса Н.Е. Проектная деятельность дошкольников. Пособие для педагогов дошкольных учреждений / Н.Е.Веракса, А.Н.Веракса. - М.: Мозаика-Синтез, 2008. - 112 с.
2. Дыбина, О.В. Моделирование методической работы дошкольной образовательной организации в условиях инновационной деятельности / О.В. Дыбина. // Научное мнение.— 2016
3. Молоканова Н. В., Комарова Л. В. Организация наставничества— приоритетная форма повышения профессионального мастерства педагога дошкольного образовательного учреждения/ Н. В. Молоканова, Л. В. Комарова. – Молодой ученый 2023 – № 29.1 (476.1) – С.31-33
4. Саулина Т.Ф. Ознакомление дошкольников с правилами дорожного движения /для работы с детьми 3-7 лет/ Мозаика-Синтез, 2012
5. Шорыгина Т. А. Беседы о правилах дорожного движения с детьми 5-8 лет. М. ТЦ «Сфера», 2011

**Организация развивающей предметно-пространственной среды (РППС)
посредством использования технологии «Говорящая среда»**

*Н. А. Сергеева,
воспитатель
МБДОУ «Д/с «Оленёнок»*

*«Воспитывает все: люди, вещи, явления,
но, прежде всего и дольше всего - люди.
Из них на первом месте - родители и педагоги»
А.С. Макаренко*

Современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Наставничество в дошкольных образовательных организациях является неотъемлемым компонентом образовательной деятельности, эффективным инструментом профессионального роста молодых педагогов, развития кадрового потенциала.

Наставничество - это процесс помощи и раскрытия возможностей, наставничество, по своей сути, это процесс, обеспечивающий поддержку. Педагогическое наставничество - это разновидность индивидуальной работы с воспитателями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности в образовательных учреждениях или со специалистами, назначенными на должность, по которой они не имеют опыта работы. Педагогическое наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного педагога по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Особенностью труда молодых специалистов в ДОО является то, что они с первого дня выполняют те же самые обязанности, что и воспитатели с многолетним стажем, а также несут ответственность за жизнь и здоровье детей. Очень часто это пугает молодых педагогов. Молодым специалистам часто не хватает практического опыта и уверенности в своих навыках. Таким образом, необходимо создать условия и поддержку молодому педагогу, способствующие снижению проблем адаптации и дальнейшему вхождению в профессиональную деятельность. Наставник помогает молодому педагогу выявить его сильные и слабые стороны, а также разработать планы и стратегии для собственного развития и профессионального роста.

Для самого же педагога-наставника это действенный способ развития своих профессиональных компетенций: участие в профессиональных педагогических конкурсах, вебинарах, мастер-классах, использование инновационных технологий, а также собственное профессиональное развитие. Ведь наставнику мало быть опытным высококвалифицированным педагогом. Нужно развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами.

Необходимо отметить, что взаимодействие педагогов, основанное на наставничестве, способствует совместному поиску новых подходов и

исследованию лучших практик, что создает условия для повышения качества образования в целом.

Представляю свой опыт по организации развивающей предметно-пространственной среды в помощь начинающим педагогам.

С 1 сентября 2023 года все дошкольные образовательные учреждения начали работать по новой Федеральной образовательной программе дошкольного образования (ФОП ДО). В соответствии с ФОП ДО РППС рассматривается как часть образовательной среды и фактор, обогащающий развитие детей. РППС ДОО выступает основой для разнообразной, разносторонне развивающей, содержательной и привлекательной для каждого ребёнка деятельности[1].

Перед педагогами на данном этапе стоит задача – организовать так образовательное пространство в группах, чтобы в ней было не только уютно, но и интересно воспитанникам. Поэтому важно пересмотреть взгляды не только на привычный интерьер группы, но и на организацию РППС таким образом, чтобы она, среда, способствовала *признанию ребёнка полноценным участником (субъектом) образовательных отношений*, поддержке *инициативы* детей в различных видах деятельности, *самостоятельной творческой* деятельности и была направлена на детскую *активность* [2]. Другими словами, необходимость «перезагрузки» среды детского сада продиктована, с одной стороны, действующим нормативным полем – федеральным государственным образовательным стандартом дошкольного образования и ФОП ДО, с другой – посылами гуманной педагогики, которая транслирует ценности дошкольного детства, уникальность каждого ребенка, его безграничные возможности и доверие взрослых к его ресурсам[3].

Одной из современных технологий, позволяющей наиболее эффективно использовать образовательный потенциал развивающей предметно-пространственной среды группы является технология «говорящая среда» - уникальный инструмент, позволяющий совершенно необычным образом изменить групповое помещение и не только, это шаги к развитию детей и взрослых.

«Говорящая среда» – это технология организации образовательного пространства в детском саду, где слышен «голос ребёнка».

«Говорящая среда» – это такая среда, которая как будто разговаривает с ребёнком и может выстраивать взаимоотношения с ним напрямую, практически без участия взрослых.

Цель «Говорящей среды»: создание условий для полноценного развития дошкольников по всем образовательным областям ФГОС ДО в соответствии с конкретными особенностями и требованиями образовательной программы детского сада.

Задачи «Говорящей среды»:

- создать условия для проявления познавательной активности детей;
- создать условия для творческого самовыражения;
- создать атмосферу эмоционального комфорта;
- активно использовать воспитательный потенциал семьи для решения образовательных задач, привлекая родителей (законных представителей) к

участию в образовательных мероприятиях, направленных на решение познавательных и воспитательных задач.

Что же это такое «Говорящая среда»?

Способ построения образовательной среды, который мотивирует, обучает, воспитывает и развивает детей и взрослых. Среда «говорит» с детьми и родителями сама по себе, без традиционного голоса со стороны.

Такая среда часто создается самими детьми и педагогами и позволяет детям и взрослым проявить себя, обозначить свою позицию, высказаться, используя элементы развивающего пространства.

«Говорящая среда» обычно начинается с детей, но и для родителей ее можно создать.

Авторы термина неизвестны, но активно его развивали Ю.В. Илюхина, Л. Свирская, О.А. Шиян и другие.

Создание «Говорящей среды» начала для родителей, т.к. во-первых, в соответствии с п.2.4.1. ФОП ДО «взаимодействие с семьями детей по реализации образовательной программы ДО – часть образовательной деятельности педагога», во-вторых, мои воспитанники – совсем маленькие еще. И начала «перезагрузку» РППС с раздевалки. Почему именно с раздевалки? А где мы принимаем наших детей? Конечно, в раздевалке. Сколько возникает вопросов у родителей маленьких воспитанников: «А во сколько обед?», «А как связаться с заведующей?», «До сколько работает медсестра?». А ведь эта информация имеет место быть! Так почему же ее никто не видит? Как и с детьми – если что-то слишком высоко, этого как будто нет. Поэтому зона над шкафчиками для многих становится «мертвой», с ней невозможно взаимодействовать.

Или, например, папки - передвижки, которые есть в каждой раздевалке, в которых размещается информация, которая уже надоела, информация, которая есть везде. В жизни родителей хватает напечатанных текстов, бесконечных постов в лентах соцсетей о том, как надо воспитывать детей и переходить дорогу, и то, что делали раньше, никому не помогает. Поэтому поставила перед собой задачу: попробовать и начать менять, дополняя то, что есть.

А что хочет видеть родитель? Конечно, работы своего ребенка, причем, все!!!

Поэтому надо постараться дать родителям то, что они хотят видеть, только в другом виде.

Оформила вход в группу в виде сердечка из ладошек малышей, которое не только украшает дверь, но и говорит, что ребенок «здесь, он пришел в детский сад».

Выставка работ

Стенд, на котором выставлялись рисунки детей, перенесла в другое место и расположила ниже, чтобы дети могли показать родителям свои работы.

Меню

Ответ на вопрос родителей «А что он ел сегодня?» оформила в виде фото блюд по меню на текущий день. Теперь малыши сами отвечают на вопрос родителей и показывают то, что было на завтрак, обед, полдник.

На данный момент в группе проходит марафон «Моя читающая семья», в рамках которого предложено прочитать книг по программе, по мере прочтения, родители заштриховывают соответствующую ячейку. У кого не было книг, брали по обмену. Не все, конечно, включились в данный марафон, но есть активисты. И это радует. Таким образом, марафон, как элемент «Говорящей среды», способствует тому, что мамы читают своим деткам дома книги, а в группе продолжается обсуждение прочитанного.

Ещё в раздевалке разместила такой элемент «Говорящей среды», как тематический ростомер. Мы с малышами познакомились со стихами А. Барто и решили измерить рост в «зайчиках», «мишках», «лошадках». Что это дает? Знакомство через героев произведений с математическими понятиями (условными мерками, выше, ниже, больше, меньше).

В самой группе начала работу по использованию элемента «Говорящей среды», который называется «Поле загадок». Загадки – занимательный способ обучения детей и знакомства их с окружающим миром, учит выделять главное и второстепенное, находить главное по признакам, развивает речь. Тему загадок выбираем в соответствии с сезонными изменениями, прочитанными произведениями и т.д. Поле загадок состоит из 2-х частей, в верхней части размещается картинка с загадкой (например, иллюстрация к стихотворению «Мячик»), нижняя часть разделена на два столбца – для ответа. Сверху, в каждом столбце картинка с вариантом ответа (например, в левом – картинка мячик, в правом – картинка уточка). Ребенок, размещая своё фото под той или иной картинкой, делает выбор. После знакомства с творчеством А. Барто мы не только измеряли свой рост с помощью героев стихов, но и отгадывали загадки. На «поле загадок» была размещена иллюстрация к стихотворению «Мячик», задача малышей – отгадать, что уронила в речку девочка Таня и из двух картинок выбрать ответ. Под картинками размещали свое фото, тем самым делали свой выбор, не всегда правильный, но сами. Конечно, в силу возраста воспитанников, здесь больше индивидуальная работа. Данный элемент направлен развитие речи, любознательности, обогащение среды.

Планирую продолжать работу по организации РППС с использованием технологии «Говорящая среда» и буду работать над тем, чтобы:

- исключить такие вещи как «посмотреть и не увидеть» или «посмотреть и забыть»
- «мертвые зоны»
- вовлечь максимальное количество родителей, но помнить, что 100% не будет никогда.

И конечно, анализируя то, что сделала, чтобы понять, а как оно может работать еще лучше. Или понять, почему не работает то, что должно бы.

Наступило время менять и меняться нам самим!

Список используемых источников

1. Приказ Министерства просвещения РФ от 25 ноября 2022 г. N 1028 «Об утверждении федеральной образовательной программы дошкольного образования»

2. Приказ Министерства образования и науки РФ от 17 октября 2013 г. N 1155 «Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта дошкольного образования» (с изменениями и дополнениями)

3. Илюхина Ю.В. «Перезагрузка» среды детского сада // Дошкольное воспитание. 2021. № 9

4. *Интернет ресурсы:*

• <https://nsportal.ru/>

• <https://infourok.ru/>

Наставничество – как форма адаптации, средство повышения профессиональной компетенции и качества образования в МБДОУ

Ю.С. Сипатова,
воспитатель
МБДОУ «Д/с «Колокольчик»

«Твой учитель не тот, кто тебя учит,
а тот, у кого учишься ты»
(Ричард Бах)

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом «Образование» на 2019-2024 годы является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И «... это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Система наставничества вновь заслуживает самого пристального внимания, в ней отражена жизненная необходимость начинающего педагога получить поддержку опытного профессионала, который способен предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Использование системы наставничества в дошкольном образовательном учреждении позволяет молодым педагогам быстро адаптироваться к работе в детском саду, придать уверенности в собственных силах, убедиться в верности профессионального выбора, научиться плодотворно, взаимодействовать со всеми участниками педагогического процесса, проявить себя, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

Особенно **актуальна** в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь». Особенностью труда начинающих педагогов является то, что они с первого дня работы имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем, а родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма. Поэтому воспитатели, которые в первый год своей работы не получают поддержки от коллег и администрации, чувствуют себя брошенными и не уверенными в себе.

Поэтому наставник, как опытный педагог готовый прийти на помощь, должен помочь молодому воспитателю в его профессиональном развитии, своими знаниями и энтузиазмом «заряжать» его на активность и творчество в работе.

Наставник – понятие очень широкое. Наставник есть у каждого человека и в каждой профессии, в каждом учебном заведении и на любой ступени образования и периоде жизни. В народе говорят: «Век живи – век учись!». А ведь и правда, человек учится всю свою жизнь.

Когда я пришла работать в детский сад воспитателем, мне было очень сложно. Наставника, который оказал бы мне, реальную помощь не было. Мне пришлось до всего доходить самой. На это уходило много сил и времени. Сейчас я сама – наставник. И у меня есть цели и задачи, которые я ставлю себе при работе с молодыми специалистами. Они основаны на той потребности, которая была у меня самой.

На мой взгляд наставничество, - постоянный диалог, межличностная коммуникация, **цель** которой помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основных моментов здесь должна быть обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

Основными **задачами** деятельности педагога-наставника считаю:

- способность успешной адаптации молодого специалиста в образовательном учреждении;

- побуждать молодого воспитателя к поиску эффективных современных методов и приемов образовательной деятельности с детьми дошкольного возраста;

- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей профессиональной деятельности;

- ускорить процесс профессионального становления воспитателя и развития способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на него обязанности.

Период вхождения педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли он как профессионал, останется ли он в сфере образования или, все - таки сдастся, и найдет себя в другой сфере деятельности. И я поняла, как много зависит от меня, как наставника.

Новизна моего наставничества заключается в комплексном подходе к преодолению возможных трудностей адаптации молодого воспитателя к трудовой деятельности. В открытом диалоге с наставляемым по всем профессиональным вопросам, передаче практического опыта через организацию работы в позиции «вместе», «рядом», формировании мотивации к дальнейшему самообразованию, раскрытию своей индивидуальности через собственный пример и позитивное, честное и бережное отношение к профессии.

Свою работу наставничества я начала, с проведения собеседования, которое помогло выбрать наиболее подходящие формы работы с молодым педагогом и его содержанием. Опираясь на данные, полученные в ходе собеседования, и наблюдая за работой педагога, составила план работы с молодым специалистом, согласовав его с заведующей. Использовала различные формы работы, например:

- педагог-наставник предлагает совместно планировать образовательную деятельность, оказывает помощь в составлении организованной деятельности (далее – ООД);

- рекомендует методическую литературу;

- посещает режимные моменты, смотрит на молодого педагога и анализирует их;

-приглашает понаблюдать за его работой;

-организует открытые демонстрации выполнения режимных моментов, организацию прогулок, ООД и других мероприятий с обсуждением увиденного;

-консультации, собеседования;

-знакомит с нетрадиционными формами взаимодействия с семьями воспитанников, оказывает помощь в подготовке консультативного материала для родителей;

-помогает в самообразовании, подготовке к педсоветам.

Вместе с молодым специалистом анализируем, обсуждаем, какие ошибки были допущены, как их устранить.

В дальнейшем молодой специалист изучает не только мой опыт, но и других коллег. Его приглашают на методические объединения воспитателей, творческие доклады, привлекают к работе в творческих группах, для подготовки педагогических советов. По мере того, как молодой специалист начинает все больше и больше вовлекаться в работу, положительная оценка наставника становится более важной, чем когда-либо. Здесь важно замечать даже небольшие успехи, похвала укрепляет уверенность в себе, повышает интерес к профессии.

На последнем этапе я анализирую свою работу, выявляю недостатки и планирую работу по их устранению.

В данный момент приоритетным направлением моей работы является осуществление деятельности по нравственно-патриотическому воспитанию детей через ознакомление с родным краем. У меня накоплен богатый опыт по данной теме. И мне захотелось поделиться своими знаниями и наработками с молодым педагогом. Тем более я видела, что эта тема её тоже заинтересовала. Наша работа была построена на сотрудничестве наставника и молодого педагога. Молодой специалист под руководством наставника ведет свою педагогическую деятельность в трех направлениях: работа с коллегами, работа с детьми, работа с родителями.

Мы начали с того, что разработали план мероприятий по теме нравственно-патриотического воспитания. Обновили предметно-пространственную среду в группах. Организовали уголок по патриотическому воспитанию, куда собрали наработанный материал по данной теме.

Таким образом, мы начали совместную работу по формированию нравственно-патриотических чувств у дошкольников, используя все виды детской деятельности.

Чтобы взаимодействие с наставляемой было конструктивным и приносило желаемый эффект, применялись различные формы и методы работы:

- оказание помощи в организации качественной работы с документацией (план по самообразованию, план по воспитательно-образовательной работе с детьми);

-собеседование, консультации, памятки, ответы на интересующие вопросы;

Помощь в организации и проведении ООД с целью выявления профессиональных затруднений и совместное определение путей их устранения;

- просмотр и обсуждение проведенных мероприятий, моделирование педагогических ситуаций, посещение режимных моментов;
- совместная деятельность;
- проводили просветительскую работу с родителями по вопросам формирования нравственно-патриотических чувств у детей старшего дошкольного возраста через ознакомление с родным краем;
- приглашали родителей к оформлению развивающей среды;
- проводили родительские собрания на тему «Семейные традиции», «Знай и люби свой край», детские-родительские выставки «Мама – рукодельница».

Наша совместная работа ещё не закончена, но она уже принесла много результатов, и это ещё не предел. Благодаря тому, что была выбрана правильная стратегия наставнической деятельности, мне удалось увидеть огромный потенциал моего стажера, как педагога, обладающего современным педагогическим мышлением и высокой профессиональной культурой, раскрыть её индивидуальность. И самой пересмотреть свои взгляды на современное дошкольное образование.

Таким образом, использование системы наставничества в дошкольном учреждении позволяет воспитателям быстро адаптироваться к работе в детском саду, почувствовать уверенность в своих силах, обеспечить правильный выбор профессии, наладить эффективное сотрудничество с коллегами, доказать, что эта система приносит наставнику не меньшую пользу.

Наставничество, направленное на передачу педагогического опыта от одного поколения к другому, становится эффективным средством сплочения педагогического коллектива.

Меняется мир, меняются и требования. И современный воспитатель, несмотря на возраст и другие обстоятельства, должен им соответствовать. Он сегодня должен быть способным обучаться, схватывать все на лету, уметь управлять современными компьютерными технологиями, брать на вооружения новые методики воспитания и обучения подрастающего поколения. А самое главное воспитатель должен быть такой, как и во все времена – добрый, приветливый, внимательный, терпеливый...

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

Наставничество как эффективный инструмент педагогической деятельности

*Г.Л. Абрамова,
заместитель директора
МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»*

В данной статье представлен опыт работы МАОУ «СШ №2 г. Перевоза» по Целевой модели наставничества за 2022 - 2024 учебные года.

Цель: обобщение и распространение опыта работы по организации наставничества в школе как инструмента педагогической деятельности.

Задачи:

- ознакомить педагогов с основными понятиями в области наставничества;
- познакомить с этапами и их особенностями по организации наставничества;
- сформировать готовность у педагогического сообщества к профессионально педагогическому самообразованию в качестве наставника;
- повышение престижа профессии педагога как педагога-наставника;
- популяризация наследия великих отечественных педагогов прошлого;
- повышение статуса педагогов и учителей-предметников.

Наставничество в профессиональной среде сегодня является неотъемлемой частью современной системы образования. Оно привлекает внимание педагогического сообщества, прежде всего, как востребованная и актуальная практика в социальной и образовательной сферах. Эффективность наставничества для решения воспитательных, образовательных, профориентационных и иных важных задач признана и применяется практически во многих образовательных учреждениях.

Потребность в реализации практик наставничества в образовании на протяжении нескольких последних лет осознается на различных уровнях управления. Так 23.12.2013 года на совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития В.В. Путин отметил, что необходимо возродить институт наставничества. С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики. В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник», организованный Агентством стратегических инициатив, по результатам которого в феврале 2018 года был сформирован перечень поручений Президента РФ.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование» (включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы»). Так, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70% обучающихся общеобразовательных организаций должны быть вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Виды и формы работы наставника очень сильно зависят от ситуации, в которой появляется взаимодействие, и от цели этого взаимодействия. Одной из

задач методологии является ликвидация образовательного дефицита, и с этой точки зрения важно отталкиваться не от формы, а от того, для чего и для кого это делается.

Идти вперед, совершенствовать профессиональное мастерство, стремиться преодолевать преграды, делиться опытом – вот педагогическая «дорога» наставника. А главное быть примером, самому не переставать учиться и учить начинающих молодых педагогов и коллег. Невозможно переоценить участие педагога-наставника в становлении личности учащегося, в успешности молодого педагога. Все мы перенимаем опыт у кого-то, учимся чему-то, но суть в том, что чем быстрее встретится на твоём пути «дельный» наставник, тем быстрее придет успех.

В любом образовательном учреждении наставничество играет огромную роль. Молодые педагоги приходят, имея багаж знаний, но, не имея практических умений и навыков. И приобрести их поможет педагог-наставник.

Каждый обучающийся и его родитель (законный представитель) мечтает видеть перед собой идеального учителя, который будет ответственным, знающим, тактичным, справедливым. И обязательно товарища-одноклассника, друга-наставника, который выручит, пояснит и подскажет тот или иной выход из сложившейся ситуации.

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

Благодаря системе наставничества формируется коллектив высококвалифицированных педагогов, складывается положительное взаимодействие между обучающимися.

Еще в древние времена философы рассматривали основные задачи наставника. Древнегреческий философ Сократ (469-399 гг. до н.э.) считал пробуждение мощных душевных сил ученика главной задачей наставника. В первой половине XX века. П.П. Блонский, Л.С. Луначарский, А.С. Макаренко были замечательными наставниками и пропагандировали роль наставничества в воспитании и становлении подрастающего поколения. Понятие «наставничество» приобрело современное значение в середине 60-х годов XX века и рассматривалось как форма профессиональной подготовки и нравственного воспитания молодежи. Наставниками, как правило, становились люди авторитетные, с хорошей профессиональной подготовкой, богатым жизненным опытом. В словаре В. Даля понятие «наставник» толкуется как «учитель или воспитатель, руководитель». Наставничество – как «звание, должность, дело наставника».

Работа наставничества в МАОУ «СШ №2 г. Перевоза» является одним из инструментов работы с молодыми начинающимися педагогами. С 2020 года эта работа приобрела новый характер, в школе была организована Целевая модель наставничества, которая реализуется по сегодняшний день на основании:

-Распоряжения Министерства просвещения Российской Федерации № Р-145 от 25.12.2019 г.,

-Распоряжения Губернатора Нижегородской области № 459-р от 24.03.2020 г.;

-Приказа министерства образования, науки и молодежной политики Нижегородской области № 316-01-63-915/20 от 20.05.2020 г. «О внедрении методологии (Целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования»;

-Приказа Управления образования молодежной политики и социально-правовой защиты детства администрации городского округа Перевозский Нижегородской области. от 27.05.2020 № 182-ПД «О внедрении методологии (целевой модели) наставничества в образовательных организациях городского округа Перевозский Нижегородской области, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным и дополнительным программам».

-Приказа по школе от 29.05.2020 г. № 54/5-ПД «Об организации работы по внедрению Целевой модели наставничества»;

Второй год (с ноября 2022) я возглавляю работу по реализации Целевой модели наставничества «педагог-педагог» и «ученик-ученик» в МАОУ «СШ №2 г. Перевоза». Эти две формы наставничества могут быть использованы как отдельно, так и комплексно, представляя единую систему наставничества. На основе выстроенной концепции и имеющегося устойчивого сообщества педагогов-наставников у каждого наставляемого имеется возможность получить конструктивный опыт, благодаря которому, тот самый наставляемый в перспективе может стать наставником и запустить свой цикл.

Ежегодно в школе проводится мониторинг по количеству молодых педагогических работников, нуждающихся в методической помощи и количественного определения к ним наставников.

Таблица данных №1

Период	Кол-во пед-их работников		Кол-во педработников до 35 лет (вкл.)		Количество педагогических работников, вовлеченных в Целевую модель наставничества			
	всего	в т.ч. учителей	чел	%	Кол-во наставников в	% от общего числа педработников	Кол-во наставляемых	% от общего числа педработников
Учебный год								
2022-2023	34	29	11	31	6	18%	6	18%
2023-2024	34	29	10	30	7	20,5%	7	20,5%

Данные таблицы позволяют увидеть количественный показатель педагогических работников до 35 лет включительно за два года. Видно, что в этом учебном году по сравнению с прошлым 2022-2023 учебным годом количественный показатель молодых специалистов и нуждающихся в поддержке незначительно увеличилось (на 1 чел.).

Для формирования пар/групп учащихся-наставников с учащимися-наставляемыми для реализации наставничества «ученик-ученик» проводится исследование среди учащихся с 10-летнего возраста.

Таблица данных №2

Учебный год	Возраст учащихся с 10 до 19 лет			Возраст учащихся с 15 до 19 лет		
	Всего учащихся	Кол-во учащихся в роли «Наставляемого»	Процент учащихся в роли	Всего учащихся	Кол-во учащихся в роли	Процент учащихся в роли

			«Наставляемого»		«Наставника»	«Наставника»
2022-2023	315	54	17%	70	28	40%
2023-2024	316	234	74%	66	65	98%

Сравнительный анализ по годам показывает, что в 2023-2024 учебном году по сравнению с прошлым 2022-2023 учебным годом произошло значительное увеличение учащихся в роли «Наставляемого» выросло на 180 чел. (со 54 чел. до 234 чел.), в роли «Наставника» значение выросло на 37 чел. (со 28 чел. до 65 чел.).

В состав рабочей группы в 2023-2024 учебном году по реализации Целевой модели наставничества в МАОУ «СШ №2 г. Перевоза» вошли 15 педагогических работников (приказ от 01.09.2023 г. № 116/10–ПД).

Для эффективной реализации Целевой модели наставничества в школе создана единая система сопровождения развития компетенций наставника. Методический инструментарий включает четыре этапа наставничества:

1. Организация наставничества.
2. Формирование пар/групп наставник-наставляемый.
3. Осуществление наставничества.
4. Завершение наставничества.

Работа по данному направлению оказалась интересной и полезной на всех её этапах. Так перед началом каждого учебного года проводится работа в рамках 1-го пункта:

- издание локальных актов,
- назначение ответственного лица по управлению и осуществлением наставничества,
- выбор кураторов по направлениям «педагог-педагог» и «ученик-ученик»,
- формирование рабочей группы по аналитической деятельности,
- издание приказа о мерах стимулирования наставников,
- назначение технического исполнителя по обеспечению регистрации наставников и наставляемых в системе Навигатор.52,
- определение ответственного по осуществлению системного информационного сопровождения работы по наставничеству,
- возложение обязанностей по организационно-техническому сопровождению исполнения мероприятий по реализации Целевой модели наставничества.

На втором этапе проводится формирование:

- состава пар наставников-педагогов школы и закрепленных за ними наставляемых-молодых специалистов школы для реализации наставничества «педагог-педагог»,
- списочного состава пар или групп наставников-учащихся и закрепленными за ними наставляемых учащихся школы для реализации наставничества «ученик-ученик»,
- выбор формы ведения Базы наставников и наставляемых среди учащихся 4-11 классов для реализации наставничества «ученик-ученик».
- планирование индивидуальной работы наставника с наставляемым,
- составление пошагового инструмента планирования (дорожная карта) по развитию наставничества с обозначением основных этапов, сроков,

мероприятий по достижению ключевых показателей в краткосрочной или долгосрочной перспективе,

-разработка медиаплана, как инструмента для организации системного и последовательного информационного сопровождения события через размещение информации (контента) на определенных информационных ресурсах.

Третий этап включает в себя выполнение перечня мероприятий по наставничеству,

происходит практическое воплощение поставленных задач.

Завершающий этап предполагает подведение итогов наставничества и получение обратной связи от наставников и наставляемых, в отношении которых осуществлялось наставничество. Проводится оценка результативности деятельности наставников, составляются отчеты о проделанной работе.

Педагог. Учитель. Куратор. Ведущий за собой. Друг, всё это синонимы слова «наставник». В педагогической деятельности наставник играет одну из значимых ролей и является успешным и эффективным инструментом профессиональной адаптации как для становления начинающего молодого специалиста, так и для учащегося, нуждающегося в поддержке и помощи. Опыт наставника – бесценный клад, мысли наставника – фундамент на котором постепенно создается новая личность. Он помогает поверить в себя. Сформировать внутренний стержень, выбрать верный маршрут и найти ответы на любые вопросы.

Результатом грамотно выстроенной работы наставника является высокий уровень включенных молодых педагогов в различные виды педагогической деятельности, что несомненно повлияет на положительную мотивацию как самого наставляемого, так и всего коллектива в целом.

С целью повышения уровня компетенций и самореализации каждому наставнику необходим опыт участия в профессиональных мероприятиях. «Формирование позиции педагога как наставника по развитию обучающихся» Наша школа была участником различных мероприятий, посвященных году Наставника. Так, в мае 2023 года возглавив школьную команду наставников-руководителей школьных методических объединений, мы успешно представили свой опыт работы в номинации «Наставничество как инструмент повышения качества профессионального образования молодого учителя» на региональном фестивале методических служб ОО Нижегородской области на площадке ГБОУ ДПО НИРО (Приложение 1, презентация), (Приложение 2, Сертификат участника), трансляция участия в группе «Точка роста МАОУ «СШ №2 г. Перевоза» https://vk.com/tochkarostaperevoz?w=wall-209388362_72%2Fall, где приобрели несомненно бесценный опыт, с которым в дальнейшем поделились со своими коллегами.

В ноябре 2023 года два педагога стали участниками регионального кейс-чемпионата по наставничеству в Нижегородской области «Ступени профессионализма» в двух номинациях «Иду на конкурс» и «Веду за собой» в рамках регионального педагогического наставнического форума «Регион талантов» (Приложение 3, сертификаты).

В декабре 2023 года наша школа приняла участие в региональном Форуме по реализации Целевой модели наставничества, на базе Нижегородского центра развития воспитания детей и молодежи «Сфера» в рамках конкурса «Наставник года-2023» в трех номинациях: «Лучшая практика наставничества» (Приложение 4, презентация), «Наставник педагогической деятельности», «Наставник по зову сердца». Все участники Форума получили Сертификаты и ценные подарки (Приложение 5, Сертификаты, фото участников), результаты участия представлены в группе «Точка роста МАОУ «СШ №2 г. Перевоза» https://vk.com/tochkarostaperevoz?w=wall-209388362_83%2Fall.

С целью пробуждения интереса к профессии учителя, воспитания уважения обучающихся к педагогам школой создавались условия для участия обучающихся в различных мероприятиях. Команда пятиклассников (Приложение 6, эмблема команды) с удовольствием попробовали себя в 2023 году в региональном сетевом интернет-проекте «Педагоги и наставники», организатором которого стало ГБОУ ДПО НИРО (Приложение 7, Скрин главной страницы команды участников). В течение двух месяцев ребята трудились вместе со своими наставниками. Им предстояло пройти 5 этапов, каждый из которых состоял из 6-7 Шагов. С каждым этапом у ребят возрастал интерес к профессии учителя, закреплялось уважение к его труду, через поисковую, исследовательскую работу, участники прикоснулись к важности и уникальности понятий «ПЕДАГОГ» и «НАСТАВНИК».

Результат проекта был многозначительный – 1-ое место (Приложение 8, Сертификаты Победителей), составленный каталог фильмов о школе в сервисе Jamboard, интервью с родителями на платформе Rutube, видео о педагогах, интерактивный сборник о первом учителе в приложении Google-презентации, созданный в сервисе ментальных карт MindMeister кластер «Современный педагог. Какой он?», акция «Спасибо педагогу!», синквейн «Педагог». Кроме этого, участникам на каждом этапе задавались различные вопросы, связанные с характером профессии учителя, на которые ребята быстро и правильно давали ответы. И все это благодаря наставникам, которые не только смогли настроить ребят на победу, но и направляли, помогали, поддерживали ребят в ходе всего проекта. Работа над проектом была представлена общественности через газету г.о. Перевозский «Новый путь» 15 декабря 2023 года № 49 статья «Учитель – инженер человеческих душ» (Приложение 9, Фото статьи) и в школьной группе «Будущее – это мы!» https://vk.com/club209106694?w=wall-209106694_502.

Только взаимопонимание, взаимовыручка, иногда выходящие вне рамок обычных взаимоотношений наставника и наставляемого даст продвижение и развитие наставничеству.

Наставник — это человек, который всегда готов ответить на любые вопросы, помочь разрешить любые трудности и справиться с тяжёлой моральной ситуацией. Учитель – это и есть наставник, который может поделиться не только знаниями, но и жизненным опытом.

Учитель – самая древняя и уважаемая профессия, которая за столько веков существования не утратила своей значимости в обществе.

Наставничество доказало свою эффективность на протяжении длительного срока своего существования в качестве эффективного инструмента

педагогической деятельности. Деятельность по наставничеству стала неотъемлемой частью и в нашей школе: накопление личного опыта, формирование индивидуального стиля, саморазвитие.

Пользуясь случаем от лица всего коллектива школы хочу сказать большое спасибо уважаемым педагогам, ветеранам, чьи судьбы тесно и навек связаны с историей школы №2. Это настоящие учителя-наставники: Старцева Нина Алексеевна, Пискунова Нина Ивановна, Богданова Галина Ивановна, Левда Людмила Сергеевна, Воронова Надежда Константиновна и многие другие. Бывших педагогов не бывает. Они были, есть и будут!

Наставничество – основа профессионального развития педагога

*Н.Н. Антонова,
учитель начальных классов
МАОУ «Танайковская ОШ»*

Веди других к успеху!

«Наставничество» — это форма взаимодействия, при которой опытный человек передаёт свои знания и навыки менее опытному. Кроме того, вместе с термином «наставничество» используются такие английские определения, как «тьюторство», «менторинг» и «коучинг». Формы наставничества существовали в России уже в 30-е годы и в конце 50-х годов XX века. Однако после распада института наставничества в конце XX века в России появилось понятие «тьюторство».

В настоящее время наблюдается возрождение наставничества, оно получает новые черты и продвигается в новые сферы. Особую актуальность наставничество приобретает в 2023 году. Указом Президента России 2023 год объявлен Годом педагога и наставника. Главная цель такого решения заключается в признании особого статуса педагогических работников, включая тех, кто осуществляет наставническую деятельность. Тематический год призван привлечь молодежь в профессию.

Для молодого педагога вступление в профессию сопровождается высоким эмоциональным напряжением. Он должен быстро адаптироваться к практической деятельности. Если молодому специалисту не окажут помощи и поддержки вовремя, у него могут возникнуть сомнения в собственных возможностях в профессии, а также недостаток уверенности. Более опытный педагог-наставник может помочь ему в этом. Правильно организованные методы менторства и поддержки помогут начинающему учителю преодолеть трудности, связанные с адаптацией к трудовым условиям, раскрыть свои таланты и творческие способности, достичь успеха в профессии и стать настоящим профессионалом.

Заинтересованный и творчески настроенный педагог способен совершать настоящие чудеса!

Программа наставничества в нашей школе начала работать 25 февраля 2021 года.

Форма наставничества - «педагог-педагог».

Цель программы: создание условий для профессионального роста, самоопределения и самореализации начинающих педагогов.

Задачи:

- отобрать формы и методы взаимодействия с наставляемым;
- познакомить с имеющейся в образовательной организации нормативной, информационно-аналитической и учебно-методической документацией, материалами и иными ресурсами необходимыми в работе;
- ознакомить с эффективными формами и методами индивидуальной работы и работы в коллективе;
- содействовать в выработке навыков профессионального поведения педагога;

- ознакомить с традициями и укладом школьной жизни.

Ожидаемым результатом: формирование индивидуальной системы педагогической деятельности, позволяющей молодому педагогу успешно реализовывать свое потенциал. Работа в паре с опытным наставником позволит молодому педагогу осознавать и анализировать свои педагогические действия, а также сформировать эмоционально-ценностное отношение к своей профессии.

Потенциальные риски, связанные с внедрением программы наставничества:

- высокая нагрузка на наставников и их подопечных.

Мероприятия по минимизации риска:

- разработка системы мотивации;
- использование материальных и нематериальных форм стимулирования;
- поощрение достижений по конкретным параметрам.

Важными условиями успешного взаимодействия между наставником и наставляемым являются следующие факторы: общие профессиональные интересы, взаимный интерес и симпатия, уважение и доверие, мотивация к профессиональному росту и развитию, а также готовность к наставническому взаимодействию. Организация взаимодействия основывается на правилах и договоренностях, которые согласовываются обеими сторонами в начале программы наставничества. Они опираются на следующие принципы:

- принцип добровольности;
- принцип индивидуализации;
- принцип вариативности;
- принцип системности;
- взаимного согласия и доверия;
- взаимообогащения и открытого диалога.

Программа наставничества состоит из трех этапов, на которых осуществляются различные меры и методы для поддержки и развития наставляемых.

Подготовительный этап

Подготовительный этап заключается в обеспечении нормативно - правового оформления внедрения системы наставничества, организационно-методическое и информационно-методическое обеспечение процесса реализации системы наставничества. Важным шагом является назначение организатора деятельности наставника, самого наставника и наставляемого. На этом этапе также определяются задачи, планируемые результаты и разрабатывается индивидуальный план работы наставника с наставляемым. Также разрабатываются материалы для мониторинга и оценки эффективности программы.

Основной этап

На основном этапе внедрения программы наставничества осуществляется организация прямого взаимодействия между наставником и наставляемым через разнообразные формы наставничества. Основной целью наставнической деятельности является профессиональная социализация наставляемого, при

этом важно сочетать поддержку со стороны наставника с помощью развития педагогических компетенций и стимулирования инициативы наставляемого.

Работа с молодым специалистом начинается с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, на которых наставляемый рассказывает о своих трудностях и проблемах. Затем начинается совместная работа в соответствии с индивидуальным планом.

Для достижения результатов используются различные формы и методы работы, включающие:

- беседы и собеседования для обмена опытом и обсуждения вопросов;
- встречи с опытными учителями для изучения передовых практик и получения советов;
- открытые уроки для наблюдения и анализа работы других педагогов;
- внеклассные мероприятия для расширения кругозора и развития творческого мышления;
- тематические педсоветы и методические консультации для обсуждения конкретных проблем и поиска решений;
- посещение и взаимопосещение уроков для обмена опытом и обратной связи;
- анкетирование и тестирование для оценки профессионального роста;
- участие в различных очных и дистанционных мероприятиях для обучения и обмена знаниями.

Все мероприятия Программы наставничества освещались на сайте образовательной организации и в социальных сетях.

В нашей программе работы с молодыми педагогами мы определили пять модулей для обучения и развития.

Модуль «Учебная деятельность»

1. Изучение нормативных документов, регулирующих организацию учебно-воспитательного процесса и содержание учебных программ.
2. Ознакомление с требованиями к оформлению различных журналов: классного электронного журнала, журналов внеурочной деятельности и журналов дополнительного образования.
3. Практикум по разработке рабочих программ и календарно-тематического планирования учебных предметов.
4. Консультации и практикумы по теме «Современный урок: структура и конструирование».
5. Практикумы на тему «Анализ урока» с изучением различных методов анализа.
6. Изучение и применение технологической карты урока.
7. Разработка и использование рабочих листов.
8. Использование электронных образовательных ресурсов (ЭОР).
9. Посещение уроков опытных педагогов, в том числе наставников, с целью анализа их структуры и эффективности.
10. Изучение системы оценивания учебной деятельности.
11. Взаимное посещение уроков молодыми специалистами и наставниками с последующим структурным анализом.

12. Консультация на тему «Использование современных образовательных технологий в учебном процессе».

13. Обзор периодической педагогической печати, электронных СМИ, Интернет-ресурсов и электронных библиотечных ресурсов.

Модуль «Воспитательная работа»

1. Воспитательная система школы.
2. Детские общественные объединения.
3. Внеурочная деятельность.
4. Объединения дополнительного образования.
5. План воспитательной работы класса.
6. Современные воспитательные технологии.
7. КТД школы, класса.
8. Традиции школы, класса.
9. Методики изучения уровня воспитанности.
10. Взаимодействие с другими организациями.

Модуль «Работа с родителями»

1. Родительский комитет класса.
2. Формы работы с родителями.
3. Родительское собрание.
4. Родительский всеобуч.
5. Совместные КТД.

Модуль «Классное руководство»

1. Изучение документов, связанных с ролью и функциями классного руководителя.

2. Ознакомление с методиками, направленными на изучение личностных особенностей обучающихся.

3. Использование индивидуально-ориентированного метода обучения (ИОМ) для эффективного развития каждого обучающегося.

4. Работа с детьми, имеющими особые образовательные потребности (ОВЗ), с целью создания благоприятных условий для их обучения и включения в учебный процесс.

5. Разработка и применение стратегий работы с неуспевающими обучающимися, с целью повышения их учебной мотивации и достижения успехов в учебе.

Модуль «Методическая работа»

1. Выбор и работа над собственной методической темой.
2. Самообразование.
3. Повышение квалификации.
4. Участие в системе школьной методической работы.
5. Участие в работе РМО, семинарах, конференциях, ШМО: Это способствует обмену опытом, поиску новых идей и подходов к преподаванию.
6. Разработка собственных средств наглядности.
7. Создание методической копилки.
8. Создание папки достижений (портфолио).
9. Аттестация педагогических работников.

Заключительный этап

Заключительный этап программы наставничества направлена на контроль и оценку достижений, рефлекссию, поощрение наставников и наставляемых.

А успехи есть!

Достижения наставляемого включают:

- участие в онлайн-проектах различного уровня;
- участие, призовые места и победы в конкурсах разного уровня;
- выступление на педагогическом совете на тему «Адаптация первоклассников к школьному обучению»;
- выступление на совещании методического объединения учителей предметников;
- выступление на районном методическом объединении учителей начальных классов на тему «Формирование внутренней мотивации к учению через организацию самостоятельной познавательной деятельности»;
- публикация работы на интернет-сайте педагогического сообщества;
- освещение деятельности молодого педагога в СМИ.

Все эти успехи и достижения являются результатом большого труда наставника и наставляемого.

Список использованных источников

1. 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

2. Письмо Министерства просвещения РФ и Общероссийского Профсоюза образования

3. Подобаева, О.Г. Педагогическое наставничество в системе общего образования [Текст] / О. Г. Подобаева // Непрерывное образование в Санкт-Петербурге. - 2021. - №2(14). - С.15-18.

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

5. Интернет - ресурсы

[monitoring-programmy-nastavnichestva.pdf \(edunor.ru\)](https://www.edunor.ru/monitoring-programmy-nastavnichestva.pdf)

***Наставничество как образ жизни.
О взаимодействии социального педагога и классного руководителя в работе
с обучающимися «группы риска» и их семьями***

*Н.А. Дубова,
социальный педагог
МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»*

Цель: изучить специфику работы социального педагога как наставника классного руководителя с детьми «группы риска».

Задачи:

1. Изучить методы, формы и содержание работы классного руководителя с детьми «группы риска».
2. Рассмотреть опыт работы социального педагога образовательного учреждения.
3. Познакомиться с направлениями работы социального педагога как наставника классного руководителя.

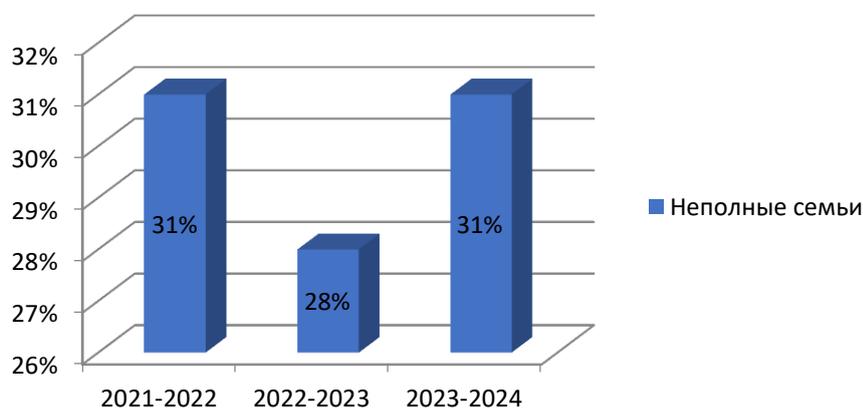
Актуальность:

В настоящее время, для общества остаются болезненными, хотя и часто разрешимыми, вопросы:

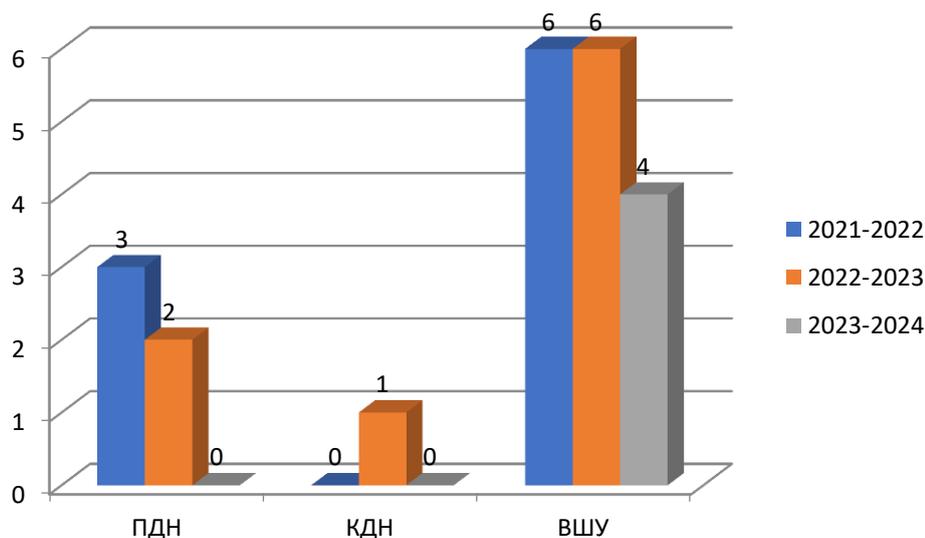
- Как в обществе с высоким уровнем образования, столетней традицией воспитания подрастающего поколения феномен детей "группы риска" приобрел масштаб национального явления?

- Почему российская семья в новых социальных условиях стремительно утратила свою способность удерживать ребенка в системе собственных отношений?

Воспитание детей – огромный труд, который, прежде всего, ложится на плечи родителей (законных представителей) и школы. Сколько бы они ни ссылались на детские учреждения (детские сады, школы), большую часть времени ребенок находится в семье. Но не всегда родители (законные представители) справляются со своими обязанностями, находят выход из сложившихся ситуаций. Это происходит по разным причинам. Сложнее всего, конечно родителям (законным представителям), которые воспитывают ребенка одни, без супруга или супруги. В нашей образовательной организации количество неполных семей составляет почти третью часть от общего количества семей.



Если эта ситуация осложняется и социальными неблагополучиями (пьянством, наркоманией, безработицей), то дела обстоят совсем плохо. Среди множества детей и подростков – жизнедеятельных и целеустремленных – встречаются дети, которых принято называть трудновоспитуемыми. [2]. Все это связано с определенными конфликтами в семье, которые накладывают свой отпечаток на детей. Именно из таких семей и выходят эгоисты, лицемеры, лентяи и малолетние правонарушители. Статистика неутешительная. Количество учащихся, стоящих различных видах учета растет с каждым годом



Одна из важных и актуальных проблем в современной России - проблема работы педагогов с детьми, относящихся к «группе риска». Вот этой проблеме нужно уделять особое внимание.

*«Собраться вместе – это начало.
Держаться вместе – это прогресс.
Работать вместе – это успех»
Генри Форд*

Одна из главных задач педагогов, а прежде всего классных руководителей - оказать помощь подростку «группы риска» социализироваться, не дать оступиться и не допустить совершения непоправимых ошибок. В этой работе им оказывает помощь социальный педагог, который направляет и координирует работу классного руководителя и во всех трудных ситуациях становится ему наставником и помощником.

Социальный педагог ведет индивидуальную работу с обучающимися «группы риска» или стоящими на профилактическом учете, но в союзе с классным руководителем она становится более эффективной, так как воздействие на ребенка и его семью оказывается с разных сторон.

Как же в нашей образовательной организации ведется работа в этом направлении?

Работа с этими детьми происходит следующим образом:

- проводится мониторинг по выявлению таких детей методом анкетирования, наблюдений, изучения личных дел и характеристик;

- формируется банк данных классов и общий банк школ;
- проводится профилактическая работа с детьми «группы риска» и их семьями;
- осуществляется постановка на внутришкольный учет с последующим обследованием ребенка и семьи социальным педагогом и классным руководителем.

При необходимости эти дети приглашаются вместе с родителями на заседания Совета по профилактике правонарушений, где с ними проводится профилактическая беседа не только специалистами школы, но и инспектором ПДН, представителями КДН и ЗП. В такой деятельности сотрудничество социального педагога и классного руководителя является залогом успеха в проведении индивидуально профилактической работы.

Говоря о наставничестве социального педагога над классным руководителем, необходимо отметить, что эффективность условий для нормального развития личности ребенка, формирование его индивидуальности и сплочения детского коллектива будет зависеть от реализации принципа комплексности в решении проблем учащегося, его семьи и классного коллектива.

Создание гуманных, воспитывающих отношений в социуме для формирования активной и социально полноценной личности - основная цель деятельности социального педагога и классного руководителя.

Взаимодействие социального педагога как наставника с классным руководителем осуществляется по следующим направлениям:

1. Социальная диагностика.

- 1.Выявление проблем учащихся и нахождение путей их решения.
- 2.Составление социального паспорта класса и социального паспорта школы.
- 3.Выявление неблагополучных семей и учащихся, оказавшихся в социально-опасном положении или трудной жизненной ситуации.
- 4.Индивидуальные беседы с педагогами школы.
- 5.Совместное посещение семей учащихся с целью обследования жилищно-бытовых условий проживания.
- 6.Анкетирование, проведение социологических опросов, тестов.

2. Профилактическая работа.

1. Обмен информацией по вопросам учёбы, поведения учащихся, а также семейного воспитания.
2. Вовлечение учащихся состоящих на ВШУ, КДН и ЗП, ПДН в объединения дополнительного образования и спортивные секции в образовательной организации и вне её.
3. Постоянный контроль за посещением занятий в школе учащихся «группы риска».
4. Совместные рейды по семьям, с целью выявления семейного неблагополучия, а также детей, находящихся в социально-опасном положении или трудной жизненной ситуации.
5. Педагогическая помощь в разрешении конфликтов в семье учащихся, проблем и конфликтов в классе.

3. Просветительская работа.

1. Совместное проведение различных мероприятий, акций, круглых столов, классных часов, родительских собраний.

2. Участие в работе педагогических советов школы.

3. Выступления на психолого-педагогических семинарах, ШМО классных руководителей, педагогических консилиумах.

4. Коррекционно-развивающая работа.

1. Разработка педагогических рекомендаций, памяток по налаживанию эффективного взаимодействия с учащимися и родителями.

2. Оказание помощи в разрешении конфликтных ситуаций в системах «учитель-ученик», «ученик-ученик», «ученик-родитель».

3. Коррекция поведения учащихся, состоящих на профилактических учетах.

5. Консультативная работа

Оказание помощи в решении возникших проблем, а также проблем, выявленных в процессе психолого-педагогического сопровождения и профилактической работы.

Консультирование по вопросам:

- составление социально-педагогической характеристики класса и учащихся;

- профессиональное определение учащихся класса;

- разрешение межличностных конфликтов;

- особенности межличностного взаимодействия учащихся с одноклассниками;

- система работы с проблемными учащимися и неблагополучными семьями, а также профилактика правонарушений. [4]

Работу классного руководителя в школе можно разделить на следующие этапы:

1 этап. Изучение первичной информации об учащихся класса.

Классный руководитель изучает:

• личные дела учащихся;

• результаты медицинского обследования;

• психолого-педагогические характеристики;

• результаты успеваемости, посещаемости учебных занятий;

• результаты диагностирования психолога;

• жизнедеятельность и занятость учащихся вне школы.

Классный руководитель выясняет:

• кто из ребят относится к «группе риска», по какой причине;

• кто состоит на профилактическом учете, когда и почему был поставлен на него;

• какие формы работы использовались с данными учащимися, какие из них явились более эффективными;

• условия проживания данных учащихся (знакомство с актами посещения и другими документами);

• реализация планов индивидуальной профилактической работы.

Классному руководителю необходимо узнать особенности нового коллектива, и роль, которую играют в нем стоящие на учете ребята из «группы риска».

2 этап. Выявление учащихся «группы риска».

Классный руководитель:

- составляет банк данных учащихся «группы риска» в классе.

3 этап. Планирование работы с учащимися «группы риска».

Классный руководитель планирует воспитательную деятельность класса с учетом форм и методов работы с учащимися, находящимися в «группе риска». При планировании необходимо учесть взаимодействие со специалистами школы.

4 этап. Реализация плана воспитательных мероприятий.

Классный руководитель сопровождает и координирует выполнение намеченных мероприятий плана воспитательной деятельности с учащимися «группы риска», подводит итоги за определенный период времени.[3]

Большая роль в работе с детьми «группы риска» отводится социальному педагогу в сотрудничестве с классным руководителем. Социальный педагог на основании банка данных, составленных классными руководителями, формирует общий банк данных учащихся «группы риска», планирует работу с учащимися и семьями «группы риска», включая взаимодействия с классными руководителями, специалистами школы.

Социальный педагог с психологом изучает медико-психологические, возрастные, личностные особенности детей, их способности, интересы, отношение к школе, учебе, поведение, привычки, круг общения, выявляет позитивные и негативные влияния в структуре личности ребенка.

Социальный педагог изучает материальные и жилищные условия данных учащихся. Ему необходимо постоянно анализировать те или иные жизненные ситуации, для того чтобы найти правильные пути решения и выхода из неблагоприятных ситуаций, помочь ребенку и дать рекомендации педагогам. Он взаимодействует с различными социальными службами, оказывая необходимую помощь детям и отслеживая результаты реализации плана индивидуальной профилактической работы с детьми «группы риска».

Вопросы наставничества и совместной деятельности классного руководителя и социального педагога в нашей школе обсуждаются на заседаниях ШМО классных руководителей. На заседаниях заслушивается опыт работы классных руководителей, обсуждаются актуальные вопросы воспитательной работы, вырабатываются памятки, помогающие строить работу с детьми. Например, во время проведения круглого стола «Взаимодействие классного руководителя с учителями-предметниками» спроецировал корректировку актуальных проблем в профессиональном сотрудничестве классных руководителей и учителей-предметников с целым классом и отдельными учениками. Здесь также шел разговор о работе по преодолению педагогической запущенности обучающихся.

Использование компьютерных технологий в образовательном процессе, внедрение интернета в жизнь играет большую роль в социализации школьников, потому что содержит неисчерпаемые коммуникативные возможности. О том, как уберечь детей от негативных интернет-ресурсов речь

шла на семинаре социальных педагогов «Формирование личности подростка в условиях компьютеризации образовательного процесса».

В обобщении вышесказанного можно выделить шесть ключевых слов, которые объединяют деятельность социального педагога как наставника и классного руководителя.

ПОЗНАТЬ: диагностирование, наблюдение, собеседование.

УВЛЕЧЬ: вовлечение в интересные виды деятельности.

НАУЧИТЬ: просвещение в области законов, здорового образа жизни, нравственности, воспитания трудолюбия.

ПОМОЧЬ: созданию механизмов прав защиты детей, оказание помощи в самоопределении, самовоспитании, саморазвитии.

ОБЩЕНИЕ: педагог – ученик, педагог – родитель, родитель – ученик.

Обучающиеся «группы риска», а также дети, состоящие на профилактических учётах, с удовольствием принимают участие в различных классных, школьных, муниципальных мероприятиях, акциях, соревнованиях, конкурсах. (*Приложение 1*).

Для дальнейшей работы социальному педагогу и классному руководителю приходится изыскивать новые технологии и методы взаимодействия с несовершеннолетними с целью изменить ситуацию и снизить рост правонарушений и преступлений.

Дети очень разные, да и мы, взрослые тоже, но наш жизненный опыт, интуиция, нравственные идеалы и ответственность порой незаменимы, и могут очень пригодиться детям. Взаимодействие социального педагога как наставника с классным руководителем, безусловно, приносит положительные результаты, которые и позволяют сохранить ребенка в статусе «благополучного» и таким образом сократить риск попадания его в положение социального сироты.

Профессиональный диалог, сотрудничество и взаимопонимание – основа, на которой должно строиться взаимодействие социального педагога как наставника классного руководителя. Без этого невозможно достичь полноценного успеха в воспитании детей, разрешения возникающих проблем.

Список использованных источников

1. Наставничество как процесс сопровождения детей и подростков «групп риска». Сборник научно-методических материалов /Н.В. Ковалева, И.В.Деткова, А.В. Леонтьева, и др.; Под общей ред. Е.Н. Панченко – Москва-Майкоп, 2006. – 180 с.

2. Мардахаев Л.Б. Социальная педагогика. Основы курса/учебник. – М.: Издательство Юрайт. 2014. – 376с.

Интернет-ресурсы:

3. <http://old.ext.spb.ru/index.php/component/content/article/122-raznoe/3250-2013-07-28-14-30-09.html>

4. <https://multiurok.ru/files/rabota-s-klassnymi-rukovoditeliami.html>



*Муниципальные соревнования на приз газеты «Новый путь»
(учащиеся 8-11 кл., апрель 2021 г.)*



*Занятие-тренинг
«Путь к здоровью»
(учащиеся 9 кл., октябрь 2023 г.)*



*Муниципальные соревнования по мини-футболу
«О, спорт, ты друг!»
(учащиеся 5-8 кл., сентябрь 2023 г.)*



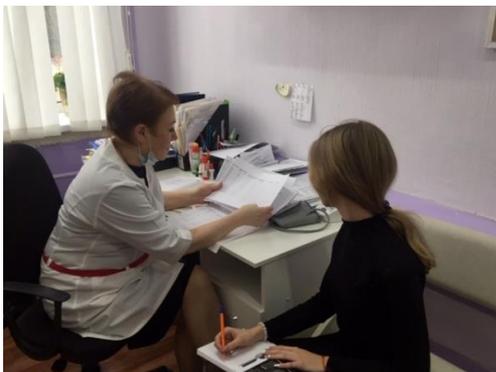
*Занятие-тренинг
«Я умею контролировать себя»
(учащиеся 8 кл., октябрь 2023 г.)*



*Акция «Мы за здоровый образ жизни»
(учащиеся 7 кл., март 2023г.)*



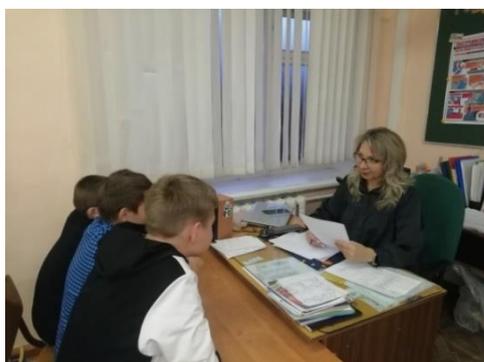
*Акция «Мы сделали свой выбор!»
(учащиеся 6 кл., март 2023г.)*



*Беседа с медицинским работником
«Если хочешь быть здоров»
(учащаяся 9 кл., ноябрь 2022 г.)*



*Анкетирование
«Что я знаю о здоровье»
(учащиеся 7 кл., март 2023 г.)*



*Игра
«Осенний квиз»
(учащиеся 7 кл., ноябрь 2023 г.)*



*Акция
«Неравнодушные сердца»
(учащиеся 8 кл., декабрь 2022 г.)*



*Встреча с благодарными
выпускниками (дети из приемных
семей)*

***Опыт работы наставника Исайчевой Т.А.,
учителя математики, с молодым педагогом***

*Т.А. Исайчева,
учитель математики
МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»*

В современном стремительно меняющемся мире педагог должен научить своих детей умению учиться. Так как по окончании школы ребенку необходимо быть готовым к переменам, к нестандартным трудовым действиям, к принятию самостоятельных решений и ответственности за них.

Все это становится возможным, если педагог готов к переменам, происходящим в мире, в образовании, если он готов постоянно повышать свой профессиональный уровень. Нельзя дать ребенку то, чем педагог сам не обладает. Таким образом, система образования нуждается в ответственном, компетентном педагоге. После окончания высшего учебного заведения молодой педагог приходит в школу. Первые годы своей работы он сталкивается с проблемами как профессиональными, так и личностными.

Наставничество – это эффективная форма для комфортного вхождения молодого специалиста в профессию. Под руководством опытного педагога молодой специалист получает практическую и теоретическую помощь.

Форма наставничества «Учитель – учитель» предполагает взаимодействие молодого педагога с опытным педагогом, оказывающим ему разностороннюю поддержку. Наставник должен помочь молодому специалисту реализовать себя, развить личностные качества и профессиональные умения, увидеть положительный результат совместной деятельности в результате сотрудничества.

Совместная деятельность наставника и молодого педагога будет эффективной, если:

- это добровольная двусторонняя работа;
- наставляемый имеет желание стать хорошим специалистом, а наставник желает передать ему свои знания и навыки;
- наставляемый и наставник строят свои взаимоотношения на взаимном уважении и доверии;
- наставляемый и наставник общаются на равных;
- взаимодействие наставляемого и наставника системное и непрерывное.

Я считаю, что более эффективным является непосредственное взаимодействие наставника и наставляемого, совместное общение, совместная деятельность, а также самостоятельная деятельность наставляемого под наблюдением наставника. Для организации данной работы большое значение приобретают современные средства коммуникации: телефон, социальные сети.

Я работаю учителем математики 36 лет, а также являюсь руководителем школьного методического объединения учителей естественнонаучного цикла. В 2023 – 2024 учебном году в школу пришел молодой педагог – учитель математики и физики С.А.Р. Она работает первый год, опыта работы нет. Чтобы её поддержать, оказать помощь в становлении как педагога, я стала педагогом-наставником.

1. этап: вхождение в профессию.

С чего же я начала свою работу с С.А.Р.? Первое – это необходимо хорошо узнать молодого педагога. Мы говорили о том, почему она выбрала профессию педагога, чем она увлекается, каким педагогом хочет стать в будущем, чего она ждет от учащихся.

Цель моей работы была определена: оказание помощи молодому педагогу, направленной на его профессиональный и личностный рост.

По моему мнению, индивидуальное и открытое наставничество, то есть непосредственный контакт с молодым педагогом, является наиболее результативным. Поэтому мы общались на рабочем месте (в школе), по телефону, в социальных сетях.

Для лучшего обеспечения взаимодействия с наставляемым, я провела анкетирование по выявлению потребностей в личностном и профессиональном росте, по изучению её методической грамотности (Приложение 2). Исходя из проведенного анкетирования и личных бесед, был составлен план работы на учебный год (Приложение 1), была определена методическая тема самообразования.

На диаграмме 1 представлены основные формы работы на 1 этапе.

Диаграмма 1.



Важным направлением работы является изучение нормативных правовых документов, так как работа в школе предполагает знания не только по выбранному предмету, знание психологии ребенка, но и знание законов, в соответствии с которыми строится система образования в Российской Федерации. ООП, рабочие программы по предмету – это программы, по которым работает учитель. Молодому педагогу в начале своей деятельности сложно разобраться в них. И здесь очень важна помощь наставника.

Немаловажное значение имеет и эмоциональная составляющая деятельности молодого педагога. Поэтому с первых дней я стараюсь поддерживать С.А., помогать преодолевать возникающие проблемы.

2 этап: практический

Второй этап работы с С.А.Р. – это оказание методической помощи в осуществлении образовательной деятельности, с учетом потребностей, затруднений, которые выявились в процессе работы молодого специалиста. Немаловажное значение имеет и удовлетворение запроса по самообразованию педагога, с выстраиванием его собственной траекторией профессионального и личностного развития. Направления работы представлены на диаграмме 2.

Итогом работы является анализ полученных результатов, и как следствие – корректировка плана работы.

Мы вместе отвечаем на следующие вопросы:

- Достигнута ли поставленная цель?
- Какой профессиональный и личностный опыт был приобретен?
- Какие перспективы дальнейшего сотрудничества?

Затем я даю рекомендации, и мы обсуждаем изменения, которые необходимо внести в план работы по наставничеству.

Диаграмма 2



3 этап: аналитический.

На третьем этапе необходимо провести анализ работы по итогам года (диаграмма 3). Причем анализ проводится через соединение анализа наставника и самоанализа наставляемого. Это важно для определения направлений работы на следующий учебный год.

Диаграмма 3.



Подводя итоги, можно отметить, что использование в школе системы наставничества позволяет молодому педагогу быстрее адаптироваться к условиям работы в школьном коллективе, почувствовать уверенность в своих силах, убедиться в правильности выбора профессии, наладить сотрудничество с коллегами. Мне, как наставнику, работа с молодым коллегой помогает повысить свою профессиональную компетенцию, так как необходимо следить за новинками методической литературы, использовать в своей работе современные технологии.

Список использованных источников

1. <https://www.maam.ru/detskijasad/-nastavnik-molodoi-pedagog-preodolenie-zatrudnenii-stanovlenie-razvitie-aktivizacija-profesionalnogo-rosta.html>
2. <https://infourok.ru/nastavnichestvo-glazami-molodogo-specialista-6538511.html>
3. <https://s3.yandexcloud.net/pedproject/01/wp-content/uploads/2023/11/Волощук-Е.В.pdf>

***Наставничество как эффективное средство профессионального
развития педагогов дополнительного образования
в МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза»***

*Н.В. Пузрова,
педагог дополнительного образования
МБОУ ДО «ДЮЦ г. Перевоза»*

В контексте модернизации системы российского образования наивысшим приоритетом для государства является развитие кадрового потенциала, а также непрерывный профессиональный рост педагогических работников. Создание системы наставничества педагогических кадров является одним из ключевых направлений в этом процессе, поскольку оно эффективно способствует профессиональному развитию педагогов всех уровней образования. Педагог дополнительного образования сталкивается с особенной задачей формирования личности учащихся, для успешного решения которой ему необходимо самосовершенствоваться, развиваться духовно и творчески.

Молодые, начинающие педагоги должны не только ориентироваться в нормативно-правовых документах, правилах и методиках, но и завоевывать авторитет среди учащихся, родителей и коллег, становиться уникальной личностью. В дополнительном образовании молодым педагогам процесс наставничества предлагает свои особые формы. Только небольшое количество педагогов, работающих в учреждениях дополнительного образования, имеют специальную подготовку и педагогическое образование, а также понимание возрастных и психологических особенностей детей. Поэтому начинающие педагоги вынуждены в кратчайшие сроки адаптироваться к профессиональной среде и достигать определенных результатов.

Основной особенностью системы наставничества в дополнительном образовании является ее персонализированный подход. Он ориентирован на конкретного педагога и направлен в первую очередь на решение его личностных, профессиональных и социальных проблем.

Поэтому возникает необходимость повышения эффективности образовательной деятельности, учитывая разные стартовые возможности каждой личности. Основной технологией, используемой в наставничестве, должна стать индивидуализация процесса работы наставника и наставляемого.

Цель наставничества в МБОУ ДО «ДЮЦ г. Перевоза» заключается в создании эффективной среды наставничества, способствующей непрерывному профессиональному росту и самоопределению педагогов, развитию и укреплению личности и социального статуса педагогических работников, а также закреплению молодых и начинающих специалистов в педагогической профессии.

Задачей наставников является помощь подопечным в определении целей и профессиональных задач, создание условий для их достижения, укрепление мотивации через личный пример, организация совместной работы, поддержка и сопровождение, а также обучение навыкам самостоятельного планирования.

Важные аспекты развития молодого педагога:

- принятие мер по повышению профессионального мастерства, таких, как изучение нормативных документов в области дополнительного образования,

разработка и составление дополнительных общеобразовательных программ и программ воспитательной деятельности в соответствии с требованиями, прохождение курсов повышения квалификации, участие в методических советах и подготовка к аттестации;

- творческое использование передового педагогического опыта в своей работе путем организации открытых занятий и мероприятий, а также участие в конкурсах профессионального мастерства;

- формирование потребности в изучении методик построения и организации массовых мероприятий, анализ результатов собственной профессиональной деятельности.

В рамках образовательной деятельности МБОУ ДО «ДЮЦ г.Перевоза» предлагает программы общеразвивающего характера по шести различным направленностям: художественная, физкультурно-спортивная, туристско-краеведческая, естественнонаучная, техническая и социально-гуманитарная.

В наше учреждение дополнительного образования приходят и приступают к работе молодые педагоги, не имеющие опыта работы в образовательных учреждениях и зачастую, не имеющие профильного образования. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты или начинающие педагоги, не имеющие опыта работы, не найдут в изученных ими курсах профессиональной переподготовки.

Важнейшим аспектом работы нашего учреждения для педагогов дополнительного образования является то, что у нас существует свобода выбора образовательной деятельности. Пришедший специалист, не имеющий соответствующего образования, может пройти профессиональную переподготовку и выбрать то или иное направление творческой деятельности в педагогической работе. Это определяется широким выбором общеобразовательных программ дополнительного образования. Но получение необходимых знаний не означает, что специалист становится педагогом сразу. Этому предшествуют образовательные дефициты, восполнить которые помогает целый комплекс разноплановых задач, встающих перед молодыми педагогами.

Наставничество, применяемое в МБОУ «ДЮЦ г. Перевоза», не сильно отличается от традиционной концепции и предполагает систему обучения педагогов по получению опыта в процессе работы. Опытный педагог передает свои знания новичкам непосредственно на рабочем месте.

Организация наставничества осуществляется на основании приказа директора МБОУ «ДЮЦ г.Перевоза».

Директор учреждения осуществляет общее руководство и координацию системы наставничества педагогических работников. Ему доверены следующие задачи:

-утверждение дорожной карты (плана мероприятий) для реализации положения о системе наставничества педагогических работников;

-утверждение ведущего наставника (куратора), отвечающего за реализацию программ наставничества, а также отбор наставников и наставляемых, их утверждение;

-организация условий для непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников, а также накопления и распространения лучших практик наставничества.

Наставник из числа педагогов с опытом работы:

–подбирается из числа наиболее подготовленных лиц, обладающих высокими профессиональными качествами, имеющих стабильные показатели в работе, способность и готовность делиться своим опытом, обладающих коммуникативными навыками и гибкостью в общении;

–разрабатывает, апробирует и реализует программы наставничества для закрепленного за ним приказом директора наставляемого;

–в процессе работы с наставляемым развивает личностные навыки управления, повышает свой статус, подтверждает репутацию профессионала, оказывая практическую помощь наставляемому, принимает участие в устранении внутренних образовательных дефицитов и формировании у наставляемого готовности самостоятельно разрешать социальные, образовательные и профессиональные проблемы.

В рамках системы наставничества для молодых педагогов проектируются и реализуются программы поддержки, которые представляют собой комплекс мер по восполнению того или иного образовательного дефицита. В 2021-2022 в учреждении числится - 5 молодых специалистов со стажем педагогической работы до двух лет; в 2022-2023 году – 2 молодых специалиста. Педагоги вели образовательную деятельность по следующим направленностям: социально-гуманитарная и художественная. За каждым молодым педагогом закрепляется опытный педагог-наставник. Это 100% охвата формой наставничества «педагог-педагог» среди молодых специалистов нашего учреждения.

Результатом работы в рамках формы «педагог-педагог» становится готовность молодого педагога к профессиональной деятельности, профессиональный и методический рост; компетентность специалиста. Кроме этого, происходит апробация модели наставничества, повышение компетенций педагогов-наставников, формирование стабильного коллектива.

В рамках работы наставнических пар определяется и описывается образовательный дефицит молодого педагога, составляется индивидуальный план работы, в которой прописывается содержание деятельности по месяцам и ожидаемые результаты реализации этой программы.

Основные формы и методы индивидуальной работы наставника и наставляемого включают:

1.Индивидуальные задания и поручения: наставник может давать наставляемому задания и поручения, которые помогут ему изучить опыт работы, улучшить навыки и самообразование в рамках трудовых обязанностей.

2.Контроль за деятельностью: наставник осуществляет проверку выполнения заданий, поручений и качества подготовленных документов, что позволяет контролировать работу молодого педагога и помогает ему исправлять ошибки и устранять недостатки. Это разработка методических пособий к учебным занятиям, тематических карт; ведение документации (журналы учета работы педагога дополнительного образования, диагностические таблицы с целью выявления уровня образования учащихся,

программа профессионального развития педагога дополнительного образования и т.д.)

3. Индивидуальная помощь: наставник может оказывать помощь в изучении нормативных актов, разработке и составлении содержания дополнительных общеобразовательных программ, проведении открытых занятий с целью оказания методической помощи, разработке и заполнению сайта педагога, ведению группы объединения в соцсетях, консультации для родителей с целью разъяснения работы в ИС Навигатор, обмену информацией в мессенджерах, защите персональных данных учащихся и т.д.

4. Воспитательные беседы: наставник проводит беседы о проблемах, возникающих в работе, учебе, адаптации в коллективе, отношении к повышению профессионального уровня и других вопросах трудовой деятельности. Цель таких бесед - помочь наставляемому разобраться в проблемах и достичь лучших результатов в работе.

5. Личный пример: наставник должен быть примером для наставляемого, безупречно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать нормативные акты, демонстрировать высокую дисциплину, заботиться о коллегах и учащихся, постоянно повышать свой профессиональный и культурный уровень.

6. Изучение личности молодого педагога: наставник при регулярном общении и взаимодействии с сотрудником наблюдает за его личностью и помогает развивать его творческие способности.

Важными показателями эффективности наставничества являются: оценка профессионального роста наставляемого и наставника, отзывы наставляемых о совместной деятельности с наставником, сохранение молодых (начинающих) педагогов в профессии, профессиональный рост педагогов и престиж организации.

В нашем учреждении по итогам учебного года проводится цикл открытых занятий для педагогов различных направленностей с целью обмена опытом работы при проведении учебных и воспитательных занятий, мастер-классов, составлении методических материалов.

Одним из главных показателей профессионального и личностного роста молодых педагогов является его участие в педагогических конкурсах; повышение уровня результативности учащихся в конкурсных мероприятиях; увеличения уровня образовательных способностей учащихся; востребованность дополнительных общеобразовательных программ; положительная оценка родителей учащихся; повышение квалификации и т.д.

Это дает возможность не только повысить социальный статус, но и реализовать творческий потенциал, приобщиться к научно-исследовательской деятельности, развить коммуникативные способности.

Эффективность практики наставничества заключается в том, что реализация дорожной карты, перечень методических кейсов, образуют систему, которая имеет цель, структуру, специально сформированные, действующие связи и отношения между компонентами, и обязательно продуктом её деятельности являются показатели профессионального роста наставляемого и наставника, развитие их творческого потенциала, а, в конечном счёте, рост уровня профессиональных и личностных компетенций, положительной динамики качества всего образовательного процесса в учреждении.

Рассмотрев практику наставничества обозначились такие выводы:

-наставничество является важным элементом системы развития кадрового потенциала образовательной организации;

-наставническая деятельность - это важная часть эффективной системы индивидуальной поддержки каждого заинтересованного в профессиональном росте педагога;

-наставничество является мощным катализатором профессионального саморазвития как самого наставника, так и молодого педагога.

Опыт последних лет показал, что правильно спланированная работа системы наставничества помогает молодым специалистам достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в выбранной профессии и в будущем занять достойное место в системе формирования единого образовательно-воспитательного пространства города.

Список использованных источников

1. Армстронг М. Практика управления человеческими ресурсами. – 8-е изд. – СПб.: Питер, 2004.

2. Голованов В. П. Методика и технология работы педагога дополнительного образования. - М.: ВЛАДОС. 2004.

3. Довлекаева А. А. Корпоративное обучение как метод повышения лояльности персонала // Молодой ученый. - 2017. -№5. -С. 154-159.

4. Золотарева А.В., Мухамедьярова Н.А., Пикина А.Л., Тихомирова Н.Г. Концептуальные и организационные основы дополнительного образования детей: учебное пособие / под.ред. А.В. Золотаревой. – Ярославль: Изд-во ЯГПУ, 2014. – 419 с.

5. Кузнецова, А. Н. Внутрифирменное обучение как возможность обеспечения непрерывной подготовки педагогических работников // Актуальные проблемы современного образования: сб. ст. Междунар. науч.-практ. конф. – Ульяновск, 2012. – С. 509–513.

6. Мамедова Д. Н. Актуальность переподготовки и повышения квалификации педагогических кадров // Образование и воспитание. -2016. -№3. -С. 43-45.

7. Методические рекомендации по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях. [Эл. ресурс] Режим доступа: <https://ug.ru/metodicheskie-rekomendaczii-po-razrabotke-i-vnedreniyu-sistemy-czelevoj-modeli-nastavnichestva-pedagogicheskikh-rabotnikov-v-obrazovatelnyh-organizacziyah-2/>

8. Методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися (утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р – 145)

Педагогическое наставничество – перспективное направление образовательного процесса

*И. А. Тарасова,
учитель географии
МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»*

*«Никакое дело нельзя хорошо сделать,
если неизвестно, чего хотят достигнуть»
А.С. Макаренко.*

Наставничество в истории педагогики явление не новое, имеет свою многовековую историю развития, подъема, спада, забвения.

Понятие "наставничество" уходит корнями в греческую мифологию. Наставником Телемаха, сына легендарного царя Одиссея и Пенелопы, был Ментор, мудрый советник, пользовавшийся всеобщим доверием. Так появился термин «ментор» или наставник. Наставничество - способ передачи знаний, умений, навыков от более опытного и знающего, предоставление помощи и совета, оказание им необходимой поддержки.

Наставничество – старейший метод передачи опыта, который использовался не только в производственных сферах, но и в здравоохранительных и образовательных учреждениях. Метод наставничества – способ непосредственного и опосредованного личного влияния одного человека на другого человека. Древнегреческий философ Сократ (469 – 399 гг. до н.э.) считал, что главная задача наставника - пробудить мощные душевные силы ученика[1].

Молодой специалист, придя на работу, например, на завод имеет возможность пройти стажировку в течение нескольких месяцев, врач-ординатуру. Молодой учитель, придя в школу такой, возможности не имеет. В современных условиях молодой учитель, должен быстро адаптироваться и подстроиться к практической деятельности. Перед ним одновременно возникает большое количество задач: вливание в новый коллектив, работа с классом, с родителями, взаимодействие с коллегами, создание рабочих программ, отбор материала для урока, подготовка к ВПР, ГИА и др. Поэтому на современном этапе важна роль наставничества в развитии молодого педагога.

Наставничество — это мощный ресурс развития молодого учителя. Система наставничества носит точечный, индивидуализированный и персонализированный характер, ориентирована на конкретного субъекта и призвана решать в первую очередь его личностные, профессиональные и социальные проблемы. Именно поэтому является перспективным направлением образовательного процесса.

Наставничество, утвердившись исторически, закрепившись нормативно, рассматривается как одно из ключевых направлений развития образования.

Влияние наставничества я ощутила на себе, когда пришла на работу молодым специалистом в 1994 году в Перевозскую среднюю школу. Моими наставниками были М. В. Балабанова, В. В. Кускова, М. В. Пырыкина, хотя, в это время она уже не работала в школе, но щедро делилась своим опытом. Надо отметить, что в середине 90-х это имело огромное значение, так как Интернета

не было и, на первых порах, ощущался дефицит методической литературы. Мои наставники посещали уроки, их разбирали: подсвечивали неудачные моменты, отмечали, что получилось хорошо, подсказывали методические приемы, которые можно было использовать. Большую помощь в начале моего педагогического пути оказала и мой преподаватель по методике преподавания географии. С тех пор прошло много лет. Уйдя на пенсию, она продолжила работать учителем географии в школе. Как-то раз звонит мне и говорит: "Слушай, составлю и разберу с методической очки зрения любой урок. НО это все теория! Вот характеристика класса. Что делать, материал не "берут"?". Действительно в ВУЗе, и, особенно, на переподготовке знания носят, в большей степени, теоретический характер, без учета специфики класса, поэтому важно делиться именно практическим опытом.

В начале XX века о проблемах наставничества размышлял К.Д. Ушинский (1823–1871 гг.). Константин Дмитриевич считал, что нельзя полагать, что "профессиональный опыт в полной мере может компенсировать полное отсутствие теоретической подготовки". Теоретические знания и опыт должны взаимодополнять друг друга, но не подменять. Во многом успешное вхождение человека в профессию, его адаптация в профессиональном сообществе, профессиональное развитие и достижение высот могут напрямую зависеть от уровня педагогического мастерства, опыта и знаний наставника.

Цель: оказать помощь начинающему учителю географии в профессиональном становлении.

Задачи:

1. Составить совместный план взаимодействия в системе "наставник – наставляемый"
2. Соединить теоретические знания с практикой.
3. Реализовать намеченный план

Важно, чтобы молодой педагог успешно прошел адаптационный период.

На начальном этапе сотрудничества наставника с молодым учителем О.Н.К. проводилась беседа для выявления трудностей, ожиданий, страхов.

Далее работа строилась по плану:

№	План	Реализация плана
1 четверть		
1	Знакомство учителя с прошлогодней программой по географии.	Учебник по географии рассчитан на 2 года изучения, то необходимо было определить на какой теме целесообразно завершить изучение материала в 5 классе и с чего начать – в 6 классе. Знакомство и работа в конструкторе по составлению рабочей программы.
2	Совместное с учителем составление конспекта урока и его проговаривание.	Почему считаю это важным? Молодой специалист уже с первого урока должен почувствовать себя уверенно и получить позитивный опыт. Получение обратной связи от учителя: что получилось, что вызвало затруднения, возможно были какие-то непредвиденные ситуации и как он вышел из них, при необходимости предложить варианты.
3	Работа с картами	Повторение методики работы с картами атласа:

	атласа	– чтение карты; – использование метода наложения; – использование метода сопоставления карт
4	Посещение урока	Анализ урока
		2 четверть
5	Работа с текстом учебника	Текст учебника – это источник географической информации, и не только. Он позволяет формировать такие навыки как самостоятельное получение знания, находить и выделять главное, систематизировать и фиксировать мысли в виде планов, схем, таблиц и опорных конспектов, которые облегчают формирование приемов сравнения и обобщения Приемы работы с текстом. 1. Составление вопросов к прочитанному отрывку. Что может быть проще, чем задавать вопросы? Однако на самом деле это требует от учеников вполне определенных усилий. Вопросы могут носить произвольный характер или начинаться определенным образом (можно использовать "Ромашку вопросов" Блума). Например: "Докажите, что ..."; Объясните, почему ..."; "Какой вывод можно сделать из ...". 2. Составление мини-тестов по тексту. 3. Составление мини кроссвордов и др.
6	Самостоятельное оставление конспекта урока учителем	Анализ конспекта урока с наставником по схеме анализа урока, внесение дополнений, корректировка.
7	Проведение практических работ	Это еще один очень важный блок, вызывающий затруднения, порой и у стажистов, так как в методических пособиях они прописаны, зачастую не достаточно технологично. Нужно составить задания так, чтобы они способствовали отработке/проверке предметных знаний и соответствующих УУД. При составлении практической работы важно выделить критерии оценивания, чтобы и учащиеся могли ориентироваться на них при выполнении работы, и понимать какую оценку получают при ее выполнении (формирование регулятивных УУД). И, что, немало важно, так проще и быстрее проверять работу ученика и значительно меньше возникает вопросов: "А почему у меня...?"
8	Посещение урока молодого специалиста	Анализ урока

9	Как организовать взаимодействие с родителями	<p>Я как педагог-наставник делилась с О.Н. К. своей практикой как удачной, так и неудачной, поскольку за 30 лет работы был разный опыт. Важно предостеречь начинающего специалиста от возможных ошибок. В процессе обсуждения вопроса как организовать индивидуальную беседу с родителями о школьных успехах/трудностях/поведении пришли к выводу, что целесообразней использовать такие приемы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - прием "сэндвича" сначала позитив, потому, что каждому из них приятно слышать хорошее о своем ребенке. Далее говорим о том, что вызывает проблемы (учеба, поведение) и какие шаги необходимо предпринять для решения. В заключении снова позитивная информация о ребенке. - прием "Я-сообщения" и др.
3 четверть		
10	Самостоятельное оставление конспекта урока учителем	Анализ конспекта урока с наставником по схеме анализа урока, внесение дополнений, корректировка.
11	Как организовать подготовку к ВПР	<p>Для успешной подготовки к выполнению ВПР, совместно с О.Н.К. выяснили структуру Всероссийской проверочной работы и типы заданий. Далее:</p> <ul style="list-style-type: none"> - решение демоверсии, с целью определения уровня готовности учащихся на данный момент. - планирование работы по отработке умений и развития навыков выполнения заданий в зависимости от уровня готовности учащихся (мы их предварительно распределили в три группы: со слабым уровнем готовности, средним и сильным) - повторение пройденного материала (как повторение встроить в текущий урок).
12	Как работать с отстающими учениками.	<p>В каждом классе есть школьники, которые испытывают трудности, по каким-либо причинам, в освоении школьных предметов, в том числе и географии. Важно понять, в чем причина и найти индивидуальный подход. Вместе с О.Н.К. обсуждали варианты составления разговора с таким учеником, на что следует обращать внимание во время беседы. Как правильно задать вопрос и как реагировать на слова ребенка. Как составить совместно с учеником пошаговый план по ликвидации задолженностей по нашему предмету. Здесь, порой, важно соблюдать принцип "маленькие шажки", чтобы такой ученик увидел свой результат и поверил в свои силы, другими словами создать искусственную ситуацию успеха,</p>

		например, дать задание, с которым ученик справится/или получит дозированную помощь от учителя + похвалить, указав за что. Хорошо когда в союзниках у нас родители, но такое встречается не всегда.
4 четверть		
13	Самостоятельное написание конспекта урока	Самоанализ урока
14	Посещение урока	Отмечается значительный прогресс учителя.

По итогам совместной работы можно увидеть прогресс моего наставляемого на основании схемы анализа уроков в 5 классе (диаграмма 1) в начале и конце года. Полная схема анализа урока представлена в приложении 1

Диаграмма 1.



В заключении хочется отметить, что все намеченные пункты плана выполнены. Отмечается профессиональный рост наставляемого.

Педагогическое наставничество – перспективное направление образовательного процесса, так как современные процессы в образовании определяют необходимость более широкого применения наставничества, а также совершенствование его форм и инструментов. Наставничество может служить эффективным механизмом повышения профессионального мастерства учителя, начинающего свой трудовой путь в профессии, формирования системы передачи педагогического опыта, знаний, общечеловеческих ценностей наставляемым.

Список использованных источников

1. Югфельд Елена Александровна ГАУ СО "Центр оценки профессионального мастерства и квалификаций педагогов", Екатеринбург, Россия Заместитель директора Кандидат педагогических наук E-mail: elenaugfeld@yandex.ru ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4693-7275> К вопросу о феномене наставничества: исторический аспект <https://mir-nauki.com/PDF/05PDMN522.pdf>
2. Дворядкина Д. А. Проблемы адаптации молодого учителя в современной школе: Материалы IV Международной студенческой электронной научной конференции "Студенческий научный форум" 15 февраля – 31 марта 2012 года – Ростов на/Д, 2012. – 35 с.
3. Никитина В.В. Роль наставничества в современном образовании [Электронный ресурс] /Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii>

Наставничество как эффективная форма успешной профессиональной адаптации молодых педагогов

*Г.А. Сажина,
учитель русского языка и литературы
МАОУ «Ичалковская СШ»*

Сегодня в школе нужны образованные учителя, отличающиеся мобильностью, ответственностью, обладающие творческим потенциалом. Такими учителями становятся не сразу. Поэтому наставничеству отводится одна из ведущих ролей в рамках национального проекта «Образование».

В России с введением ФГОС повышаются требования к личностным и профессиональным качествам педагога. Именно перед ним, современным педагогом, носителем современных общественных изменений, стоит очень важная задача воспитания компетентной, творческой личности, способной к продуктивной жизнедеятельности в новых общественных условиях.

Важную значимость на современном этапе развития образования приобретает проблема привлечения молодых учителей в школу. Успешное профессиональное становление начинающего педагога, адаптация в трудовом коллективе, налаживание педагогических контактов возможно через организацию сопровождения в рамках образовательной организации. Процесс адаптации вновь прибывшего педагога происходит быстрее под руководством опытного специалиста, который призван плавно вводить наставляемого в тонкости педагогического мастерства.

Особенно актуальна в настоящее время роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения профессионального роста педагога школы, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается разнообразием форм и методов работы с молодыми учителями в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь». Я считаю, что наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации учителя-новичка.

Наставник отвечает за реализацию информационной, организационной, обучающей и других функций, обеспечивает условия для адаптации и непрерывного профессионального образования начинающего педагогического работника.

Когда-то об ответственности человека перед обществом, в котором он живет, хорошо сказал римский философ Сенека: «Общество человеческое похоже на свод, где различные камни, держась друг за друга, обеспечивают прочность целого». Продолжая мысль Сенеки, можно сказать: эту прочность обеспечивает каждый из нас, выполняя своё, иногда маленькое и, как может показаться со стороны, не такое уж значимое дело, и всё же обеспечивая прочность этого громадного свода.

Мне по жизни с наставниками повезло. Их у меня было немного, но всех их помню поименно. Самым дорогим в моей жизни наставником и учителем

была классный руководитель, учитель русского языка и литературы, а затем и коллега, Петухова Надежда Федоровна (после окончания педагогического училища я пришла работать в сою родную школу). Чем обязана ей по жизни, так это тем, что мудрость и опыт этого педагога и человека остались в моем сердце навсегда. Она принесла неоценимую пользу в формировании моих взглядов, в воспитании определенного стиля поведения. В профессии она помогла мне стать сильнее и самостоятельнее. Научила жить не по течению, а делать осознанный выбор. Благодаря Надежде Федоровне я осталась в профессии, и имею уже тридцатидевятилетний педагогический стаж. Всё то, чему учили в своё время меня и моих коллег наши преподаватели, мы теперь передаём по наследству нашим последователям, молодому поколению педагогов.

И сегодня наставничество заслуживает самого серьёзного внимания, потому что отражает жизненную необходимость молодого учителя получить поддержку старшего товарища, способного предложить практическую и теоретическую помощь на рабочем месте.

Что же такое наставничество?

Наставничество означает, что опытный учитель помогает другому учителю в его профессиональном росте и развитии. Работая как наставник, учитель может делиться своими знаниями, опытом и практическими навыками с молодыми коллегами. В процессе наставничества учителя вместе создают доверительные отношения, в которых наставник помогает другому учителю развиваться и преуспевать в своей профессии.

Наставничество включает в себя различные аспекты работы учителя. Наставник может помочь молодому учителю во многом:

- разработать эффективные уроки, включая выбор учебных материалов, определение учебных целей и разработку активностей;
- оказать помощь в решении практических проблем, с которыми сталкивается другой учитель, например, в управлении классом, взаимодействии с родителями;
- предоставить обратную связь о его работе, оценивая его сильные стороны и предлагая советы для улучшения методики преподавания;
- сформировать цели профессионального развития и разработать план действий для их достижения;
- может быть поддержкой, помогая ему справиться с проблемами эмоционального характера, связанными с работой.

На мой взгляд, наставничество – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой помочь молодому учителю понять корпоративную культуру и технологию работы. Обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: стремление наставника к передаче опыта и, безусловно, желание молодого педагога воспринимать этот опыт – один из основополагающих моментов наставничества.

Наставничество – давно не дань моде и не инновация. Это один из традиционных методов обучения. Как правильно использовать эту полезную технологию обучения на рабочем месте? Какие трудности могут возникать и

как их решить? Я никогда не задумывалась об этом раньше, пока не стала наставником.

За каждым молодым педагогом в нашей школе закрепляется наставник. Это активный, опытный педагог, профессионально успешный, доброжелательный, коммуникативный, терпеливый, целеустремленный. Желательно, чтобы он был того же предметного направления, что и подопечный. Но сельская школа малокомплектная, здесь часто работает один только специалист определенного предмета, поэтому назначается учитель близкой специальности: русский язык – английский язык, физика – математика и т. д.

В МАОУ «Ичалковская СШ» живут хорошие традиции наставничества. Сотрудничество, взаимопомощь, поддержка, доверие, взаимопонимание, серьёзная ответственность, креативные поиски и инициативы способствуют развитию у начинающих учителей интереса к профессии, оказывают позитивное влияние на их профессиональное становление.

Восточная пословица гласит: «Если твои планы рассчитаны на год — сей просо, если твои планы рассчитаны на десятилетия — сажай деревья, если же твои планы рассчитаны на века — воспитывай людей!». Молодых педагогов тоже нужно «растить», делясь с ними опытом, поддерживая эмоционально, вместе шагая по школьным будням. В нашем коллективе это успешно воплощается в жизнь.

В опыте работы нашего учреждения используется индивидуальная форма наставничества, хотя и другие педагоги всегда с готовностью делятся опытом и рады помочь молодому или начинающему коллеге.

Главная задача наставника — помочь молодому учителю адаптироваться в условиях образовательной среды, реализовать себя, приобрести новый педагогический опыт, коммуникативные и организаторские умения, создать ему условия, направленные на активизацию всей его деятельности, на разработку учебно-методического обеспечения.

Молодой педагог – учитель иностранного языка Марина Александровна пришла в нашу школу в 2022-2023 учебном году. Приказом директора я была назначена ее наставником.

Так с чего начать наставничество? И как ни странно, с личной встречи, с доброжелательного общения, с создания доверительного пространства, в котором можно расти, легко обсуждать идеи, пробовать и получать новый опыт, не боясь критики и осуждения.

Как создать процесс продуктивного диалога – главного инструмента педагога-наставника? Для решения этого вопроса использую «Алгоритм эффективного диалога»:

Прием «Активного слушания» (часто передавая опыт, люди излагают свою точку зрения, мало слушают и мало спрашивают).

Я стараюсь задавать разные виды вопросов (Например: Что вы думаете об этом? Вы выбираете это решение? Вопросы должны быть честными (Важно понимать, почему происходит этот разговор? Т.е. какая мотивация?)

Фиксирую и записываю (В эмоциональном порыве часто приходят важные идеи-прозрения. Но как все заканчивается, с трудом можно их вспомнить.)

Для адаптации молодого учителя в школе я, как наставник, знакомлю его с традициями школы, а также особенностями работы в ШМО (школьном методическом объединении учителей - предметников, объединении классных руководителей). Моя задача – познакомить начинающего учителя с организацией образовательного процесса и документацией: планами и программами, классным журналом и работой с ним (как и когда выставлять отметки ученикам, как записывать тему урока), оказать различную помощь в решении возникающих в ходе работы трудностей.

Вместе с молодым учителем мы изучаем и пишем календарно-тематические планы уроков на учебный год, планируем внеурочную деятельность по предмету. Составляем «Индивидуальный образовательный маршрут» до конца первого года работы молодого специалиста, куда входит самообучение, участие в конкурсах, а также участие в мероприятиях, организованных школой и управлением образования.

Обязательно провожу консультации по выполнению единых требований к оформлению рабочих и контрольных тетрадей, личных дел, дневников учащихся. Подробно разбираем «Единые требования к оцениванию предметных результатов по предмету «Английский язык». Изучаем формы контроля и критерии выставления оценки. Вместе проверяем и оцениваем письменные работы учащихся.

Обязательно в план включаем взаимопосещение уроков, так как одной из важнейших задач является подготовка современного урока. В первую очередь, приглашаю молодого учителя на свои уроки, затем мы их разбираем, обсуждаем. Потом я провожу мастер-класс по структуре урока и его этапам. Следующим шагом является совместная разработка урока с последующим обсуждением.

Важным этапом для реализации педагогической деятельности молодого учителя является организация работы по его самообразованию: вместе мы выбираем методическую тему, над которой учитель впоследствии работает, осваивая педагогические технологии, методы.

В первый год работы знакомлю учителя со структурой портфолио, куда нужно будет вносить педагогические находки, свои наработки и успехи своих учеников, анкеты с отзывами на проведенные уроки, мероприятия. Всё это помогает молодому педагогу увидеть удачу в профессиональном развитии, определяет уровень самореализации. Создание портфолио учителя является эффективной формой работы с наставляемым.

В работе с начинающим учителем большое внимание уделяю самоанализу, т.е. анализу собственной деятельности как этапу осмысления педагогического опыта, выявления профессиональных затруднений и определения путей их устранения.

Для меня наставничество – это тоже стимул к профессиональному росту, постоянному поиску инновационных форм и методов работы с молодыми педагогами. Изучая новые технологии взаимодействия учащихся, мы с Мариной Александровной активно включаем в совместную деятельность с детьми квест-технологии, разрабатываем и реализуем сценарии квест-игр на уровне школы. Ученики Марины Александровны принимали участие в муниципальном квизе «Play time». В 2022-2023 учебном году совместно

являлись наставниками учащихся 5 класса в муниципальном сетевом проекте «Book project» («Книжный проект»). Данный проект вызвал большой интерес, как у педагогов, так и у обучающихся, замотивировал всех к дальнейшему участию в подобных мероприятиях. В ходе работы над проектом молодой учитель овладела приемами и технологиями межпредметной интеграции, показала мастерство в использовании информационных технологий в образовательном процессе.

Что касается информационной культуры, то она достаточно высока у Марины Александровны, и это помогает ей использовать в учебной деятельности информационно-коммуникационные технологии в ходе моделирования уроков и внеурочных занятий.

В конце учебного года молодой педагог, проанализировав свою деятельность, заполнила итоговую анкету, а так же наметила перспективы на будущий учебный год.

Я считаю, что моя подопечная, по результатам анкетирования показала:

- быструю и качественную адаптацию к новой должности и к условиям труда;

- успешное вхождение в роль учителя и классного руководителя;

- своевременность и эффективность выполнения должностных обязанностей;

- добрые взаимоотношения с классом, стиль общения с каждым учеником;

- взаимопонимание с семьями воспитанников;

- успешные взаимоотношения с коллективом школы.

У молодого учителя начала вырабатываться собственная система педагогической деятельности, предприняты первые успешные шаги по пути к педагогическому росту.

И, самое главное, наставник должен видеть даже самые незначительные успехи в работе подопечного. Молодой специалист как никто другой нуждается в своевременной положительной оценке своего труда, это стимулирует его, вселяет уверенность, повышает интерес к делу.

Считаю, что организация профессиональной адаптации молодых педагогов в образовательной организации в форме наставничества способствует успешному вхождению в выбранную профессию и служит отправной точкой для дальнейших профессиональных исканий, находок и успехов. А также помогает профессиональному развитию педагогов-наставников, помогает им увидеть и наметить новые перспективы своей педагогической деятельности.

Таким образом, данный опыт наставнической деятельности результативен, его применение не требует создания специальных условий, поэтому он может быть использован для организации наставничества в любой школе.

Список использованных источников

1. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя. Автореф.канд. пед. наук - М., 2007
2. Махмутов М.И. Педагогика наставничества. – М.: Сов. Россия, 1981
3. <http://www.menobr.ru/materials/370/5174/>
4. Щипунова Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами // [Электронный ресурс] / Н. Н. Щипунова // Молодой ученый. – 2016. –№6. – С. 845-847. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/110/26995/>.

Организация наставничества в работе с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации

*Е.М. Ярославцева,
учитель начальных классов
МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»*

Цель: создать эффективную систему наставничества, которая поможет детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации, преодолеть трудности и развить свой потенциал.

Задачи:

1. Оказать детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации поддержку и заботу, которая будет сопровождать их на протяжении всего периода трудной жизненной ситуации.

2. Развить в детях навыки саморегуляции, эмоционального интеллекта, адаптации в обществе и решения проблем.

3. Помочь детям определить свои цели в жизни и разработать дорожную карту для дальнейшей их реализации.

Актуальность: Проблема детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, является важной и актуальной для современного общества. Неравные возможности в образовании, нарушение прав, семейные проблемы, экономическая нестабильность и другие факторы могут привести к тому, что дети оказываются в тяжелых жизненных ситуациях. Организация наставничества позволяет помочь этим детям в преодолении трудностей, развитии их потенциала и обретении уверенности в жизни. Наставничество помогает детям почувствовать поддержку и заботу, а также предоставляет им возможность обратиться за необходимой помощью и ресурсами. Это важно для их физического, эмоционального и психологического благополучия, а также дальнейшего успешного становления в обществе.

Для чего нужны наставники в школе детям, оказавшимся в трудной жизненной ситуации?

Для таких детей наставники играют очень важную роль. Они помогают детям адаптироваться к новой среде, поддерживают их эмоционально, помогают избежать негативных последствий травматического опыта.

Наставники могут также помочь детям развить навыки социализации, адаптации к новым условиям, повысить успеваемость в учебе, улучшить самооценку и повысить уровень мотивации. Благодаря наставникам дети в трудной жизненной ситуации могут чувствовать себя защищенными и понятыми, что помогает им успешно справляться с трудностями и преодолевать травмы прошлого.

Хороший наставник – это тот, кто видит не только знания и способности ученика, но и его страсти и мечты, и помогает им реализоваться.

Винсент Ван Гог

Наставничество – это процесс, в котором мы, педагоги, устанавливаем эмоциональную связь с детьми, помогаем им преодолевать трудности и развиваться как личности. Наша задача – быть рядом с каждым ребенком,

услышать его и быть его опорой. Каждый, кто занимается преподаванием в начальных классах, знает, что наша работа не только требует профессиональных знаний и навыков, но и непрерывного самосовершенствования.

Как педагог начальных классов я знаю, что каждый ребенок индивидуален и имеет свои потребности.

В моем классе есть дети, которые столкнулись с трудными жизненными ситуациями, такими как потеря близкого человека, переезд на новое место жительства, дети переживают конфликты в семье, финансовые проблемы и другие сложности. Именно в такие моменты дети особенно нуждаются в нашей поддержке и наставничестве.

Хочется назвать несколько ключевых моментов, которые помогают мне в организации наставничества:

1. Эмпатия – способность поставить себя на место ребенка, почувствовать его эмоции и понять его потребности. Эмпатия помогает нам проявлять понимание и сострадание к детям, что немаловажно для их эмоционального развития.

2. Доверие – основа любых отношений. Мы должны создать атмосферу доверия, чтобы дети чувствовали, что могут нам рассказывать о своих проблемах и беспокойствах. Благодаря доверию мы сможем легче понять и помочь ребенку справиться с трудной ситуацией.

3. Индивидуальный подход – каждый ребенок уникален и имеет свои особенности. Необходимо учитывать индивидуальные потребности каждого ребенка и адаптировать наши методы работы, чтобы поддержать его в наставничестве. Каждый ребенок заслуживает нашего внимания и участия.

4. Сотрудничество, наставничество – это совместный процесс, в котором мы работаем вместе с ребенком и его семьей. Наша задача не только взять на себя роль наставника, но и связаться с родителями или опекунами ребенка, чтобы создать единую команду поддержки.

Опыт работы с трудными детьми может включать использование различных стратегий и методов, чтобы помочь только начинающим жить детям, преодолеть трудности и развить навыки.

На протяжении пяти лет я работаю с детьми, оказавшимися в трудной жизненной ситуации. Распределила их на три кейса:

Кейс №1. Потеря отца стала серьезным испытанием для обучающегося и начала отражаться на его учебе, отношениях с окружающими и даже на его психическом здоровье.

Семья обучающегося потеряла отца, мальчик в себе замкнулся, забросил все свои увлечения - ушел из спорта. Я, как классный руководитель и его наставник, не смогла отпустить эту ситуацию и не помочь ребенку. Для этого привлекла его к участию в спортивных мероприятиях, конкурсах как на уровне класса и школы, так и на уровне района. И когда он победил в соревнованиях по футболу на муниципальном уровне, он вернулся в спорт. И до сих пор играет в футбол, защищает честь школы.

Кейс № 2. Семья столкнулась с различными финансовыми проблемами, которые повлияли на жизнь их детей.

Семья ученицы оказалась в трудной жизненной ситуации из-за финансовой проблемы. Им пришлось поменять место жительства. Начались проблемы у ребенка: девочка перестала выполнять домашнее задание, часто пропускала уроки без уважительной причины. В итоге девочка замкнулась в себе. Посетив эту семью, я не смогла оставить ситуацию без внимания. Вела ежедневный контроль за выполнение домашнего задания и посещаемостью. А также привлекала девочку к участию в различных акциях, конкурсах, флешмобах, челленджах. Заметив ее умение выразительно читать произведения, предложила принять участие в школьном конкурсе чтецов «Читаем прозу». В итоге она заняла 1 место в школе и вышла на муниципальный уровень, где стала призером. Обнаружив в ней этот талант, я порекомендовала ей заниматься в театральной студии при МБУК «Перевозская ЦКС». На данный момент девочка приняла участие в школьном этапе Всероссийского конкурса чтецов «Живая классика», играет главные роли на сцене в ДК.

Кейс №3. В семье 8-летний мальчик, который имеет трудности с концентрацией внимания. Он часто отвлекается на уроках, занимается посторонними делами. Мои действия:

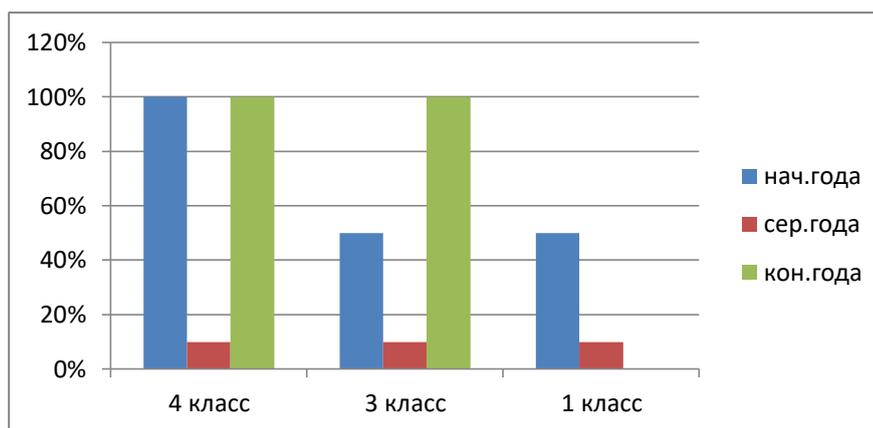
- провести оценку обучающегося, чтобы определить его потребности и реализовывать их;
- разработать индивидуальный план, учитывающий его способности, интересы;
- согласовать с родителями план работы, предложить обратную связь;
- привлечь мальчика к участию в работе в парах, группах, с целью развития социальных навыков и учиться работать в команде.

Но это пока начальный этап работы, который будет длиться на протяжении всего учебного года.

Стараюсь отслеживать детей в трудной жизненной ситуации. Для этого провожу диагностику по количеству детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, в 4 классе (2019 г.), 3 классе (2022 г.), 1 классе (2024 г.).

Учебный год	Класс	Кол-во уч. в классе	Начало учебного года	Середина учебного года	Конец учебного года
2019 г.	4 «Б»	19 уч.	0 уч. 100%	1 уч. 10 %	0 уч. 100%
2022 г.	3 «Б»	20 уч.	2 уч. 50%	1 уч. 10%	0 уч. 100%
2024 г.	1 «Б»	19 уч.	2 уч. 50%	1 уч. 10%	

УРОВЕНЬ ПЛАНИРУЕМЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ



Вывод: Данная диагностика показывает положительную динамику уровня планируемых результатов детей, оказавшихся в трудной жизненной ситуации.

С 2022 года я работаю на 0,5 ставки в должности советника директора по воспитанию и взаимодействию с общественными объединениями. Поделюсь опытом работы в роли советника директора по воспитанию.

В летнее время в 2023 году на базе ГБУДО ДСООЦ "ЛАЗУРНЫЙ" состоялась смена, в которой реализовался трек «Море внутри», смена для 459 активистов и 46 детей, находящихся в трудной жизненной ситуации.

Одной из участниц данной смены стала учащаяся 9 «Б» класса Долинина Наталья, для которой я была наставником. На протяжении смены с детьми работали социальные педагоги и психологи из центра наставничества для трудных подростков «Хулиганодом». В конце смены состоялась рабочая встреча детей и советников, на которой дети озвучили свою мечту. Желание Наташи стать профессиональным фотографом передалось ей от старшей сестры. И я, как ее наставник, стала вместе с ней работать над воплощением ее мечты в жизнь.

В начале учебного года совместно с командой по воспитанию мы составили индивидуальную дорожную карту наставничества для Натальи. Результатом работы должна была стать личная фотовыставка Натальи. Для этого была поставлена задача: привлечь Наташу к участию во всех мероприятиях и конкурсах на муниципальном и региональном уровне.

В этом нам помогла Программа популяризации культурных мероприятий среди молодежи «Пушкинская карта», по которой мы смогли посетить различные мастер-классы по созданию фотографий. Кроме этого, Наталья принимала участие в прямом эфире онлайн-студии «В эфире советник», где рассказала о своем увлечении и наставнике, который помогает ей. 24 апреля 2023 года в Нижнем Новгороде состоялось рабочее совещание с наставниками, чьи обучающиеся принимали участие в региональном грантовом проекте «Твои возможности» и региональном треке «Море внутри». Мы с Натальей представили наш округ на этом мероприятии. Также мы побывали на различных коммуникационных площадках, на одной из которых Наталья давала интервью: «Очень интересная площадка – сегодня нам удалось все: поставить и разобрать собственную цель, определить шаги к ее достижению. Мне бы хотелось стать настоящим профессионалом в сфере фотографии».

Наташа является фотокорреспондентом всех школьных мероприятий, а также участником разных фотоконкурсов. На данный момент имеет свою группу в социальной сети «ВКонтакте», где размещает свои работы. Она проводит фотосессии для друзей, одноклассников и знакомых. Ребята из ее класса доверили ей работу над выпуском альбома «Школьная жизнь моего класса».

В течение года в рамках проектной деятельности мы с Наташей работали над темой «Мир глазами фотографа». В мае была защита данной работы (Наташа защитилась на «отлично»). Она оформила личную фотовыставку «В объективе», показала свои работы выпускного альбома 9 «Б» класса. Могу с уверенностью сказать, что мечта Наташи осуществилась. Помимо всего этого, Наталья принимала участие в различных конкурсах, акциях, флешмобах. В фотоконкурсе «Грани таланта» на муниципальном уровне Наталья заняла 1

место, в школьных конкурсах была победителем и призером, принимала участие в мастер-классе «Фотография от А до Я», попала на страницу районной газеты «Новый путь». Также Наталья входила в отряд «ЮИД» (Юные инспектора дорожного движения) под моим же руководством. Совместно с МО МВД «Перевозский» было проведено много различных акций. Таким образом, дорожная карта наставничества была реализована на 100%.

После окончания школы Наташа поступила в Перевозский строительный колледж, где продолжает заниматься любимым делом.

Несмотря на то, что Наталья уже выпускница нашей школы, мы продолжаем встречаться на мероприятиях по правилам дорожного движения, проводимых совместно с МО МВД «Перевозский», где Наталья ведет фоторепортаж для сайта Перевозского строительного колледжа. Довольно часто приходит ко мне поделиться своими достижениями, иногда просто попросить совета в какой-либо ситуации. Я очень горда тем, что смогла помочь Наталье и стать для нее опорой, другом и наставником.

В заключение своей работы хочу обратиться к словам великого педагога Я.А. Коменского: «Им вручена превосходная должность, выше которой ничего не может быть под этим солнцем. Вечным законом да будет: учить и учиться всему через примеры, наставления и применение на деле»

Список использованных источников

1. Антонова В. К., Ярская-Смирнова Е. Р., Романов П. В. и другие. Дети в трудной жизненной ситуации: преодоление социальной исключённости детей. М., 2013.

2. Карпенко Е. А., Угримова В. И. «Актуальные тенденции в работе с детьми ТЖС и роль педагога в организации учебного процесса».

3. Князева Т. И. «Воздействие личности педагога-наставника на творческий потенциал обучающихся».

4. Страница муниципальной группы в социальной сети «ВКонтакте» «Навигаторы детства» https://vk.com/perevoz_nd52

5. Личная страница Е.М. Ярославцевой в социальной сети «ВКонтакте». <https://vk.com/katrin Yaroslavzeva> [7]

2. Мастер-классы

Педагогический дуэт: путь к мастерству

М. В. Бычкова,
заместитель директора
МАОУ «СШ №1 г. Перевоза»

Цель: развитие навыков педагогического сотрудничества в ситуации "наставник – молодой педагог"

Задачи:

- выполнить и обсудить результаты выполнения упражнений в паре "наставник – молодой педагог"
- дать рекомендации для более эффективного формирования педагогического дуэта.

Вступление:

Приветствие участников мастер-класса.

Перед вами представлены фотографии людей, подумайте, что их объединяет? (Ю. Гагарин, В. Ломоносов, Петр 1, Пушкин А.) (*успех*) Конечно, успех в профессиональной деятельности.

- Какие ассоциации у вас возникают, когда вы слышите слово успех?

Успех – это достижение поставленных целей, положительный результат и общественное признание.

Путь к успеху в профессиональной деятельности всегда сложен. А вот помочь молодым специалистам может эффективная система наставничества, способная оптимизировать процесс профессионального становления молодого педагога.

Это трудный и долгий путь, но постепенно шаг за шагом, ступенька за ступенькой развиваются профессиональные умения молодого специалиста.

Хотелось бы отметить, что с первого дня своей педагогической деятельности молодые педагоги имеют те же самые обязанности и несут ту же ответственность, что и учителя со стажем.

Молодой специалист, придя в школу с определенным багажом знаний, в первый раз испытывает массу эмоций, в большинстве своем достаточно волнительных.

Уважаемые коллеги, каждый из вас когда-то был молодым специалистом, давайте вспомним, какие эмоции вы испытали, когда переступили порог школы в качестве учителя, что вы почувствовали (*ответы: тревога, страх, неуверенность, нужна поддержка*). Действительно, но природа человека такова, что все мы стремимся к лучшему в любой сфере нашей жизни.

1. Образ педагога – наставника и молодого педагога. Этап знакомства.

Работа наставника с молодым специалистом начинается со знакомства, на данном этапе важно установить атмосферу доверия, настроить на работу и дать понять молодому педагогу, что ваша деятельность в дальнейшем будет совместной.

1) Какими же качествами должен обладать современный учитель?

На ватмане образ учителя – наставника. Задача участников – написать качества учителя.

– Современный учитель - ответственный, целеустремленный, инициативный, мобильный, активный, компетентный.

2) Молодой специалист только начинает педагогическую карьеру, деятельность. Какими качествами он уже может при этом обладать?

На ватман добавляется образ молодого педагога. Задача участников – написать качества педагога.

– Молодой педагог – современный, неопытный, мобильный, целеустремленный.

На этом этапе наставник совместно с молодым педагогом определяет профессиональные дефициты, разрабатывают образовательный маршрут, способствующий профессиональному росту педагогу.

Следующий этап сотрудничества – осмысление. Необходимо выбрать подходящую вашей паре эмблему и объяснить свой выбор.

➤ *Выберите свою эмблему*

➤ *Объясните свой выбор*



Далее идут целевые установки.

Выберите среди предложенного задачи вашего сотрудничества. Добавьте при необходимости недостающее. Следует ли что-либо убрать из перечисленного?

- обеспечить передачу личного профессионального опыта
- обеспечить оперативную корректировку профессиональных навыков специалиста
- обучить наиболее рациональным приемам и методам работы
- освоить все виды профессиональной деятельности, формировать общие и профессиональные компетенции
- повысить мотивацию педагогов к профессиональной деятельности
- приобщить наставляемых к корпоративной культуре.

Давайте определимся, на каком этапе технологии сотрудничества:



Сегодня я хочу показать вам несколько упражнений на развитие навыков педагогического сотрудничества в ситуации "наставник – молодой педагог" в условиях образовательной организации. Такое сотрудничество можно образно назвать "педагогическим дуэтом". Но чтобы это был действительно дуэт, необходимо, чтоб наставник и молодой педагог психологически и эмоционально подходили друг другу.

По тому, как человек говорит "здравствуйте", можно многое о нём узнать. Правильно сказать "здравствуйте" означает увидеть другого человека, осознать его как явление и быть готовым к тому, что он воспримет вас».

Предлагаю выполнить **первое упражнение "Приветствие"**

Цель – поприветствовать друг друга и подобрать для себя подходящую пару.

Давайте условно поделимся на две группы – наставники и молодые педагоги.

Инструкция

Наставникам необходимо выйти из помещения и снова войти, произнеся слово "здравствуйте", то есть поприветствовать молодых педагогов, а потом по тому, как было сказано, приветствие предлагается молодым педагогам выбрать себе наставника.

Обсуждение

Трудно было выбрать пару?

На что вы обращали внимание больше всего?

Вывод: Для формирования педагогического дуэта важно эмоционально – психологическое сближение педагогов.

Следующее упражнение называется **"Рисование спиной к спине"**

Цель – развитие умения активно слушать.

Инструкция

Два человека садятся спиной друг к другу, одному из них (наставнику) дается изображение чего – либо, что достаточно просто нарисовать (цветок, машина, дом), а другому даётся бумага и ручка. Человек, который видит изображение, описывает своему партнеру его, при этом, не называя предмета, который нужно нарисовать. Можно описать форму, размер, цвет, текстуру и т. д. Молодой педагог имеет право задать только один вопрос. Когда всё будет готово, нужно сравнить с оригиналом.

Обсуждение

Трудно ли было общаться спиной друг к другу?

Понятно ли объяснил наставник, что нужно было нарисовать?

Вывод: В наставничестве очень важно активно слушать друг друга и уметь задать правильный вопрос.

И финальное **упражнение** называется "**Говорящие руки**"

Цель – развития навыков невербального общения, эмоционального интеллекта педагогов

Инструкция

Упражнение выполняется в паре и молча. С помощью кистей рук необходимо передать друг другу чувства:

- поздравить руками;
- пожалеть руками;
- успокоить руками;
- дать надежду руками;
- выразить радость.

Форма представления результата мастер-класса – БУКЛЕТ "Наставничество в формате "учитель – учитель".

Задача участников: из предложенного методического материала создать буклет из нужной для дальнейшей деятельности информации.

Презентация буклетов с объяснением выбранной информации.

Заключение

В педагогическом дуэте "наставник – молодой педагог" очень важно осознать роль каждого из них. Это процесс обоюдный, ведущий к мастерству и наставника, и молодого педагога.

Желаем вам мечтать, развиваться и совершенствоваться. Ставить цели и добиваться их. Пусть с помощью педагога-наставника сбудется мечта каждого молодого специалиста, и он станет успешным и востребованным учителем.

Урок «Технологии» с элементами мастер-класса

*Л.Н. Егорова,
учитель технологии
МАОУ «Дубская ОШ»*

На уроках технологии при реализации модуля «Технологии обработки материалов и пищевых продуктов» чаще всего используется классическая форма комбинированного урока (обычно это повторение изученного, изучение и закрепление нового материала). Но не всегда в рамках такого урока обучающимся удается довести создание того или иного объекта, предлагаемого рабочей программой «Технология» (5–7-е классы), до логического завершения. Иногда возникают трудности, такие как отсутствие интереса у обучающихся к выбранному объекту труда, снижение творческой активности при его выполнении, нежелание завершить начатую работу, недостаток времени. Для решения этой проблемы я встраиваю мастер-класс в классическую форму комбинированного урока технологии.

Возможно ли объединить урок технологии с элементами мастер-класса? Да, и это оказывается действительно увлекательным и продуктивным опытом для обучающихся!

Такая форма, как мастер-класс, позволяет на уроке выполнить готовое изделие от начала до конца за короткий промежуток времени.

В современном мире образования все больше акцентируется внимание на развитии самостоятельности и творческого мышления обучающихся. И одним из эффективных методов достижения этих целей становится наставничество ученик-ученику.

Во время проведения мастер-класса на уроках использую форму наставничества — это уникальная возможность совместного обучения и взаимопомощи между старшими и младшими обучающимися. В рамках такого формата урока, более опытные ученики выступают в роли наставников, передавая свои знания и навыки своим товарищам.

И сейчас, уважаемые коллеги я хочу продемонстрировать, что данная форма очень актуальна именно на уроках технологии.

Как пример предлагаю вам мастер-класс в технике ковровая вышивка. Если не вникать в процесс, то одно название техники может напугать.

Действительно, сделать ковер собственными руками — это же что-то нереальное. На самом деле вышивка не такая уж и сложная. Кропотливая, долгая, но, если приловчиться, все получится.

Первоначально, чтобы облегчить себе жизнь, лучше пользоваться готовыми наборами. Не нужно заморачиваться, ломать голову над тем, какие нити выбрать, какую основу и т.п. В наборе уже все включено: канва с узором, нити нужного цвета и толщины, специальный инструмент. Для разных техник используется свой инструмент: это может быть или крючок, или игла.

Цель:

обучение технологии «Вышивки в ковровой технике», развитие самостоятельной творческой трудовой деятельности.

Задачи:

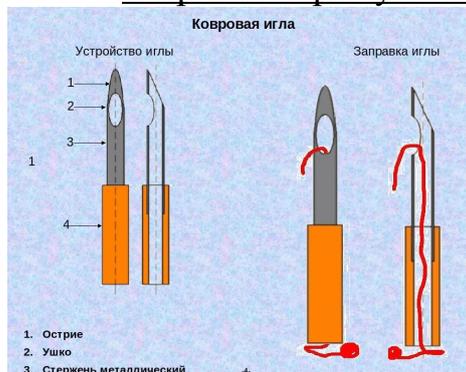
- ✓ сформировать представления об историческом развитии ковротчества
- ✓ формировать способности обучающихся к самосовершенствованию и саморазвитию путем представления различных способов работы в технике ковровой вышивки;
- ✓ формировать умения учебного сотрудничества;
- ✓ создать условия для самостоятельного успешного усвоения обучающимися знаний, умений, компетенций, способов деятельности обучающихся.

Обязательно для работы в ковровой технике вам понадобятся такие инструменты:

- ✓ Игла для ковровой вышивки
- ✓ Ткань для ковровой вышивки
- ✓ Рама или пяльцы для ковровой вышивки
- ✓ Нитки для ковровой вышивки
- ✓ Ножницы
- ✓ Ручка (маркер) для переноса рисунка на ткань
- ✓ Нитки для вышивания

Пошаговая инструкция:

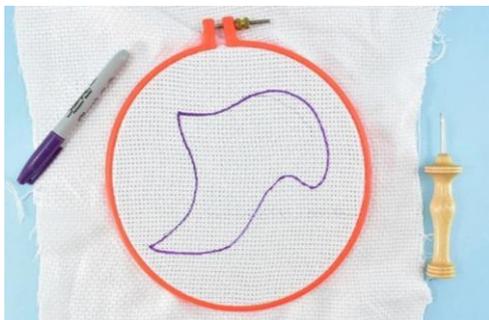
1. Заправить пряжу в иглу



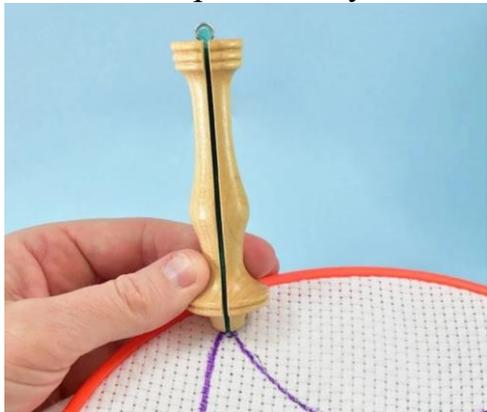
2. Подготовить пяльцы к работе: Хорошо, если они достаточно большие, чтобы в них уместился весь планируемый узор, так как при перемещении пялец на готовые участки вышивки петельки будут сминаться. Но в целом это не так страшно: потом их можно распрямить, например, паром. Работа идёт с изнаночной стороны материала. Заправляйте ткань достаточно плотно и натягивайте её хорошо: работа ковровой иглой предполагает введение её в материал с некоторым усилием.



3. Наметьте контуры вышивки маркером



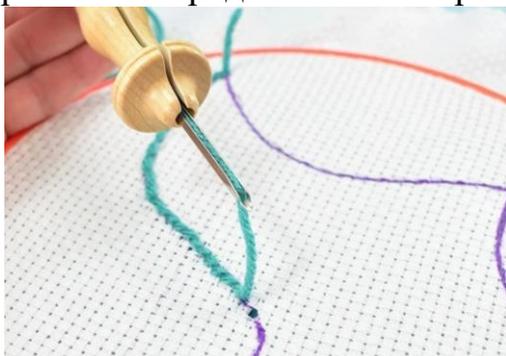
4. Выберите точку начала и введите иглу на полную длину



5. Затем выньте иглу и сделайте стежок рядом (примерное расстояние 3мм). Моток с нитками держите под рукой, рабочая нить будет идти с него.



6. Не отводите иглу при стежке далеко от поверхности ткани, идите маленькими невысокими шагами. Если отвести иглу, получится ситуация, изображённая на фото: предыдущие стежки, распустятся. Подтяните нить внутри иглы и продолжайте. Старайтесь делать стежки одинаковой длины.



7. Затем начните делать новый ряд прямо рядом с первым. Чем плотнее вы кладёте стежки, тем пушистее будет вышивка.



8. Если нить закончилась, придержите пальцем последний стежок и потяните иглу вверх. Нить вытянется.



9. Обрежьте её, а иглу заправьте снова и продолжайте работу.



10. Подключайте другую пряжу и импровизируйте! Или же сразу наметьте узор и следуйте ему.



11. Завершаем работу: Важно не только правильно вышивать, но и правильно заканчивать готовую работу. Вышивку достаем из пялец, осматриваем ее. Если некоторые петельки длиннее остальных, их можно подправить пинцетом, немного вытянув с изнанки. Короткие петли иглой или крючком подтягиваем вверх с лицевой стороны. Все лишние нити на изнаночной стороне обрезаем. Хвостики оставляем не больше 2 см. Для закрепления пропускаем их под другими стежками. Промазываем готовую

работу с изнанки клеим ПВА, разбавленным водой. Чтобы клей не просочился на лицевую сторону, работаем мягкой кисточкой. Благодаря этому пряжа зафиксирована, петли не будут распускаться.

Начинайте с простых схем, это позволит понять, лежит ли у вас душа к ковровой вышивке или стоит попробовать что-то другое. Главные составляющие успешной работы: терпение, усидчивость, выбор правильных инструментов и пряжи. С готовыми наборами знакомство с ковровой техникой пройдет быстрее и проще. Эта техника идеальна для вышивки подушек, ковров, ею можно украсить сумку, детскую одежду, сделать игрушку или панно.

Главной целью такого мастер-класса является развитие обучающихся через процесс взаимодействия, а не только получение новой информации. Обучающиеся, выступая в роли наставников, оттачивают свои навыки коммуникации, объяснения и презентации материала, что важно не только для понимания и запоминания изучаемой темы, но и для саморазвития.

Организация урока технологии с элементами мастер-класса начинается с тщательного планирования. Учитель определяет тему, которая будет интересной и актуальной для обучающихся. Затем он создает план, который включает последовательность шагов, необходимых для выполнения работы, и список материалов и инструментов, которые понадобятся. Важно также учесть возрастные особенности обучающихся и их уровень подготовки, чтобы адаптировать урок к их потребностям.

Как только обучающиеся осваивают основы, они начинают собственную практическую работу. Учитель работает с ними в малых группах или индивидуально, чтобы обеспечить необходимую помощь и поддержку. Он следит за процессом и стимулирует детей проявлять свою творческую мысль.

По мере продвижения урока, обучающиеся могут столкнуться с определенными трудностями или неожиданными проблемами. Здесь важно обучить их преодолевать трудности, искать альтернативные решения и не бояться ошибиться. Урок технологии с элементами мастер-класса стимулирует детей мыслить нетрадиционно и развивать свою смекалку и находчивость.

В конце урока обучающиеся презентуют свои работы перед классом и получают обратную связь от учителя и одноклассников. Это момент, когда они могут поделиться своими достижениями и узнать, как можно еще улучшить свою работу. Результаты урока технологии с элементами мастер-класса – это не только созданные обучающимися изделия, но и новые знания, умения и навыки, полученные в процессе работы. Этот подход к обучению стимулирует их активность, самостоятельность и уверенность в своих силах.

Список использованных источников

1. <https://kopilkaurokov.ru/tehnologiyad/prochee/kovrovaia-vyshivka-chast-diekorativno-prikladnogo-iskusstva-formiruiushchaia-navyki-funktsional-noi-ghramotnosti>
2. https://kopilkaurokov.ru/prochee/uroki/kovrovaia_vyshivka
3. https://burdastyle.ru/master-klassy/vyshivka/kak-vyshivat-kovrovoj-igloj-kratkoe-rukovodstvo_30271/

Приёмы формирования читательской грамотности на уроках русского языка

*Т.В. Емельянова,
учитель русского языка и литературы
МАОУ «Танайковская ОШ»*

- Здравствуйте, уважаемые коллеги. Рада приветствовать вас на своём мастер классе.

Предлагаю вам выполнить задание и определить тему моего мастер класса.

Нужно разгадать ребус. (слайд №1)

Совершенно верно. Тема моего выступления читательская грамотность, а именно, приёмы формирования читательской грамотности на уроках русского языка.

Тема мастер-класса **«Приёмы формирования читательской грамотности на уроках русского языка»**. (слайд 2)

Цель: обмен опытом педагогической деятельности по организации системы работы по формированию читательской грамотности на уроках.

Задачи (слайд №3)

- продемонстрировать коллегам приемы работы с текстом;
- прокомментировать эффективность применения данных приемов;
- отработать приемы работы с текстом на деятельностной основе.
- Что такое «грамотность» знают все. А если забыли, перед вами определение из «Толкового словаря русского языка». (слайд №4)

- А вот что же такое читательская грамотность? Я бы хотела услышать ваше мнение.

- Формирование читательской грамотности обучающихся – это одна из актуальных проблем современного образования.

- А что же такое читательская грамотность? В международном исследовании PISA говорится, **Читательская грамотность** - способность человека понимать и использовать (письменные) тексты, размышлять о них и заниматься чтением для того, чтобы достигать своих целей, расширять свои знания и возможности, участвовать в социальной жизни. (слайд №5)

«Неграмотным человеком завтрашнего дня будет не тот, кто не умеет читать, а тот, кто не научился при этом учиться».

Э. Тоффлер (слайд №6)

- Говорит **Элвин Тоффлер** — американский философ.

- В наш век, где господствует телевидение, компьютеры, видеоигры, дети теряют интерес к чтению. Научить детей правильному, беглому, осознанному, выразительному чтению, а главное любви к книге – одна из главных задач обучения.

В своей практике я столкнулась со следующими **проблемами:**

- дети имеют низкую скорость чтения;
- зачастую они не понимают смысла прочитанного из-за ошибок при чтении;
- затрудняются в понимании текста из-за незнания лексических значений слов;
- не могут извлечь необходимую информацию из предложенного текста;

– затрудняются кратко пересказать содержание; мало читают, не обладают читательской грамотностью.

-Самый известный вымышленный интеллектуал Шерлок Холмс сравнивал человеческий мозг с маленьким пустым чердаком: «Глупый натащит туда всякой рухляди, какая попадётся ему под руку, и полезные, нужные вещи уже некуда будет всунуть, или в лучшем случае до них среди всей этой завали не докопаешься. А человек толковый тщательно отбирает то, что он поместит в свой мозговой чердак. Он возьмёт лишь инструменты, которые понадобятся ему для работы, но зато их будет множество, и все он разложит в образцовом порядке».

- Нужно научиться выбирать инструменты, располагать их в образцовом порядке и использовать по назначению!!!

-Сегодня я продемонстрирую вам разные виды заданий и упражнений, которые я использую в своей работе. Они помогут ученикам улучшить навык чтения, стимулируют их к познавательной и творческой активности, способствуют формированию читательской грамотности.

Работа с ассоциациями для определения темы текста. (слайд №7)

- Работать сегодня мы будем с текстом из книги Дмитрия Сергеевича Лихачева «Письма о добром».

- Какие ассоциации возникают у вас со словом «доброта»? На каждую букву слова «доброта» назовём свои ассоциации (слайд № 8)

– А теперь я предлагаю прочитать текст. (Приложение 1).

– Докажите, что это текст.

(Текст – это сочетание предложений, связанных по смыслу и грамматически.)

- Каковы основные средства грамматической связи предложений в тексте – порядок предложений; порядок слов в предложениях; интонация.)

(Текст – это несколько предложений или абзацев, связанных в целое темой и основной мыслью. Предложения между собой соединены по смыслу и грамматически. Основные признаки текста: тематическое и композиционное единство всех его частей; наличие грамматической связи между частями; смысловая цельность, относительная законченность.) (ответы учащихся с опорой на схему)

– Определите тему текста (**Тема текста – это то, о чём (или о ком) в нём говорится**)

- О чём этот текст? (*Об умении человека делать добро*).

- Какова главная мысль текста? (*Умение человека делать добро другим является самой большой ценностью жизни*).

- Подберите синонимы к слову «доброта». (*Чуткость, отзывчивость, сердечность*)

- Если обратимся к словарю Ожегова, то прочитаем:

Доброта - отзывчивость, душевное расположение к людям, стремление делать добро другим

- *Давайте озаглавим этот текст. (Он называется «Доброта»)*

Прием «Книга мудрости»

- Подумайте, какие вопросы вы бы задали своему соседу по парте, чтобы узнать, понял ли он текст?

- Теперь я попрошу записать свой вопрос на листочке.
 - Положите эти листочки в книгу (шкатулка в форме книги). У нас получилась «Книга мудрости».

- Насколько она будет мудрой, зависит от того, как правильно вы сформулировали свои вопросы и как будете отвечать на них.

- Прочитайте еще раз текст очень внимательно.

- Объясните смысл афоризмов о добре: (Приложение 2)

1. Сердечность такой же дар, как красота и ум. (В.И. Качалов)

2. Всякое доброе дело несет награду в себе самом. (А. Дюма-отец)

3. «Ничто не обходится нам так дешево и не ценится так дорого, как вежливость и доброта» (Мигель Сервантес)

4. «Чем человек умнее и добрей, тем больше он замечает добро в людях» (Блэз Паскаль)

5. Кто хочет приносить пользу, тот и с буквально связанными руками может делать бездну добра. (Ф. Достоевский)

6. Добро по указу — не добро. (И. Тургенев)

7. Если в человеке не разовьется интерес к добру, то он недолго пройдет по хорошей дороге. (К. Ушинский)

- А теперь я попрошу вас вытащить из «Книги мудрости» по одному вопросу и ответить на него.

- Ценность данного методического приема в том, что ученики учатся формулировать вопросы по тексту, создавать устное монологическое высказывание определенной коммуникативной направленности.

- Перейдём к следующему заданию. Оно у вас под номером 1 в рабочих листах.

Приём «Лови ошибку»

Описание: универсальный приём, активизирующий внимание учащихся.

Формирует:

умение анализировать информацию;

умение применять знания в нестандартной ситуации;

умение критически оценивать полученную информацию.

Задание № 1

Определите, верно или неверно утверждение.	Да	Нет
Чтобы уметь желать добра другим - надо иметь большую силу воли.	+	
Чтобы не потерять человеческое достоинство, нужно уметь отказать человеку в помощи.		+
Развивая в себе сочувствие, ты бережешь себя от равнодушия.	+	
Цель каждого человека – увеличить добро в мире.	+	
Добро слагается из малого		+

Задание № 2

Найдите в тексте ответ на вопрос.

В чем заключается самая большая цель жизни?

Как бы вы ответили на поставленный вопрос?

Задание № 3

На основе текста составьте советы (рекомендации) как сделать мир добрее.

Читательское умение: формулировать выводы на основе обобщения отдельных частей текста

Подведение итогов мастер-класса

Применяя в работе данные приёмы и упражнения, я отмечаю следующие преимущества:

- учащиеся учатся слушать друг друга, несут ответственность за совместный способ познания;
- увеличивается интеллектуальный потенциал учащихся, расширяется их словарный запас;
- совместная работа способствует лучшему пониманию трудного, информационно насыщенного текста;
- вырабатывается уважение к собственным мыслям и опыту;
- обостряется любознательность, наблюдательность;
- развивает активное слушание;
- повышается самооценка.

Всё это способствует повышению уровня читательских умений и формированию читательской грамотности школьников.

Рефлексия. Прием «Пятёрочка»

Уважаемые педагоги, на листе бумаги обведите левую руку. Каждый палец – это какая-то позиция, по которой надо высказать свое мнение. Поставьте галочки на тех пальцах, позиции которые соответствуют вашему внутреннему ощущению. (слайд № 9)

- **Большой** – «Для меня важно и интересно...»
- **Указательный** – «Мне было трудно...»
- **Средний** – «Для меня недостаточно...»
- **Безымянный** – «Мне понравилось...»
- **Мизинец** – «Мои предложения»

Свой мастер – класс хотелось бы закончить словами Альберта Эйнштейна: «...образование есть то, что остается после того, когда забывается все, чему нас учили в школе...». В этих словах заключена практическая значимость функциональной грамотности, одной из составных частей которой и является читательская грамотность.

Создание интерактивного рабочего листа в сервисе Flick Top

Е.А. Калина,
учитель английского языка
МАОУ «СШ №2 г. Перевоза»

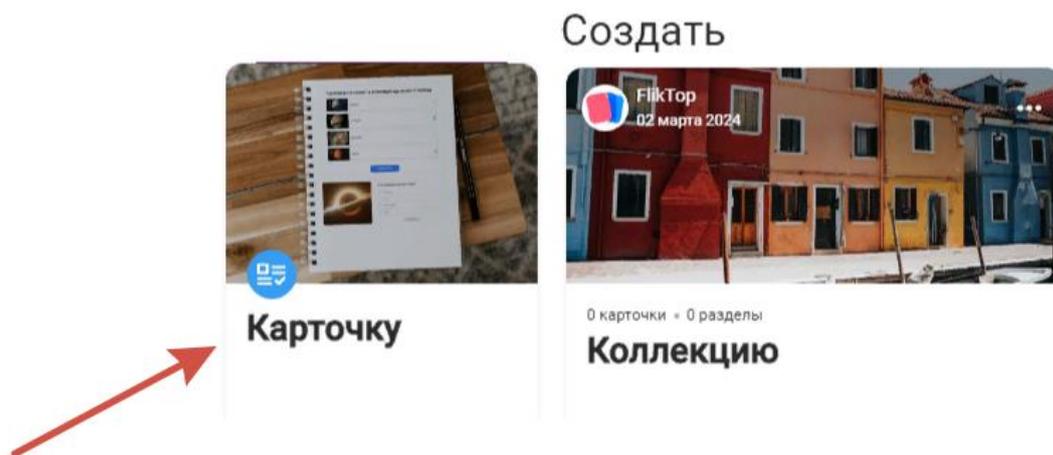
Использование современных технологий в учебном процессе становится все более актуальным в наше время. Одним из эффективных инструментов для обучения английскому языку является сервис Flick Top, который позволяет создавать интерактивные задания и использовать их на уроках.

В данном мастер-классе я хочу поделиться своим опытом работы с этим сервисом и рассказать о его преимуществах для изучения английского языка.

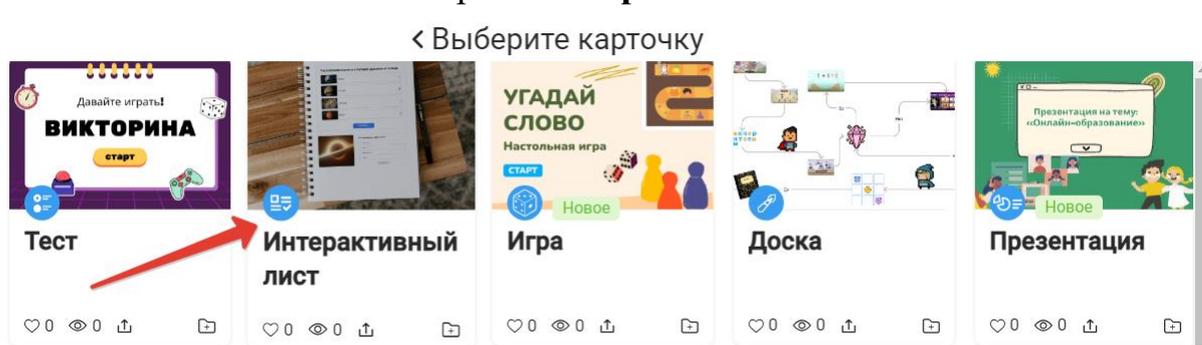
Flick Top - новая российская платформа **по созданию** интерактивных образовательных ресурсов, которая позволяет учителям и ученикам взаимодействовать в режиме реального времени и в рамках наставничества. С помощью Flick, вы можете создавать свои собственные рабочие листы, добавлять различные задания и упражнения, а также отслеживать прогресс учащихся.

Для создания интерактивного рабочего листа с Flick, вам нужно выполнить следующие шаги:

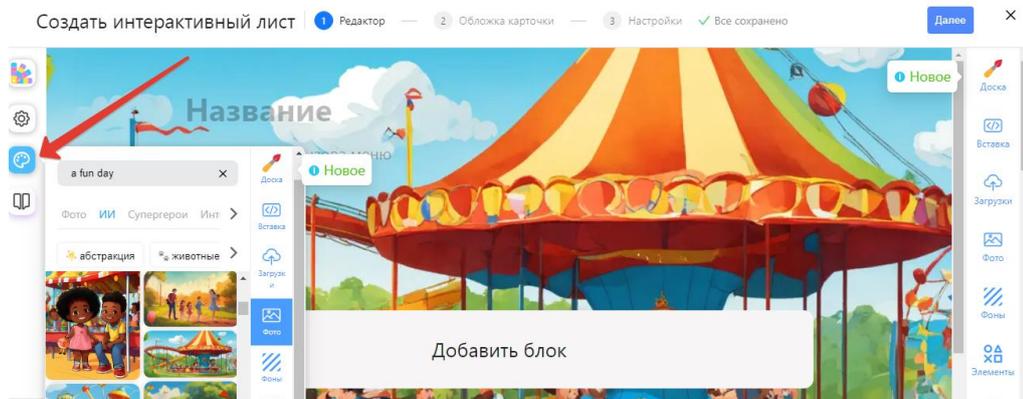
1. Зарегистрироваться на сайте Flick (создать свой аккаунт) <https://fliktop.com/>
2. Создать новый проект и выбрать **Карточку**



3. В появившемся окне выбрать **Интерактивный лист**

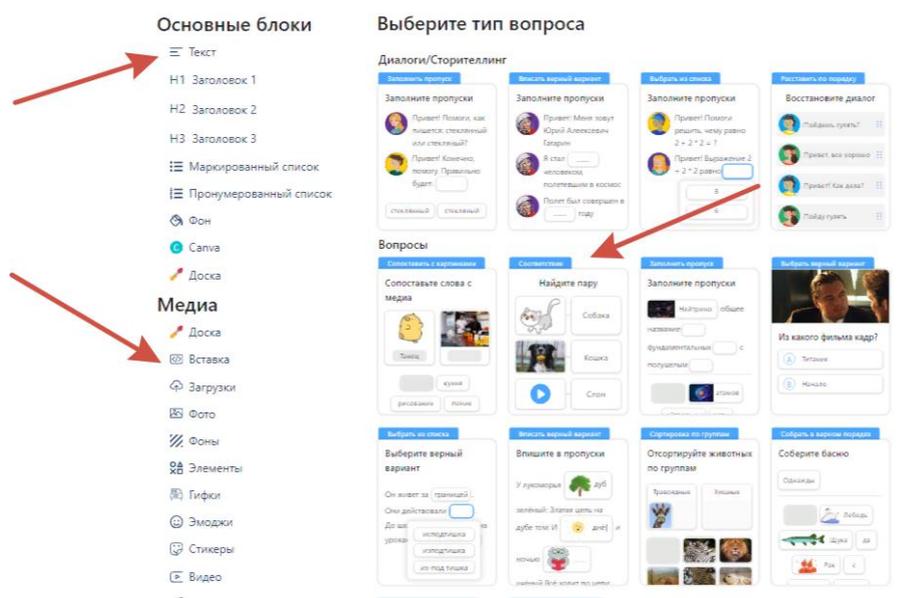


4. Вписать название, выбрать обложку

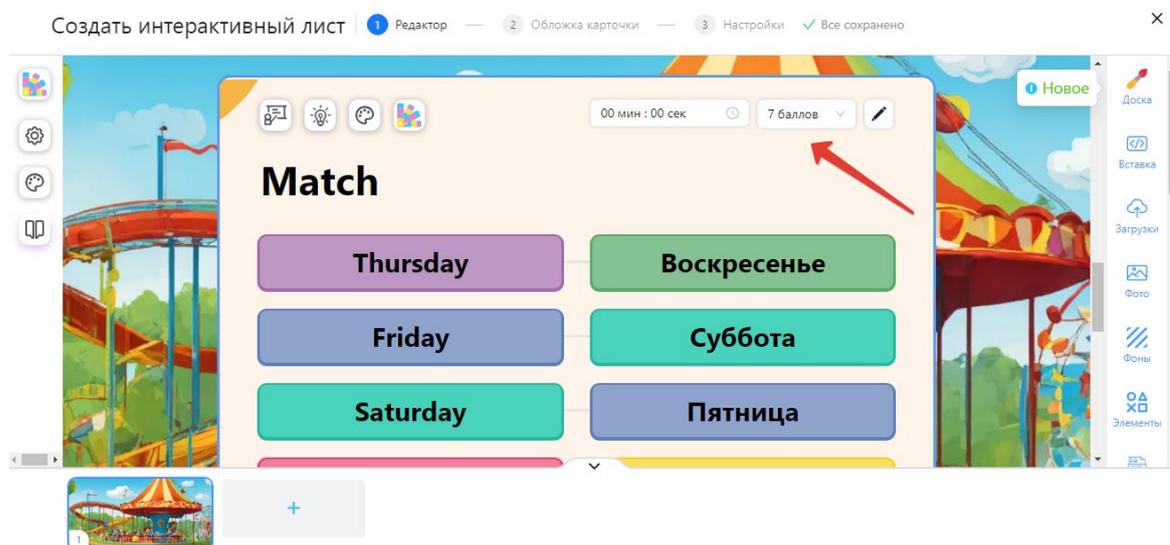


5. Создать дизайн и фон интерактивного рабочего листа

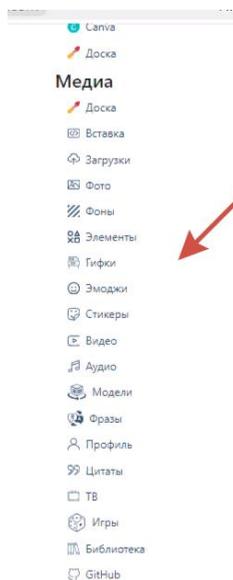
6. Добавить задания и упражнения на рабочий лист, используя различные инструменты и функции Flick. Это могут быть вопросы, задачи, головоломки, тесты и многое другое.



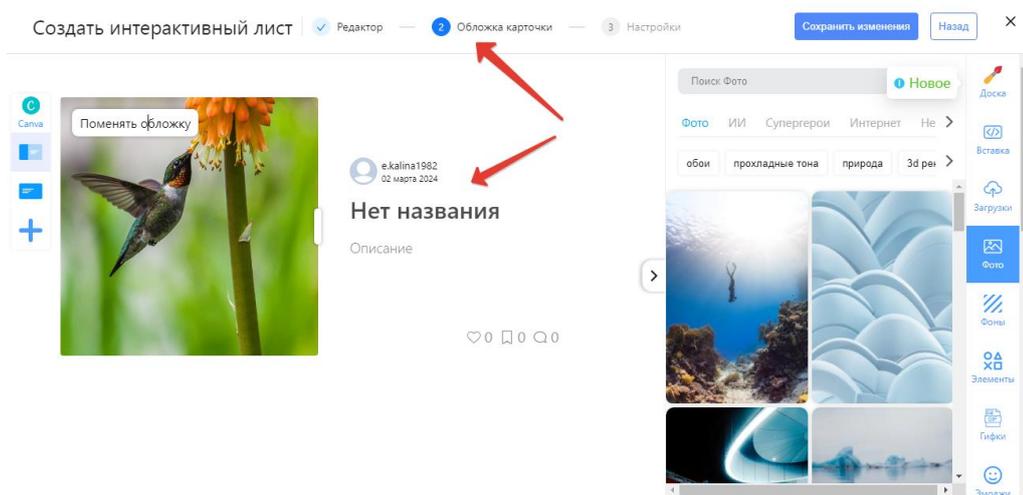
7. Настроить параметры рабочего листа, такие как время выполнения заданий, количество попыток, критерии оценки и т.д.



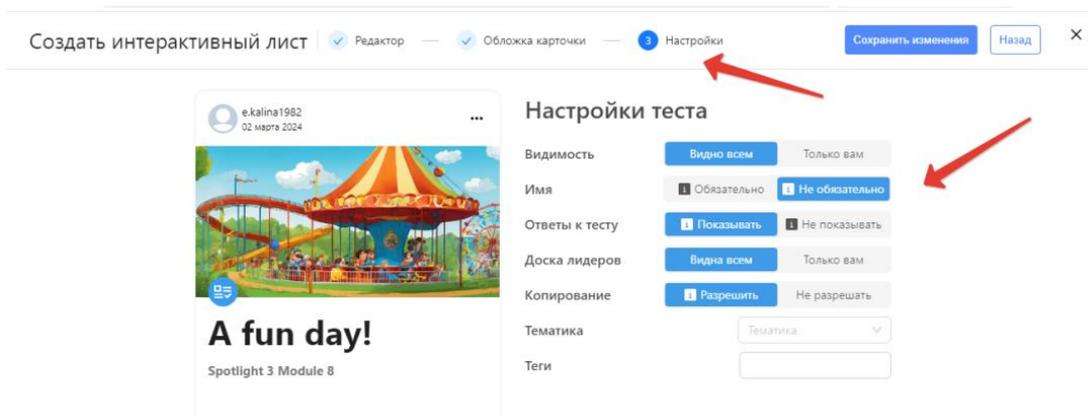
8. Основные инструменты



9. Настроить обложку рабочего листа

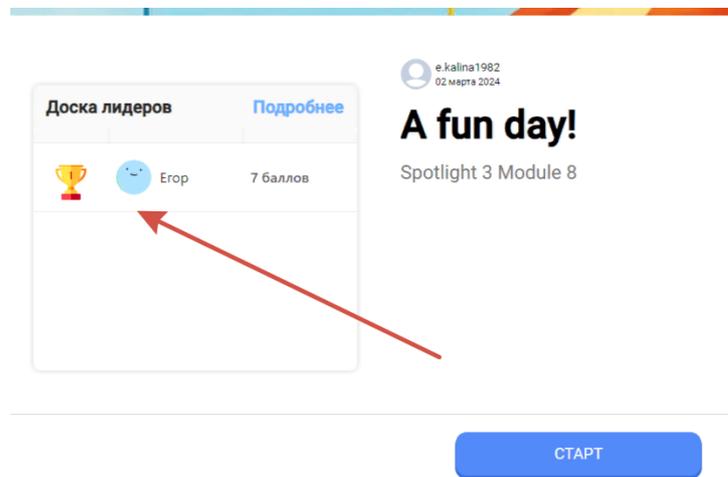


10. Настроить рабочий лист для получения обратной связи



11. Опубликовать рабочий лист, сделав его доступным для учеников.

12. Проводить занятие, следить за прогрессом учащихся и давать обратную связь.



Очистить таблицу

Таблица лидеров

Место	Имя	Баллы	Верно	Время	Дата	Попытки
	Егор	7/7	100%	02 мин : 30 сек	02.03.2024	1

Кнопка для получения подробной информации

Flick также предлагает множество готовых шаблонов рабочих листов, которые вы можете использовать для своих занятий. Вы можете настроить их под свои нужды, добавить свои задания и упражнения и опубликовать для использования в классе.

Преимущества использования сервиса Flick Top:

1. **Разнообразие заданий:** сервис позволяет создавать задания различных типов, что делает уроки более интересными для учеников.
2. **Развитие навыков:** использование сервиса Flick Top помогает развивать навыки аудирования, говорения, чтения и письма, а также способствует лучшему пониманию материала.
3. **Индивидуальный подход:** сервис позволяет настроить задания под уровень знаний каждого ученика, что повышает эффективность обучения.
4. **Экономия времени:** создание заданий на сервисе занимает меньше времени, чем подготовка к уроку традиционным способом.
5. **Доступность:** Flick Top доступен для всех пользователей, имеющих доступ к интернету, что позволяет проводить уроки английского языка в любой точке мира.

Таким образом, использование сервиса Flick Top является эффективным инструментом для обучения английскому языку. Он позволяет разнообразить уроки, развивать различные навыки и экономить время учителя. Рекомендую использовать данный сервис для повышения качества обучения английскому языку и достижения лучших результатов.

Первый шаг к наставнику через волшебство песочной арт-технологии

*Е. А. Козел,
педагог дополнительного образования
МБОУ ДО «ДЮЦ г. Перевоза»*

Зрительный ряд: презентация «Мастер-класс «Первый шаг к наставнику через волшебство песочной арт-технологии», видеоролики: «Петя и волк (мультфильм)», «Первый полет. Мультфильм о наставничестве»; карточки для упражнений.

Музыкальный ряд: классическая музыка.

ТСО: компьютер, мультимедиапроектор.

Используемые материалы и инструменты: столы для рисования песком, цветной песок, влажные салфетки.

Прогнозируемый результат: - проведение мастер-класса в атмосфере взаимопонимания и общности интересов педагогов.

Ведущая: Здравствуйте, уважаемые педагоги! Я приветствую вас на мастер-классе, посвященном наставничеству. Меня зовут Козел Елена Александровна. В каждой образовательной организации с приходом молодого педагога возникает эта тема. И мы традиционно закрепляем только что пришедшего молодого специалиста за педагогом, имеющим большой педагогический опыт. Это помогает обеспечить мотивацию на успешную профессиональную деятельность и создать комфортную обстановку для его развития. И потому, мы можем сказать, что наставничество – ключевая стратегия в управлении педагогическими коллективами.

(на экране) В современном обществе наставничество рассматривается как стратегически значимый элемент системы развития педагогического коллектива, выдвигая на первый план задачи формирования уникальных знаний, навыков и компетенций педагогов, развития их потенциала, повышения вовлеченности и инновационной активности педагогов.

Но мы не задумывались, а готов ли сам молодой педагог к сотрудничеству, к активному взаимодействию? Отсюда вытекает вопрос, что нужно сделать, чтобы сотрудничество молодого специалиста и его наставника было эффективным? И наш ответ: давайте сделаем первый шаг, первый шаг к наставнику!

Сформулируем тему нашего мастер-класса: «Первый шаг к наставнику» и добавим «через волшебство песочной арт-технологии», именно через инновационную технику рисования – песочную арт-технологию!

Цель мастер-класса: формирование навыков межличностной коммуникации на сотрудничество, взаимопомощь в работе, взаимопонимание.

Задачи: - способствовать созданию благоприятного социально-психологического климата;

- создать условия для активного взаимодействия участников мастер-класса между собой;

- расширить представление о наставнике;

- организовать двустороннее взаимодействие участников и ознакомиться с его формами для совершенствования актуальных профессиональных навыков.

Ведущая: Дорогие коллеги, приступаем к нашему мастер-классу. А чтобы включиться в его работу, давайте проведем традиционную церемонию. Это даст нам положительный эмоциональный настрой и обеспечит эффективность нашей деятельности! Ведь у нас мастер-класс «Первый шаг к наставнику через волшебство песочной арт-технологии», а любое волшебство предполагает волшебное действие, а тем более связанное с таким прекрасным материалом, как песок, поэтому закрываем глаза, и представляем себя маленькими песчинками. Мы с вами разные, и песчинки разных цветов: и золотистого, и лимонного, и оранжевого, и бежевого. Представили? А теперь вас легко подхватывает нежный приятный ветерок, поднимает в воздух, кружит, и вы попадаете в стремительный ручеек, который несет вас к песчаной реке, где вы ощущаете уют и тепло, спокойствие и гармонию. А теперь отрываем глаза. Наше волшебство начинается!

- **Упражнение «Знакомимся!»** И для начала давайте познакомимся, настроимся на взаимодействие, узнаем особенности индивидуальных личностных качеств коллег, а для этого каждый участник называет себя, затем указывает два своих личностных качества, помогающих слушать своего коллегу, и два таких качества, которые мешают его слушать. А задача в том, что после представления первого участника, второй проговаривает его слова, например, «Моего коллегу зовут..., его качества...», а затем называет свое имя и качества, и так, пока не закончится знакомство.

Рефлексия упражнения:

- Что было вам легче: проговаривать слова другого человека или представлять себя? (В том, как мы себя представляем и поступаем есть и личное, и профессиональное, а, изучая свои личностные качества, мы учимся строить и общение со взрослыми и детьми, и педагогическую деятельность с учетом возможностей и достоинств, нейтрализуя свои недостатки)

Ведущая: Наше знакомство прошло в доброжелательной и непринужденной обстановке, чувствуется настрой на плодотворную работу! И, прежде чем предложить вам упражнение «Художник», давайте откроем некоторые аспекты вышеназванной технологии, в которой мы и будем творить.

Песочная арт-технология – это инновационная техника рисования. Это развитие тактильных ощущений, мелкой моторики рук, речи, образного и пространственного мышления. Основоположником песочной терапии является Карл Юнг, песочной анимации или песочной графики – Кэролин Лиф. Обратите внимание на экран.

(на экране) *Песок – это уникальный материал, а занятие с ним – увлекательный процесс, который побуждает к творчеству, расслабляет и вдохновляет. Это тот самый материал, с помощью которого мы начинаем познавать мир.*

Инструктаж по технике безопасности при работе с песком:

- 1. С песком работать аккуратно, не рассыпать.*
- 2. Осторожно обращаться, не допуская его попадания в глаза и рот, не пачкать одежду.*
- 3. После работы все убрать на свои места, помыть руки или использовать влажные салфетки.*

Выделяют три вида игр с песком:

1. *Обучающие игры, познавательные и развивающие игры. Эти игры используются для получения и закрепления знаний, они развивают воображение, мелкую моторику и тактильное восприятие.*

2. *Психопрофилактические игры с песком. Они направлены на коррекцию агрессии и профилактики.*

3. *Проективные игры с песком. Здесь познание бессознательного в процессе игры.*

Ведущая: Мы остановимся на развивающих играх. Рассмотрим приемы рисования песком и выберем нужные приемы для себя. (на экране): кулаком (зажимаем кулачок), ладонью, ребром большого пальца, ребром ладони, щепотью (песок между пальцами), подушечками пальцев (указательным, тремя), одновременное использование нескольких пальцев, симметрично двумя руками, отсечение лишнего, насыпание из кулачка (песочная струя) и т.д.

Обратим внимание на технические элементы рисования (на экране): техника засыпания, техника насыпания, техника отпечатка. Эти техники можно комбинировать или совмещать при составлении любой композиции.

Технические элементы рисования:

- *Техника засыпания – используется для создания затемненных поверхностей. Данная техника позволяет создавать градации и тонкие переходы на темных участках рисунка. Набираем песок в кулак и держим его над поверхностью. Совершая небольшие движения из стороны в сторону параллельно поверхности, аккуратно рисуем темную поверхность в нужном месте;*

- *Техника насыпания – взяв песок в кулак, начинаем водить по нужному контуру, и песок высыпается тонкой струйкой из отверстия между ладонью и согнутым мизинцем. Данный вид техники применяется для затемнения элементов рисунка внутри контуров или получения темных фигур с простым и сложным очертанием. Движение кисти напоминает штрихование карандашом;*

- *Техника отпечатка – помогает добиваться имитации различных фигур и материалов. Изображения получают, нанося на фон линии, точки и другие фигуры пальцами, внутренней частью ладони и ее боковой стороной. Тонкий слой раздвигают, разгребают по фону. Также можно использовать различные предметы.*

Песок схож с графической работой, здесь используется принцип «свет» и «тьень». Имеется несколько способов рисования на песочном столе.

1 способ: Светлым по темному. Сначала готовим фон: тонкий, равномерный слой песка.

2 способ: Темным по светлому (насыпание). На чистый «световой» лист насыпается песок любым образом: фигурными, тонкими, толстыми линиями.

Ведущая: Мы с вами будем использовать первый способ рисования – светлым по темному. На песочном столе и технику отпечатка. Сегодня с помощью песка мы на некоторое время станем волшебниками и совершим волшебные превращения. А впервые совершила волшебство канадский режиссер-мультипликатор Кэролин Лиф в 1974 году, она придумала мультфильм «Питер и Волк» по симфонической сказке Сергея Прокофьева,

созданный с помощью песка. Давайте посмотрим фрагмент этого мультфильма. (просмотр видео) (на экране): *фото Кэролин Лиф*.

Ведущая: А сейчас приступаем творчеству!

Упражнение «Художник».

Цель: развитие навыков общения, внимательности и социальной активности.

Ведущая: Дорогие коллеги! Делимся на пары. Давайте внимательно посмотрим друг на друга, постараемся запомнить черты и прическу. После этого начинаем рисовать песком портрет коллеги, а еще помним о личностных качествах, названных при знакомстве. Когда «картины» будут готовы, обсудите, насколько точными они получились.

Рефлексия упражнения:

- Поделитесь своими впечатлениями о тех качествах, которыми наделили «художники».

- Насколько точными получились «картины»? Что удивило (или обидело) и обрадовало?

- Какие трудности вы испытывали при выполнении этого задания?

Вывод: В наставничестве очень важно, насколько правильно вы умеете определить конкретную цель (задание) и следовать по ступеням ее выполнения.

Ведущая: Следующее упражнение мы назовем «**Рисование спиной к спине**».

Цель: развитие умения активно слушать. Здесь мы снова используем двустороннее взаимодействие. Два участника становятся спиной друг к другу, одному из них (наставнику) дается изображение того, что легко рисуется (дерево, цветок, машина, дом и др.), а другой – рядом с песочным столом. Участник, который видит изображение, описывает своему напарнику его, при этом, не называя предмета, который нужно нарисовать. Можно описать размер, цвет, форму и т. д. Второй участник-молодой педагог имеет право задать всего один вопрос. Когда работа будет выполнена, сравниваем с оригиналом.

Рефлексия упражнения:

-Трудное ли было общение участников спиной друг к другу?

-Понятно ли было объяснение наставника, что нужно было нарисовать?

Вывод: В наставничестве очень важно внимательно и активно слушать друг друга и уметь задавать правильный вопрос.

Ведущая: Получается отлично! Дорогие коллеги, вы просто молодцы! А мы продолжаем мастер-класс!

Упражнение «Найдем отличие».

Цель: развитие умения концентрировать внимание на деталях.

-Дорогие педагоги, предлагаю вам нарисовать на песке любую несложную картинку (любого животного, различные предметы и др.), а затем поменяться местами между собой и дорисовать несколько деталей, после этого вернуться к своему столу и рассмотреть полученную картинку.

Рефлексия упражнения:

- Что же изменилось в рисунке?

- Вам нравится рисунок, который вы начали создавать?

- Понравилось ли вам дорисовывать чужие рисунки?

Вывод: В наставничестве очень важно, насколько хорошо вы умеете сотрудничать и считаться с мнением друг друга.

Ведущая: Дорогие коллеги! И в завершение нашего мастер-класса предлагаю **Упражнение «Понимание без слов»**. Сегодня у нас царит волшебство песочной арт-технологии! А вы заметили, что все присутствующие коллеги понимают друг друга, сотрудничают и общаются? Но можно ли понять друг друга без слов? Давайте попробуем! Здесь мы задействуем двух участников по очереди в роли наставников. Задание: нужно загадать слово и показать его жестами. А педагоги должны угадать это слово и нарисовать угаданный предмет. (участники приглашаются по очереди, педагоги выполняют задание).

Рефлексия упражнения:

-Сумели ли вы понять и правильно отгадать слово, загаданное участником-наставником?

-Что же получилось в вашей работе? Насколько вы довольны ей?

-Справились ли все педагоги с поставленной задачей?

-Какие были трудности при выполнении работы?

Вывод: В наставничестве очень важно понимать своего наставника, концентрировать внимание, замечать детали и правильно реагировать в различных ситуациях.

Ведущая: Дорогие педагоги, вот и закончилось последнее упражнение нашего мастер-класса.

Рефлексия: И хочется спросить, насколько каждый участник удовлетворен итогами нашей работы, характером выполнения упражнений?

- Была ли важна поддержка коллег при выполнении заданий?

- Коллеги, как вы считаете, получилось ли у вас сотрудничать и взаимодействовать друг с другом?

- Как и чем вам помогла песочная арт-технология?

- Что нового и интересного вы почерпнули, присутствуя и действуя на мастер-классе? (педагоги делятся впечатлениями, высказывают свое мнение)

Ведущая: Мастер-класс заканчивается, заканчивается и волшебство прекрасной инновационной техники рисования – песочной арт-технологии! И мы завершаем это волшебство теплой и нежной церемонией «Пожелание». Дорогие коллеги, давайте пожелаем друг другу новых свершений и достижений, успехов и начинаний, тепла, добра и мирного неба над головой! (педагоги высказывают пожелания и теплые слова друг другу)

Ведущая: Подводя итоги, мы можем сказать, что с поставленной целью и задачами мастер-класса наши педагоги отлично справились! Здесь царили: и сотрудничество, и взаимопомощь в работе, и взаимопонимание! Мы сделали первый шаг к наставнику!

-Наша профессия заставляет нас учиться на протяжении всего профессионального пути. Любой, кто перестает учиться, становится старше, и даже не важно, сколько ему лет. А любой, кто продолжает учиться, действительно остается молодым! Развитие своего творческого потенциала, мобильность, готовность к переменам, ответственность и самостоятельность в принятии решений – все это поможет нам добиться высоких результатов и

стать профессионалом своего дела. А наставничество было и есть основа профессионального развития педагогов!

Ведущая: И, подводя черту нашему мастер-классу, предлагаю посмотреть видеоролик «Первый полет. Мультфильм о наставничестве». (просмотр мультфильма)

Список использованных источников

1. Батышев А.С. Педагогическая система наставничества в трудовом коллективе. /Дисс. на соискание ученой степени доктора педагогических наук. – М., 1986.
2. Большебратская Э.Э. Песочная терапия. – Петропавловск, 2010
3. Галкина Г.Г., Дубинина Т.И. Пальцы помогают говорить/ М., 2005
4. Зинкевич-Евстегнеева, Грабенко Т.М. Чудеса на песке. Практикум по песочной терапии. – СПб, 2010
5. Крупенчук О.И. Развиваем мелкую моторику. – СПб, 2002
6. Круглова И.В. Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя. Автореф. канд. пед. наук – М., 2007
7. Махмутов М.И. Педагогика наставничества.– М.: Сов. Россия, 1981
8. Павлова О.В. Художественное творчество: комплексные занятия/ Волгоград: Учитель, 2013

Загадочный чемоданчик

*О.В. Ширшова,
старший воспитатель
МБДОУ «Д/с «Малышок»*

Цель: Обогащение педагогического опыта молодых воспитателей практическими умениями.

Задачи:

Познакомить с новыми педагогическими технологиями.

Расширять знания о нетрадиционных техниках рисования с дошкольниками.

Развивать практические умения в рисовании нетрадиционными материалами.

Способствовать развитию профессионально-творческой активности педагогов, раскрытию их творческого потенциала.

Содействовать созданию благоприятного психологического климата между участниками мастер-класса.

Материалы:

Ткань, чемоданчик, в котором находятся материалы для рисования: баночки – непроливайки, вода, бумага для рисования с темным фоном, гуашь разных цветов, кисти, салфетки, пупырчатая пленка, влажные салфетки, записные книжки.

Ход:

Вступление

Уважаемые коллеги! Вы выбрали себе нелегкую, но очень интересную профессию – воспитатель. Остались позади годы обучения, зачеты, рефераты, контрольные. И вот сейчас вы уже работаете в детском саду.

Наверняка, каждый новичок согласится с мнением великого педагога Антона Семеновича Макаренко, который говорил, что как бы хорошо студент не окончил учебное заведение, каким бы талантом и способностями к профессии он не обладал, если он не будет учиться у более опытных коллег, он никогда не станет настоящим специалистом.

Период вхождения молодого, начинающего педагога в профессию отличается напряженностью, важностью для его личностного и профессионального развития. И от того, как этот период пройдет, зависит, состоится ли новоиспеченный воспитатель как профессионал, останется ли он работать в детском саду или найдет себя в другой сфере деятельности.

В последнее время новые, молодые кадры приходят в детский сад неохотно. Причин много, а вот решение проблем найти крайне сложно. Задача руководителей – помочь молодым педагогам адаптироваться в новом коллективе, сделать так, чтобы они не разочаровались в своем выборе.

От всей души желаю вам попасть в такой коллектив, ощутить поддержку и помощь коллег, чувствовать себя нужным, полезным и получать положительную оценку своего труда!

Приглашение участников на мастер-класс. Все встают в круг.

Здравствуйте, мои дорогие

И маленькие, и большие!
Вижу, как вы подросли
До чего же хороши!
Крепко за руки возьмемся *(берутся за руки, улыбаются)*
И друг другу улыбнемся!

Внимание! Внимание!
Дорогие зрители,
Чудеса сейчас придут
Интересно будет тут!
Я на вас погляжу,
Да и сказку расскажу!

Вы на ус себе мотайте,
Хорошо запоминайте.
Занимайте вы места,
Начинаем чудеса! *(участники присаживаются за столы)*

Сюрпризный момент.

Загадка про чемодан:

Отгадайте загадку:

Я веселый и чудесный, во мне очень много места,
Видел я немало стран, мое имя ... *(чемодан)*

Показ чемоданчика, рассмотрение его.

В чемоданчике загадка,

Что там может быть?

Постарайтесь-ка, ребятки,

Чемодан открыть.

Как вы думаете, что лежит в чемоданчике? *(предположения участников)*

Хотите узнать? Тогда отгадайте загадки:

1. Разноцветные сестрицы заскучали без водицы,

Дядя, длинный и худой носит воду бородой.

И сестрицы вместе с ним нарисуют дом и дым.

(краски, кисть, достать из чемодана)

2. Бывает холодной, бывает прозрачной,

Бывает текучей, бывает прозрачной,

Её любят люди, и звери, и птицы.

В жару так приятно ею умыться. Что это?

(вода, достать из чемодана воду в бутылочке)

3. А еще в моем чемоданчике

Есть смешные стаканчики.

Если воду в них налить,

То ее нельзя пролить.

(достать из чемоданчика стаканы-непроливайки)

4. Чтобы детям рисовать,

Нужно им бумагу дать.

Бумага не простая,

Она уже цветная.

(достать из чемодана тонированную бумагу)

5. Есть у меня один предмет –

Обычный маленький пакет.

(достать из чемоданчика пакет с пупырышками)

Ребята, а пакет-то непростой, он с какими-то маленькими пупырышками.

Как интересно! *(рассматривание пленки с пупырышками)*

Практическая часть. Рисование.

Я хочу предложить вам нарисовать необычную картину, которая называется «Сказочные деревья». Хотите попробовать? Для этого нам понадобится: бумага для рисования, гуашь, кисти, вода и обычная пленка для упаковки, на которой есть пупырышки. Я заранее приготовила круглые заготовки из пленки. Предлагаю вам закрасить краской ту сторону пленки, на которой есть пупырышки. Теперь покрашенную пленку переворачиваем на бумагу и получаем на ней круглый отпечаток. Таким образом, я предлагаю сделать несколько круглых отпечатков, желательного разного цвета. Выбираем любой цвет и принимаемся за дело.

(Участники выполняют задание – раскрашивают пленку и делают отпечатки на бумаге)

Прежде чем нарисовать деревья, давайте мы с вами немного отдохнем и представим, что мы - деревья.

Физкультминутка «Деревья»

Выросли деревья в поле.

Хорошо расти на воле! (Потягивания – руки в стороны)

Каждое старается,

К небу, к солнцу тянется. (Потягивания руки вверх)

Вот подул веселый ветер,

Закачались тут же ветки, (Дети машут руками)

Даже толстые стволы

Наклонились до земли. (Наклоны вперед)

Вправо-влево, взад-вперед –

Так деревья ветер гнет. (Наклоны вправо-влево, вперед-назад)

Он их вертит, он их крутит.

Да когда же отдых будет? (Вращение туловищем)

Ветер стих. Вошла луна.

Наступила тишина. (Дети садятся за столы)

Пальчиковая гимнастика

Мы сегодня рисовали,

Наши пальчики устали (сжимают и разжимают кулачки)

Наши пальчики встряхнем,

Рисовать опять начнем (пошевелить всеми пальцами)

Ну что же, продолжаем рисовать наши деревья. Крона у нас уже готова, осталось нарисовать стволы. Берем в руку кисточку и рисуем стволы у наших деревьев, подрисовываем веточки. *(показ, выполнение участниками)*

Вот и готовы наши картины под названием «Сказочные деревья». Давайте покажем друг другу то, что у нас получилось. Очень красиво!

Заключительная часть, все встают в круг

А теперь мы улыбнемся,
Дружно за руки возьмемся.
И друг другу на прощанье
Мы подарим пожелание –
Знания ищи всегда,
Умным станешь ты тогда!

Я надеюсь, что мой мастер-класс оказался для вас интересным и полезным! Желаю вам творческих успехов, терпения, любви к детям! И никогда не стоит отчаиваться и «вешать голову», помните, «дорогу осилит идущий»!

Пополняйте свою педагогическую копилочку! *(подарок блокнотик)*

Список использованных источников

1. Давыдова Г.Н. «Нетрадиционные техники рисования в детском саду» Часть 1 и 2, И: «Скрипторий 2003», 2008 г.
2. Ковалько В.И. «Азбука физкультминуток для дошкольников», И: Вако, 2011 г.
3. Кузнецова Е.Н. «Внедрение кейс-технологии в условиях реализации ФГОС ДО», журнал «Молодой ученый», «Вопросы дошкольной педагогики», № 3 март, 2020 г.
4. Редактор Попова Г.П. «Пальчиковые игры и упражнения для детей 2-7 лет», И: Учитель, 2020 г.
5. Интернет - ресурсы