Министерство образования и науки Республики Татарстан
ГАОУ ДПО «Институт развития образования
Республики Татарстан»

2023
ГОД ПЕДАГОГА
И НАСТАВНИКА

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

Часть 1

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ: СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА

Часть 1

КАЗАНЬ
2023

ББК 74.202
Н 32

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ
Под общей редакцией:
Нугумановой Л.Н., ректора, доктора педагогических наук;
Шамсутдиновой Л.П.., проректора по научной и инновационной деятельности, кандидата химических наук

Авторы-составители:
Зияева Г.А., директор центра реализации программ и проектов; **Шевченко Н.А.,** научный сотрудник центра реализации программ и проектов; **Чеботарев Р.А.,** научный сотрудник центра реализации программ и проектов; **Исланова Н.Н.,** ведущий научный сотрудник информационно-издательского отдела.

Наставничество в образовании: современная теория и инновационная практика. — Часть 1 / авт.-сост.: Г.А. Зияева, Н.А. Шевченко, Р.А. Чеботарев, Н.Н. Исланова. — Казань: ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2023. — 117 с.

© ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2023

СОДЕРЖАНИЕ

МАСТЕР-КЛАСС «МЕТОД «АЖУРНАЯ ПИЛА», ИЛИ ОБУЧЕНИЕ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ». Арсеньева Екатерина Валерьевна, Легасова Камилла Константиновна 4
УЧИТЕЛЬ, ДАРУЮЩИЙ НАДЕЖДУ. Ахмедьярова Айгуль Кадыржановна 11
Я - НАЧИНАЮЩИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ В ДОУ Эссе. Баранова Юлия Викторовна, ... 20
МОЖЕТ ЛИ ШКОЛА НАУЧИТЬ МЫСЛИТЬ: ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ (МАСТЕР-КЛАСС). Белодед Ирина Вадимовна, Федорова Юлия Николаевна 25
РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА. Бочкова Марина Андреевна 35
ПРИЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ НА УРОКЕ ЛИТЕРАТУРНОГО ЧТЕНИЯ: ПРОГРАММА МАСТЕР-КЛАССА. Бронникова Э.К., Ахсанова Р.В., Ахмадуллина А.И., ... 41
БЕСШОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ПЕДАГОГА.Бушуева Елена Александровна, Давлеева Нина Павловна 48
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ: ГРАНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ. Долганова Алена Александровна, Поздеева Юлия Анатольевна, Рясова Светлана Вячеславовна 54
«СВЕРСТНИКОВОЕ ВОЛОНТЕРСТВО» КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЕТЕЙ С ОВЗ. Ибрагимова Эльвира Мухаметовна 62
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА. Иванова Лариса Филипповна, Логинова Рамзия Маратовна 65
ИНТЕГРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ В РАМКАХ СОДЕРЖАНИЯ УРОКА ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА: ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ. Куликова Юлия Олеговна 73
АВТОРСКАЯ ИГРА ПО ОБУЧЕНИЮ ДЕТЕЙ ТАТАРСКОМУ ЯЗЫКУ «ВОЛШЕБНАЯ ДОРОЖКА» – «ТЫЛСЫМЛЫ ЮЛ». Павлычева Елена Николаевна, Зарипова Гульнара Ростямовна 79
НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА (ЭССЕ). Степанова Елена Анатольевна 85
ПОТЕНЦИАЛ ИНФОГРАФИКИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ (МАСТЕР-КЛАСС). Фаляхова Илмира Ильфатовна, Мирсаетова Гульнур Раифовна 97
ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА. Хуснутдинова Гульфия Мазитовна 103
МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА НАСТОЛЬНОЙ ИГРЫ «AROUND THE WORLD IN 80 DAYS – THE BOARD GAME» по мотивам книги Жюля Верна. Чеботарев Роман Александрович, Лисов Никита 107
ПРОЕКТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРАКТИКА УСПЕШНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ (на примере Азнакаевского района). Ахмадишина Л.М. 115

МАСТЕР-КЛАСС «МЕТОД «АЖУРНАЯ ПИЛА», ИЛИ ОБУЧЕНИЕ В СОТРУДНИЧЕСТВЕ»

Арсеньева Екатерина Валерьевна, наставник,
Легасова Камилла Константиновна,
молодой педагог,
учителя начальных классов МБОУ «СОШ № 1» г. Чистополя

Аннотация. Авторы представили материалы мастер-класса, построенного на основе применения активных методов обучения.

Ключевые слова: активные методы обучения, профессиональная компетентность, метод «Ажурная пила», мотивация познавательной деятельности

Цель: повышение уровня профессиональной компетентности педагогов в вопросах использования одного из активных методов обучения (метод «Ажурная пила») на уроках начальной школы с целью повышения эффективности образовательного процесса.

Задачи:

– формировать у участников системный взгляд на сущность и использование активных методов обучения в школе;

– транслировать опыт по формированию у учащихся основ совместной учебной деятельности через использование одного из активных методов обучения — «Ажурная пила»;

– мотивировать участников мастер-класса на внедрение метода «Ажурная пила» в педагогическую практику;

– создавать условия для самореализации педагогов средствами активных методов обучения.

Целевая аудитория: педагогические работники.

Ход мастер-класса

1. Организационный момент.

Уважаемые коллеги! Мы рады приветствовать вас на своём мастер-классе. Попробуйте хлопнуть, используя только одну руку. Полу-

чилось ли добиться отчётливого звука хлопка? Всё-таки для этого необходимо использовать 2 руки, которые повзаимодействуют и приведут к нужному результату. Так и на уроке: без четкого взаимодействия не будет эффективной деятельности. А она нам так необходима.

В школу приходят разные дети, «способные» и «менее способные», но мы стремимся, чтобы все они были одинаково активны на уроке. Возникает вопрос: как вовлечь в работу каждого ученика и максимально развить его?

С нашей точки зрения, этому способствуют интерактивные технологии, которые активно применяем на уроках.

Суть интерактивных технологий заключается в том, что все учащиеся оказываются вовлечены в процесс познания. Интерактивные технологии — специальная форма организации учебного процесса, предусматривающая создание комфортных условий для обучения, в рамках которых каждый учащийся чувствует свою успешность и интеллектуальные способности. И использовать интерактивные технологии можно на любом этапе урока.

Например, в начале урока обычно используется **приём «Ложная альтернатива»**, задаем детям вопросы такого характера.

– Сумма чисел 5 и 7 равна 11 или 13?

– 3 х 7 — 20? или 23?

– Столица России — Санкт-Петербург или Париж?

– Какие звери живут в Африке — мамонты или динозавры?

– Ажурная пила — это режущий инструмент или жена, ругающая мужа?

А хотелось бы вам узнать, что такое «Ажурная пила»?

2. Знакомство с методом «Ажурная пила».

«Ажурная пила» — это метод интерактивного обучения. Его разработал профессор Эллиот Аронсон и назвал его Jigsaw в дословном переводе «Ажурная пила». А почему он так называется, думаем, вы сами придёте к выводу в конце мастер-класса.

А пока у вас есть возможность на практике понять суть данного метода.

Уважаемые участники, вы распределены в группы по 3 человека. Это ваши «домашние» группы. Просим вас в каждой группе распределиться на 1-й, 2-й, 3-й номера.

Сейчас мы отправим вас в «командировку», где каждый из вас изучит текст и побывает в роли «эксперта».

Итак, все 1-е номера садятся за 1-й стол, 2-е — за 2-й стол, 3-и — за 3-й стол.

«Эксперты» работают с материалом, который известен только участникам, сидящим за определённым столом.

Цель — за ограниченное время *изучить* текст, *выделить главное, кратко зафиксировать* информацию в виде условных знаков (рисунков, опорных слов или схем) и обсудить с «экспертами» вашего стола. Желаем успешной работы!

Работа с остальными участниками мастер-класса (кроме фокус-группы).

Скажите, какие предметы вы преподаете? (опрос)

Как вы знаете, на уроках геометрии часто приходится приводить доказательства теорем. Вот и сегодня мы предлагаем совместно доказать, почему интерактивные технологии являются средствами реализации деятельностного подхода.

Дано: Деятельностный подход и интерактивные технологии.

Доказать: Интерактивные технологии — средства реализации ДП.

Доказательства: приведём в результате совместной работы.

Приём интерактивного обучения «Интервью»:

— Какое у вас сейчас настроение?

— Как вы обычно приветствуете детей после каникул?

— Какие впечатления вы получили от конкурса?

— Как члены семьи отнеслись к вашему участию на зональном этапе?

— Удалось ли вам пообедать сегодня?

— Что вам нужно для счастья?

Продемонстрируем интерактивный приём «Интервью», который используется на уроках при итоговом подведении, для актуализации знаний. Причём дети сами задают вопросы.

Как вы считаете, в чём же действие этого приёма?

Эмоциональный настрой

Психологический комфорт

Взаимодействие (на доске)

Работа с фокус-группой

«Эксперты» изучили и обсудили материал и теперь возвращаются в свои «домашние» группы. Задача каждого «эксперта» поочерёдно донести до участников «домашней» группы изученную информацию.

После обмена информацией предлагаю каждой группе создать общий творческий проект. Он может быть в виде кластера, ментальной карты, таблицы, рисунка, который раскрывает все вопросы темы.

Работа с остальными участниками мастер-класса (кроме фокус-группы).

Всем известно, что желанной и привычной формой деятельности ребёнка является игра. Давайте поиграем.

Предлагаем выйти 4 участникам и выбрать роль.

«Однажды крестьянину понадобилось перевезти через реку волка, козу и капусту. У крестьянина есть лодка, в которой может поместиться, кроме самого крестьянина, только один объект. Если крестьянин оставит без присмотра волка с козой, то волк съест козу; если крестьянин оставит без присмотра козу с капустой, коза съест капусту. Как крестьянину перевезти на другой берег всё своё имущество в целости и сохранности за минимальное количество ходов?»

Предлагаем вам обсудить и решить эту проблему.

Продемонстрируйте ваше решение. (Мнения участников и демонстрация).

Спасибо, присаживайтесь.

Это ролевая игра.

Является ли она средством реализации деятельностного подхода?

Почему? Приведите доводы.

Сотрудничество

Коммуникация

Творчество (на доске)

Команды завершили свои работу. Готовы представить свои проекты.

Защита проектов у команд.

Как вы видите, все проекты получились разными, хотя информация для подготовки проекта была у каждой группы одинаковая.

3. Подведение итогов

Уважаемые участники фокус-групп, сейчас вам довелось побывать в роли учеников. Скажите, была ли у вас возможность ничего не делать? Почему?

(У каждого ответственность за свой изучаемый вопрос, необходимость объяснить этот материал другим)

В чём заключалась роль учителя? Был ли он транслятором материала? (Нет. Учитель координировал работу учеников)

Вопрос всем участникам мастер-класса: Возникли ли у вас мысли, почему метод называется «Ажурная пила»?

(Учитель делит (разрезает пилой) учебную информацию на части, а затем учащиеся составляют из изученных частей некий общий объект, структура которого может быть абсолютно различной — ажурный рисунок общего материала создаётся по усмотрению команды.)

— Какие ещё доводы можем привести в подтверждение нашего доказательства? Итак, что у нас получилось? (зачитываются доказательства с доски)

Удалось ли нам доказать, что всё вышеперечисленное является средством реализации деятельностного подхода?

Действительно ли, интерактивные технологии позволяют решать главную задачу, поставленную ФГОС, – научить ребёнка учиться.

Интерактивное обучение — это обучение, погружённое в общение. Поэтому давайте создавать на уроке условия, при которых дети будут, общаясь узнавать новое, занимательное, полезное. Мы желаем вам и себе продуктивного взаимодействия!

Сингапурские структуры интерактивного обучения

- **Структура «ФО БОКС СИНЕКТИКС»**

Участники рассматривают тему или понятие с разных сторон путём составления аналогий. Лист делится на 4 части. В каждой схематично рисуется любой неодушевленный предмет и записывается его название. В центре листа записывается понятие, данное учителем. Затем участники индивидуально составляют предложение в первом разделе. Объясняют, почему понятие, данное учителем, похоже на тот неодушевленный предмет, который нарисован в данном разделе. После этого лист передаётся, и каждый участник составляет предложение и записывает в новом разделе. Затем все составленные предложения обсуждаются в командах. Ученикам дается возможность лучшие предложения зачитать вслух.



- **Структура «ТИК-ТЭК-ТОУ»**

Каждый член команды из 4 человек получает по три маленьких листочка. Учитель дает понятие или тему, а ученики должны написать на каждом листочке по одной ассоциации, которые у них возникают. Затем листочки перемешиваются и убирается три любых. Остается 9 листочков, которые раскладываются по три в ряд. Каждый член команды составляет три предложения, используя любые три слова на одной линии (по вертикали, горизонтали или диагонали). Команда выбирает лучшие предложения, которые потом озвучиваются всем группа.



Методы интерактивного обучения

- **Мозговой штурм**



Метод решения проблем, при котором участники группы, обсуждая актуальные вопросы, предлагают идеи, варианты для решения, собирая большое количество всевозможных вариантов. Затем из всех заявленных идей отбираются самые удачные и практичные.

Метод весьма прост, доступен для всех возрастов, учит школьников не бояться высказывать свои мысли, снять страх перед критикой и страх

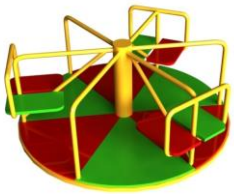
ошибиться; учит слушать товарищей, уважать и свое и чужое мнение, сдружить группу (класс).

- **Дерево решений**

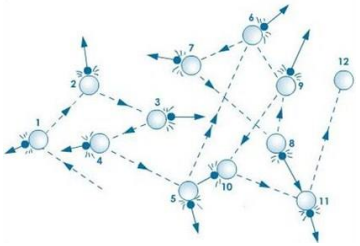


Класс делится на группы с одинаковым количеством учеников. Каждая группа обсуждает вопрос и делает записи на своем «дереве» (листе ватмана), потом группы меняются местами и дописывают на деревьях соседей свои идеи. Затем в группах происходит обмен и взаимопроверка выполненных заданий.

- **«Карусель» —** метод, заключающийся в том, что ученики образуют два круга. Внутренний круг — это сидящие неподвижно ученики, обращенные лицом к внешнему кругу. Внешний — это ученики, перемещающиеся по кругу через каждые 30–40 секунд. Таким образом, они успевают проговорить за несколько минут несколько тем и постараться убедить в своей правоте собеседника.



- **Метод «Броуновское движение»** предполагает движение учеников по всему классу с целью сбора информации по предложенной теме. Например, при изучении темы «Непроизносимые согласные» детям можно предложить найти вещи, изображение предметов, отгадки на загадки, ребусы в классной комнате (при этом на столах, стенах, подоконниках, двери развешано множество различных материалов: фотографии, ребусы, карточки с загадками, которые относятся к теме или нет) и записать в тетради по памяти пять слов с непроизносимым согласным и обязательно подчеркнуть их. Каждый ученик должен найти в классе эти слова, записать их (при этом перемещаться по классу разрешается). После того как учащиеся написали 5 слов по памяти, можно осуществить самопроверку: для этого следует продемонстрировать изображения этих слов и их написание, следует отметить, что на доске важно написать больше слов на данную тему, чем было задано, например 10. Далее можно предложить учащимся списать те слова, которых у них нет, подчёркивая непроизносимые согласные.



УЧИТЕЛЬ, ДАРУЮЩИЙ НАДЕЖДУ
Эссе

Ахмедьярова Айгуль Кадыржановна,
учитель русского языка и литературы,
МБОУ «СОШ № 24» г. Альметьевска

Наставник — это тот, кто позволяет вам
увидеть надежду внутри себя.

Аннотация. Автор эссе раскрывает секреты своего профессионального мастерства наставника, анализирует трудности, которые возникали на пути становления Учителя, и победы. Отмечает, что роль наставника в процессе формирования личности молодого педагога, развития профессиональных компетенций, накопления опыта работы с детским коллективом и коллегами огромна.

Ключевые слова: профессиональный рост, профессиональные компетенции, Сократ, менторство, наставничество, диалоговый метод обучения

2023 год — особенный год в образовании России и в моей личной профессиональной деятельности. Его особенность связана с тем, что Президент России В.В. Путин объявил Годом педагога и наставника.

Еще в студенческие годы я мечтала зажечь свою педагогическую звезду, центром которой была бы любовь к детям. В своем педагогическом дневнике я нарисовала огромное сердце, вокруг него расположила фотографии своих учеников и к каждому протянула от него лучик любви. Тогда мне казалось, что одной любви будет достаточно, чтобы нести высокое звание учителя.

Меня вдохновлял древнегреческий герой Ментор, друг легендарного Одиссея. Ведь именно ему Одиссей поручил самое сокровенное, что у него было, — своего сына Телемаха. Имя Ментора стало нарицательным и обозначало «наставник» — человек, помогающий другому найти свой путь, раскрыть внутренний потенциал и реализовать его.

У всех великих людей были свои менторы, или наставники. С древности, в течение многих веков наставничество основывалось на передаче знаний, опыта от ментора к подрастающему поколению.

Ментором Александра Македонского был философ Аристотель. Сократ создал целую школу наставничества и своей главной задачей видел пробуждение сил духа своих учеников. В своих диалогах он помогал рождаться знанию в сознании учеников. Он вел их от незнания к знанию, от темноты мышления к свету и пониманию. И это понимание не передавалось им в виде готовых истин и постулатов, а осуществлялось в ходе взаимного диалога и поиска истины, через продуманные наставником вопросы. В современной педагогике это диалоговый метод обучения, встреча субъектного опыта ученика с опытом человеческой культуры и осознанное присвоение им этого общечеловеческого знания, тогда оно становится личным знанием ученика и частью его личности.

В процессе педагогической практики я поняла, что одной любви к детям недостаточно, чтобы пробудить в них жажду знаний. Необходимы технологии, методы и приемы передачи знаний от учителя к ученику в такой форме, чтобы это зажигало в детских умах искру познания, стремление к развитию. И я на своем рисунке педагогической звезды нарисовала еще один лучик — технологичность учебного процесса. Начались сложные поиски оптимальной модели. На этом этапе я поняла, что мне самой не хватает знаний. Прочитав и изучив десятки книг по технологиям, пытаясь реализовать идеи, изложенные в серьезных научных трудах, я сталкивалась с тем, что на практике не получалось так гладко и красиво, как описано в книгах по педагогическим технологиям. Я поняла, мне нужен живой педагогический опыт моих коллег, тех, кто движется в данном направлении и добился практических результатов. Коллеги щедро делились опытом, и это вдохновляло на дальнейший педагогический поиск.

И вот сейчас, в Год педагога и наставника, я сама стала наставником для молодого педагога — Малыхиной Ангелины Сергеевны. Это очень большая ответственность. Теперь я отвечаю за результаты не только своей деятельности, но и деятельности коллеги.

Цель моей работы — разработка системы наставничества, которая направлена на реализацию творческого потенциала молодого педагога, овладение им технологиями, методами, приемами, которые бы максимально способствовали развитию обучающихся.

Чтобы достичь этой цели, были поставлены следующие задачи:

1. Разработать такие формы наставничества, которые, с одной стороны, были бы направлены на усвоение молодым педагогом передового педагогического опыта, а с другой — способствовали бы собственному педагогическому творчеству.

2. Помочь молодому педагогу овладеть эффективными, направленными на совместную продуктивную и творческую деятельность способами педагогического взаимодействия с учащимися.

Чешский педагог и просветитель XVII в. Я.А. Коменский считал, что никто «не может сделать людей нравственными или благочестивыми, кроме нравственного и благочестивого учителя-наставника».

Когда В.А. Сухомлинский плакал над сорванными детьми розами в школьном саду, он транслировал своим ученикам не знания, а смыслы человеческой жизни, человеческой культуры. И его ученики эти смыслы прочувствовали до глубины души.

Считаю, что учитель — это профессионал, который может передать знания детям, а педагог-наставник — это личность, которая помогает своим ученикам обрести знания, смыслы, ценности человеческой культуры.

Я сама стремлюсь быть таким педагогом для своих учеников и идею, что обучение — это не просто знания, а трансляция от учителя к ученику духовных и нравственных ценностей человеческой культуры, старюсь передать своей коллеге, которая только в начале педагогической деятельности.

Основная часть

Наставничество как приоритетное направление в образовании

На совместном заседании Государственного совета РФ и Комиссии при Президенте РФ по мониторингу достижения целевых показателей социально-экономического развития 23 декабря 2013 г. В.В. Путин отметил, что необходимо возрождать институт наставничества.

С этого момента наставничество становится одним из приоритетов федеральной образовательной и кадровой политики:

– В начале 2018 года был проведен Всероссийский форум «Наставник»;

– 23 февраля 2018 года был сформирован Перечень поручений Президента РФ;

– В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». Для реализации этого направления разработан целый ряд проектов:

- «Современная школа»
- «Успех каждого ребенка»
- «Учитель будущего»
- «Социальные лифты для каждого»
- «Молодые профессионалы»

Наставничество в основополагающих нормативно-правовых документах рассматривается как эффективный инструмент повышения качества образования. Под наставничеством понимается универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. Как сказано в распоряжении Минпросвещения России от 25.12.2019 № Р-145 «Об утверждении методологии наставничества», основными целями программы наставничества являются:

– улучшение показателей организаций, осуществляющих деятельность по программам образования;

– подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире;

– раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося;

– создание психологически комфортной среды для развития и повышения квалификации педагогов.

Так, например, федеральный проект «Современная школа» содержит целевой показатель: до конца 2024 года не менее 70 % обучающихся общеобразовательных организаций будут вовлечены в различные формы сопровождения и наставничества.

Учитель-наставник

Наставничество в педагогической литературе и нормативных документах рассматривается в двух аспектах:

– передача профессионального педагогического опыта от высококвалифицированных педагогов молодым педагогам. Для этой цели в школах планируется введение новых категорий: учитель-методист и учитель-наставник, что предусмотрено национальной системой учительского роста;

– универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве. В этой технологии меняется позиция учителя. Учитель становится не просто ретранслятором знаний, организатором учебного процесса, но и наставником — человеком и профессионалом, который может вдохновить, мотивировать и повести за собой учеников.

22–23 марта 2023 года проходил II Всероссийский форум, посвященный преподаванию педагогики в классических университетах, на котором поднимался вопрос: «Может ли учитель не быть наставником (для учеников)»? Вице-президент РАО, декан факультета педагогического образования МГУ им. Ломоносова Виктор Басюк в интервью корреспонденту «Российской газеты» на этот вопрос ответил так: «Может ли педагог не быть наставником? Да. При этом он может добросовестно выполнять свои профессиональные обязанности, быть прекрасным предметником».

К.Д. Ушинский писал, что, для того чтобы учитель стал наставником для своих подопечных, у них должна быть потребность друг в друге, духовное и нравственное единение.

Я убеждена, что наставником может быть только увлеченный педагог, способный получить от ученика кредит доверия, стать для него значимым взрослым, за которым он захочет пойти. Для педагога, который хочет вести учеников к выходу из пещеры теней (Платон) в мир знаний, очень важно уметь встать на позицию ребенка, понять, как он видит и воспринимает мир, что его волнует, интересует, тревожит — не ломать ученика, а осторожно рассеивать туман незнания и, главное,

вместе, в совместной деятельности и поиске открывать истину. Мастерство учителя-наставника состоит не в том, чтобы создавать ученика по какой-то заданной модели, а в создании условий для творчества. И тогда ученик раскроется и станет единственным и неповторимым — таким, какой была роза для Маленького принца.

Свою задачу как учителя-наставника молодого педагога вижу в том, чтобы помочь своей коллеге стать учителем-наставником для своих учеников.

Требования к учителю-наставнику

В современном образовании выделяют несколько **ролей педагога-наставника:**

1. Педагог-проводник. Он знакомит молодого педагога с учебным процессом в своей школе, помогает адаптироваться и разрешать различные сложные ситуации в процессе педагогической деятельности.

2. Педагог-консультант. Консультирует своего подопечного в его профессиональной деятельности, вооружает методами и технологиями, которые помогают в проведении уроков и решении других педагогических задач. Осуществляет широкий спектр консультаций в зависимости от потребностей практической деятельности молодого педагога.

3. Педагог-контролер. Молодой специалист сам организует учебный процесс. Педагог-наставник контролирует правильность организации педагогического процесса, адекватность применения педагогических методик и технологий. Дает советы по оптимизации деятельности молодого педагога**.**

4. Педагог-коуч. Наставник как коуч имеет своей целью раскрытие внутреннего профессионального и творческого потенциала молодого специалиста и вооружение его адекватными педагогическими средствами в реализации его модели педагогической деятельности. Это не трансляция собственного педагогического опыта, а помощь в выстраивании модели деятельности молодого специалиста.

Мне близка именно 4-я модель работы с молодым учителем.

Первым и важнейшим требованием к работе педагога-наставника является выстраивание грамотной коммуникации с молодым специалистом. Коммуникация должна носить поддерживающий и вдохновляющий характер, пробуждать в молодом специалисте веру в свои силы.

Для этого педагогу-наставнику надо понять и увидеть сильные стороны своего подопечного и опираться именно на них.

Наставник должен уметь проводить грамотный анализ трудностей в профессиональной деятельности своего коллеги, видеть и понимать их причины. Преодоление должно осуществляться в совместном поиске выходов из них: «я бы на вашем месте сделал бы так» — это худший вариант. «Давайте посмотрим, какие есть возможности решить возникшую проблему», — это лучший вариант, он настраивает на совместный поиск, обсуждение, дискуссию.

Система работы педагога-наставника с молодым специалистом (описание опыта взаимодействия)

Чтобы выстроить грамотную систему взаимодействия с молодым специалистом, необходимо понять его сильные и слабые стороны. Для этого я использовала такие виды анализа, как наблюдение за деятельностью моей подопечной: посещение уроков и внеклассных мероприятий, анализ документации, беседы с молодым специалистом о проблемах, с которыми она столкнулась в процессе педагогической деятельности, анкетирование. В результате проведенной работы я поняла сильные и слабые стороны молодого педагога.

Сильные стороны подопечной:

– имеет хороший теоретический уровень подготовки по предмету «Русский язык и литература»;

– имеет достаточные знания по педагогике и психологии;

– ориентируется в современных педагогических технологиях;

– мотивирована на педагогическую деятельность и намерена осваивать профессию и добиваться в ней результатов;

– является коммуникабельным и обаятельным человеком.

Слабые стороны:

– имеет сложности в передаче знаний по предмету на доступном для учеников уровне, затрудняется в дифференциации знаний по уровням сложности. Ей кажется, что ученики «должны это знать»;

– имеются сложности в удержании внимания всего класса;

– имеются трудности с ведением документации;

– имеются определенные трудности с отбором содержания материала на урок. Планирует обычно изучить на уроке больший объем, чем можно реализовать.

Мои способы взаимодействия с молодым педагогом по решению выявленных проблем

1. Сложности в передаче знаний по предмету на доступном для учеников уровне:

• Совместно с подопечной решили провести диагностику уровня теоретических и практических знаний и компетенций по русскому языку у обучающихся. Вначале взяли один класс. В диагностику были включены задания за весь курс русского языка, начиная с первого класса по текущий момент. На основе диагностики сделали карту трудностей и пробелов у обучающихся, на основе которой составили план устранения пробелов. Карта была составлена на весь класс и на каждого ученика индивидуально. Индивидуальные карты раздали каждому ученику и родителям, приложив к ним рекомендации по устранению пробелов. На совместном мозговом штурме решили разработать систему заданий для учеников по устранению пробелов. Задания разрабатывали совместно.

• На наших творческих встречах искали интересную подачу сложных знаний на простом и доступном для учеников языке. Эта работа нас обеих очень увлекала. Например, брали самые сложные предлоги русского языка и придумывали с ними смешные стишки и рисунки. Практика показала, что в такой форме ученики лучше усваивают знания.

2. Сложности в удержании внимания всего класса.

С этой проблемой сталкивается почти каждый молодой педагог. Я порекомендовала своей подопечной изучить литературу по этой проблеме и попробовать индивидуально-дифференцированный групповой метод обучения. Кроме того, она посетила мои уроки. Ей понравился мой метод «Эхо», и она решила использовать его в своей практике. Также молодым педагогом был взят на вооружение метод визуализации. Этот метод также понравился ее ученикам. Они рисовали правила и воспроизводили их.

3. Трудности с ведением документации.

Такие трудности тоже испытывает каждый молодой педагог. Я вспоминаю себя, как только я пришла в школу: ведение многочисленной документации приводило меня, тогда молодого специалиста, в отчаяние. Поэтому в этом вопросе мы поступили проще — я показала подопечной правила ведения документации.

Я рада, что к окончанию учебного года все выявленные трудности ею были преодолены. Уровень молодого педагога значительно вырос, что принесло мне моральное удовлетворение от нашей совместной деятельности. Для меня в работе учителя-наставника ценным является еще то, что есть возможность посмотреть, как придуманные и разработанные тобой методы и приемы работают у другого педагога и как в совместной деятельности с молодым педагогом разгораются искры творчества. Она коммуникабельна, поэтому у нее не было проблем во взаимоотношения с учениками и их родителями, что меня также очень порадовало.

Одной из форм моей работы было взаимопосещение уроков. Подопечная приходила ко мне на уроки и приглашала посетить свои. Все посещения уроков проводились по обоюдному согласию. Мы пробовали проводить бинарные уроки, и этот опыт нам обеим понравился. Дети также очень положительно реагировали на такие уроки.

Заключение. Это мой первый опыт в роли учителя-наставника. Быть наставником для молодого специалиста — это очень большая ответственность, которая является мощным стимулом для собственного развития. Ведь наставник всегда должен быть на переднем крае и знать о инновациях, исследованиях в области педагогики и психологии, методических новинках. Нужно постоянно повышать свой профессиональный уровень, творчески развиваться. Я рада, что имела возможность получить этот опыт, и мне хотелось бы и дальше развиваться в этом направлении.

Список литературы

1. Ильин Е.Н. «Как вырастают Гоголи» //Учительская газета. 30 марта 1989 г.

2. Коменский Я.А. Избранные сочинения //Москва: Издательство Юрайт, 2020.

3. Сластенин В.А. Инновационная педагогика. // М., 1997.

4. Сухомлинский В.А. Избранные педагогические сочинения в 3 томах. //М., 1979.
5. Хильми Г.Ф. Поэзия науки. //М., 1970.
6. Ушинский К. Д. Письма о воспитании наследника русского престола // Собр. пед. соч. в 6 т. — Т.1. — М.: Педагогика, 1988.
7. Якиманская И.С. Личностно-ориентированный урок. // ж. Директор школы, № 6, 1998.
8. https://rg.ru/ интервью с Виктором Басюком.

Я - НАЧИНАЮЩИЙ МУЗЫКАЛЬНЫЙ РУКОВОДИТЕЛЬ В ДОУ
Эссе

Баранова Юлия Викторовна,
музыкальный руководитель МБДОУ «Золотой ключик»,
село Богородское Пестречинского района Республики Татарстан

Музыка — могучий источник мысли. Без музыкального воспитания невозможно полноценное умственное развитие».

В. А. Сухомлинский

На свете есть много различных профессий,
И в каждой есть прелесть своя,
Но нет благородней, нужней и чудесней,
Чем та, кем работаю я.

Аннотация. Автор эссе отмечает, что профессия музыкального руководителя в детском дошкольном учреждении уникальна тем, что в ней объединились разные профессии: музыканта, художника, режиссера, сценариста, костюмера, актера, гримера, звукооператора и декоратора.

Ключевые слова: наставничество, молодой педагог, наставничество, процесс музыкального развития ребенка

Как же быстро пролетело время прекрасного и беззаботного детства! Но возможно, детство никуда и не ушло, а осталось в душе навсегда? Я начинающий музыкальный руководитель в ДОУ. Чуть меньше года назад я пришла на работу в детский сад работать музыкальным руководителем. Сказал бы мне кто-нибудь пару лет назад, что я приду работать в детский сад, я бы, наверное, не поверила. Но когда в нашем селе открылся детский сад «Золотой ключик», я решила попробовать себя в новом качестве. И сегодня я считаю, что это было самое верное и правильное решение в моей жизни. Я как будто нашла себя, мне всегда хочется идти на работу, и я делаю это с удовольствием, ведь тут меня ждут самые прекрасные, открытые и любимые мои дети. И, знаете, я чувствую, что дети отвечают мне взаимностью. Они всегда встречают меня с улыбками и объятиями, а с какой радостью они бегут на музыкальное занятие, даже не передать словами! Я всегда заряжаюсь от них энергией, мне хочется творить, и в такие моменты понимаю, что я на своем месте.

Со стороны многим кажется, будто работа музыкального руководителя очень проста и сводится к игре на фортепиано и подпеванию детям на утреннике. Но это совсем не так!

Профессия музыкального руководителя уникальна тем, что в ней объединились разные профессии: музыканта, художника, режиссера, сценариста, костюмера, актера, гримера, звукооператора и декоратора. Он занимается оформлением музыкального зала, пишет сценарии, проводит различные праздники. Многими видами деятельности необходимо овладеть в процессе музыкального и общего развития детей: и слушанием музыки, и пением, и музыкально-ритмическими движениями, и театрализацией, и игрой на музыкальных инструментах… Я счастлива, что моя работа и моё хобби — единое целое.

А начиналось все в далеком 1999 году, когда мама привела меня в музыкальную школу и я первый раз окунулась в завораживающий мир музыки. По классу фортепиано я отучилась 7 лет. В это же время я посещала уроки сольфеджио и выступала в хоре. Также параллельно 12 лет я танцевала в хореографическом коллективе «Аэлита», с которым мы ездили по разным городам, выступали на большой сцене и зани-

мали призовые места в различных конкурсах. Благодаря опыту, приобретенному в танцевальном коллективе, мне сейчас не составляет труда поставить танец для детей на различные праздники (утренники). Более того, среди педагогов ДОУ мы создали наш собственный танцевальный коллектив «Золотой ключик», выступаем с номерами на различных конкурсах и концертах, и я являюсь художественным руководителем.

Прошли годы, и судьба привела меня в детский сад. Начался новый этап моей жизни — этап становления меня как педагога-волшебника, дарящего детям сказку. Начинать работу музыкальным руководителем в детском саду было страшновато: получится ли, примут ли дети? Вопросов было море, но многолетний опыт коллег, их педагогические знания, которыми они щедро делились со мной, помогли мне справиться с проблемами новичка. В первый же день, увидев восторженные глаза детей, я поняла, что не имею права обманывать надежды этих преданных созданий, всецело доверяющих взрослому человеку.

Когда проходили мои первые утренники, я очень волновалась, как же все пройдет. Но все проходило просто замечательно, и с каждым разом я понимаю, что у меня получается все лучше и лучше. Малыши всегда довольны праздниками, родители просто в восторге и всегда после мероприятий благодарят за проделанную мною работу.

А пришла на работу я в мае 2022 года, в детском саду как раз шла подготовка к выпускному балу. Конечно, уже был готов сценарий, и мне оставалось только проводить репетиции с детьми по утвержденному сценарию. К осеннему утреннику я уже все сделала сама: написала сценарии, продумывала танцы и песни. И после каждого праздника испытываю чувство гордости за себя, за детей и за детский сад в целом.

Мой еще пока небольшой опыт работы позволяет сделать вывод, что работа с детьми во всех видах деятельности предполагает творчество самого педагога, без чего невозможно представить и творческое развитие детей. От того, насколько ты интересен, профессионально грамотен, талантлив, во многом зависит музыкальное и творческое развитие детей, атмосфера радости в детском саду.

Многое в жизни человека зависит от того, какие впечатления он получил в детстве. Ребенок — это чистый лист: чем больше радости у

ребенка в детстве, тем чаще он будет дарить её людям, став взрослым. Музыкальный руководитель непосредственно отвечает за «строительство» души маленького человечка, его внутреннего мира. Мы делаем его богаче, ярче, насыщеннее. Подбирая музыку, разучивая песни, танцы, игры и сценки, готовя детский праздник, я стараюсь создать вокруг ребенка атмосферу любви и взаимопонимания. Всегда искренне интересны и мне самой те занятия, которые я предлагаю: такая увлеченность профессией передаётся и детям. Именно атмосфера доверия и любви способствует раскрытию внутреннего творческого потенциала каждого ребенка. Верными помощниками в этом деле для меня являются воспитатели и родители.

Несомненно, музыка пробуждает чувства. Самое сильное и необходимое из них — любовь к родной земле. Моя главная задача как педагога — формировать уважение к традициям, культуре своего народа, развивать национальное самосознание, учить понимать роль семьи, своё место в ней. Воспитание достойных граждан, настоящих патриотов своей страны — это ещё одна из важных задач, которые поставила для себя.

За этот неполный год я успела поучаствовать с детьми во множестве конкурсов, как республиканских, так и всероссийских, и даже занять призовые места, получить благодарности. Я горжусь тем, что я работаю в детском саду музыкальным руководителем. Для меня это не просто работа, а любимое дело, которое приносит удовольствие, вдохновляет на что-то новое.

Музыкальный руководитель должен идти в ногу со временем. В наш с век компьютеризации, инноваций, усовершенствования программ и требований к ним в детский сад приходят совсем другие воспитанники: современные, развитые, активные, и предъявляются повышенные требования к педагогам, к организации образовательного процесса, технологиям и разработкам. Повышение квалификации каждого

педагога является важным этапом в течение всей его деятельности. Музыкальный руководитель учится всю жизнь, развивая, совершенствуя и постоянно обогащая профессиональный опыт.

В детском саду невозможно работать без любви к детям. Я люблю своих дошколят. Люблю их восторженные глаза, их задорный смех, открытые улыбки, неподдельную любознательность. Каждое наше совместное с детьми занятие — это всегда праздник, открытие чего-то нового.



Считаю свою профессию очень важной. Моя задача — помочь ребятам увидеть и раскрыть творческий потенциал, который заложен в них природой. Пускай наши воспитанники не станут музыкантами, певцами, танцорами, а выберут свой путь, не связанный с искусством. Уверена, что они вырастут добрыми, культурными и отзывчивыми людьми, патриотами своей страны, и поможет им в этом музыка!

Свое эссе я хотела бы закончить словами известного музыковеда, педагога М. С. Казиника: «Если вы хотите, чтобы ваши дети сделали первый возможный шаг к Нобелевской премии, начинайте не с химии, а с музыки. Ибо абсолютное большинство Нобелевских лауреатов в детстве были окружены музыкой. Ибо музыка — пища для мозга, в структурах музыки скрыты все последующие научные открытия. И Эйнштейн со скрипкой, и Планк у рояля не случайность, не прихоть, а Божественная необходимость».











МОЖЕТ ЛИ ШКОЛА НАУЧИТЬ МЫСЛИТЬ: ПРАКТИКИ РАЗВИТИЯ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ (МАСТЕР-КЛАСС)

Белодед Ирина Вадимовна,
заместитель директора,
Федорова Юлия Николаевна,
учитель английского языка (молодой специалист),
МБОУ «СОШ № 7 им. Героя Советского Союза В.Х. Хазиева
Зеленодольского муниципального района РТ»

Презентация результатов деятельности.

Представляемый мастер-класс разработан с целью участия учителя в муниципальном конкурсе молодых учителей Зеленодольского муниципального района «Путь к мастерству».

Состязание начинающих учителей и воспитателей в районе много лет проходит по инициативе территориальной организации Общероссийского профсоюза работников образования.

Деятельность школы строится в отношениях «человек — человек», и, чтобы вырастить из ребенка полноценную личность, нужно, чтобы учитель тоже была разносторонним, заинтересованным, развивающимся, уверенным в своих силах и возможностях, ставящим смелые цели и идущим к ним человеком. Именно поэтому, на наш взгляд, важно «подхватить» молодого педагога в начале пути и повести его в профессию через систему наставничества, активизировать его участие в профессиональных конкурсах. Это очень важно. Молодой педагог начинает участвовать в этом виде деятельности, а затем зарождаются «диады», «триады», группы. Начинается работа над совершенствованием педагогического мастерства.

Самое важное в наставничестве — «отпустить» своего подопечного, подбодрить и отправить уже в свободное плавание педагогической профессии, с уверенным взглядом и огромными планами.

В течение года данный мастер-класс был представлен на различных профессиональных площадках для педагогов района (семинары, форумы, педагогические и методические советы).

Анализ мероприятий показал, что личный опыт педагога, приобретённый в процессе практико-ориентированной деятельности, при непосредственном кураторстве наставников способствует пониманию, осознанию, принятию и дальнейшей реализации методического материала на практике.

Методическая разработка мастер-класса.

Тема: «Может ли школа научить мыслить: практики развития креативного мышления».

Целью мастер-класса является трансляции педагогического опыта по заявленной теме, полученного в результате творческой, экспериментальной деятельности педагога, раскрытие путей и способов реализации задачи перестройки общего характера обучения, предполагающего развитие у детей самостоятельного творческого мышления, индивидуализацию и дифференциацию обучения.

Задачи мастер-класса:

– создание условий для профессионального общения, самореализации и стимулирования роста творческого потенциала педагогов;

– распространение передового педагогического опыта с целью обоснования и создания способов организации работы на уроках, которые способствовали бы успешному развитию креативного мышления школьников;

– внедрение новых технологий обучения и воспитания, передача учителем своего опыта путем прямого и комментированного показа, последовательности действий, методов, приемов и форм педагогической деятельности;

– совместная отработка методических подходов учителя и приемов решения поставленной в мастер-классе проблемы, а именно развитие у современного школьника готовности и способности творчески мыслить, находить нестандартные решения, уметь проявлять инициативу и быть конкурентоспособным.

Целевые группы: педагогические работники общеобразовательных организаций, педагогические работники дошкольных образовательных организаций, родители (законные представители) обучающихся образовательных организаций.

Планируемые результаты. Индикативные показатели.

Количественные результаты

Количество человек, принявших участие в мастер-классе	200
Количество регионов, принявших участие в мастер-классе	2
Количество учёных и высококвалифицированных специалистов, которые примут участие в мастер-классе	1
Количество проведенных мероприятий с участниками целевой группы мастер-класса	10
Количество созданных и реализованных дополнительных общеразвивающих программ по теме мастер-класса	8
Количество публикаций по теме мастер-класса	7
Количество учащихся, охваченных мероприятиями по развитию критического мышления	1500
Количество проектов школьников, которые будут представлены по теме мастер-класса	200

Качественные результаты

1. Повышение научно-инновационной активности педагогической общественности по вопросам развития креативного мышления.
2. Улучшение взаимодействия между участниками образовательных отношений.
3. Формирование и развитие инновационной составляющей педагогов.
4. Организация образовательного пространства как фактора развития личности всех участников образовательных отношений.
5. Определение и реализация организационно-педагогических условий, формирующих предметные и личностные креативные компетенции учащихся.
6. Разработка системы методического сопровождения повышения уровня профессионального развития педагогов по реализации темы мастер-класса.
7. Создание базы методических и дидактических материалов для работы по теме мастер-класса.
8. Формирование знаний и навыков, необходимых учащимся для комфортного и успешного развития в современном обществе.

Сценарий мастер-класса

Приветствие и знакомство с аудиторией.

Слайд 1. Посмотрите, это узнаваемый всеми гаджет, очень удобный в применении, у него красивый корпус, он многофункционален. Ни для кого не секрет, что каждый подросток мечтает носить в кармане айфон, да и взрослые не прочь им пользоваться. Почему? *(Работа с залом).*

Все знают создателя айфона. Это Стив Джобс.

Стив Джобс известен своими многочисленными достижениями на протяжении всей карьеры. Но еще он известен как генеральный директор компании Apple. Джобс принял руководство компанией, когда она была на грани банкротства, и сделал ее одной из самых успешных и передовых компаний за всю историю. Всем известно, что он был блестящим бизнесменом. Но противопоставить компанию Apple конкурентам в последние годы ему помогли дальновидность и лидерские качества. Также это привело к революционным разработкам и созданию высокотехнологичных продуктов по всему миру. Джобс яростно боролся за сохранение креативной рабочей обстановки в команде Apple. Он сам был примером и создал такую рабочую атмосферу, в которой процветали изобретательность, воображение и желание творить. Он показал миру, что в наши дни креативность взаимосвязана с инновациями, она также является неотъемлемой частью существования мира.

Слайд 2. С уверенностью можем сказать, что новый виток цивилизации — креативность.

Слайд 3. Эксперты экономического форума в Давосе выделили ряд навыков будущего.

2015	2020
1.Решение сложных проблем	1.Решение сложных проблем
2.Коммуникация с людьми	2.Критическое мышление
3.Управление людьми	***3.Креативность***
4.Критическое мышление	4. Управление людьми
5.Ведение переговоров	5.Коммуникация с людьми
6.Контроль качества	6.Эмоциональный интеллект
7.Клиентоориентированность	7.Принятие решений
8.Принятие решений	8.Клиентоориентированность
9.Активное слушание	9.Ведение переговоров
10.Креативность	10.Когнитивная гибкость

Как видно из перечня глобальных навыков, в 2015 году креативность занимала лишь 10-е место. Но прошло буквально 5 лет, и мы видим, что значимость креативности как навыка, без которого в будущем сложно будет конкурировать с реальностью, усилилась. Единственное, в чем человек сможет превзойти любого робота, — это креативность. И именно она необходима любому человеку, особенно педагогу, потому что работа с детьми не предполагает, что возможны стандартные, типовые варианты решения педагогических задач. Современные педагоги понимают, что, прежде чем развивать креативное мышление у детей, следует тренировать и развивать свои творческие способности. Только творческий педагог способен вырастить нестандартную и свободно мыслящую личность. Вот скажите, кто из вас может сказать, что он 100 %-но креативный человек? *(Работа с залом).* А какие в работе педагога существуют препятствия, мешающие ему мыслить неординарно и нестандартно? *(Работа с залом).*

Предлагаю закрыть глаза и представить, что мы сидим внутри коробки. Какие чувства вы испытываете? *(Работа с залом).*

В психологической литературе по развитию креативности традиционное мышление описывается, как мышление внутри коробки, когда человек отталкивается и вырабатывает идеи, ограничиваясь четырьмя гранями этой коробки.

Первая сторона коробки — страх. Внутри многих из нас живет страх, он родом из детства *(работа с залом).* Ребенок часто слышит: «Не умничай! Нельзя! Не трогай! Не хвастайся!» У нас нет другого видения мира, есть привычная сторона коробки. А для того чтобы нас заметили, не нужно бояться, нужно пробовать, переступать через страх, делать вещи, которые другим кажутся абсурдными.

Вторая сторона коробки — привычка давать правильные ответы. В нас с самого детства закладывают, что на любой вопрос есть один правильный ответ *(работа с залом).* Вспомните фразу: «Кто знает правильный ответ, поднимите руку». «Нет, ответ не верен», — часто слышим мы.

Третья сторона коробки — критика. Креативно мыслить нам мешает критика *(работа с залом).* В первую очередь, это внутренний кри-

тик. И когда у нас возникает идея, он сразу включается и упорно заражает фразами «у меня не получится», «мне не по силам». Если с внутренним критиком как-то можно «договориться» и он пропускает свежие идеи, то к нему подключается внешний критик — наше окружение *(работа с залом)*. Люди так устроены, что они не хотят, чтобы кто-то сильно вырывался и поднимался из традиционной шаблонной колеи. Критика со стороны отрубает все росточки идей, которые зарождаются. Особенно в детстве. И уже во взрослой жизни идеи возникают реже, они не растут, не расцветают и не «созревают» до результатов.

Четвертая сторона коробки — единственная точка зрения как «единственно правильная». Знакомо? *(Работа с залом).* Очень часто человек считает, что существует лишь его точка зрения. Единственная. Правильная. Часто мы хотим услышать лишь подтверждение собственных мыслей, правоты. Люди забывают, что пути решения проблемы откроются, если осмотреть на всё, приняв роль другого человека, иногда просто встав на его место.

Понятно, что из коробки нам нужно выбраться *(работа с залом)*. Вопрос: каким образом? Что нам может в этом помочь?

Слайд 4. Сейчас подошло время познакомиться с понятием «креативность». Для начала я предлагаю вам согласиться или не согласиться с рядом утверждений. Я буду быстро перечислять, а вы можете увидеть их на экране. Быстро, не задумываясь, нужно дать ответ *(работа с залом)*.

1.Железо тонет в воде.
2.Днем светло.
3.Рыбы плавают.
4.На деревьях растут листья.
5.Кто много читает, тот много знает.
6. 1+1=2

Парадокс в том, что здесь в принципе не может быть ответов «да» *(работа с залом).* Вы все понимаете, что возможно перейти реку, не замочив ног, ведь это можно сделать на лодке. Моряки говорят, что они ходят по воде, как ходят по льду, по мосту. Или, если река неглубокая, можно надеть высокие сапоги. Что думаете насчет железа? Железо в

воде тонет? А если это корабль? или яблоко? А если это человек? Внутри каждого из нас есть железо. Каждое из этих утверждений, как мы видим, имеет огромное количество исключений. А сможете теперь сами исправить ответы «да». Рыбы не всегда плавают, они могут летать, а если она заливная? Можно много не читать, но много знать, слушая, например, аудиокниги или смотря передачи. 1+1 всегда ли равно двум? Ждем ответа...

А что мы считаем? Если это одна капля и еще одна капля? Если их соединить, то они объединятся, и получится одна капля. Следовательно, в этом случае 1+1=1. Таких примеров много, т. е. сейчас мы видим пример того, как решаются задачи в традиционном образовании. Эти задачи можно назвать «закрытыми задачами». Но современный мир настолько дифференцирован, настолько разнообразен, что правильных ответов нет в принципе. Любая задача может иметь много вариантов решения. И это как раз то, о чем сегодня я предлагаю вам поразмыслить. Про креативность, т. е. про умение видеть контекст, про умение учиться в этом контексте и решать, рассматривать в принципе жизнь и мир как открытую задачу.

Актуальность вопроса — в наличии парадокса: если в школе мы решаем закрытые задачи, то, выходя в мир, мы сталкиваемся везде с открытыми задачами, где какого-то одного, однозначного, правильного ответа нет. Всё зависит от конкретной ситуации, контекста, в котором мы оказываемся.

Человек — существо креативное. Только человек может мыслить абстрактно, гибко, оригинально, нестереотипно. Никакая любая техника этого сделать не может. Здесь можем сказать об ускоренной изменчивости мира. Мир настолько ускорился, что мы не успеваем следить за скоростью изменения технического прогресса. Появляются новые профессии, исчезают старые. Все, в том числе современные школьники, должны быть готовы к тому, что профессия, которую они хотят получить, очень скоро может устареть и им придется переучиваться, может быть, не раз и не два.

Для меня этот вопрос стал достаточно актуальным. Поэтому часто на своих уроках и во внеурочной деятельности я использую задачи, которые помогают мне развивать креативность, и свою, и учащихся.

Слайд 5. Упражнение «Баржа» *(работа с залом).*

«БАРЖА»

Загружаем баржу предметами, которые начинаются на букву «А». Но! Нельзя использовать одушевленные предметы и абстрактные понятия.



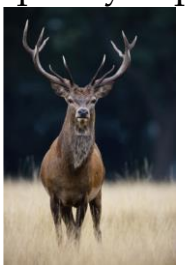
Представьте, что вам необходимо загрузить огромною, гигантскую баржу предметами, которые начинаются на букву «А». Но! Нельзя использовать одушевленные предметы и абстрактные понятия. Немного трудно, но, поверьте, для моих детей это не представляет сложности. Сначала называем очевидные предметы, которые на поверхности, а потом начинаем копать глубже, проявляя креативный подход. Условия можно менять в зависимости от предмета, целей и задач урока и т. д.

Слайд 6. Следующее упражнение «Фрукт» *(работа с залом).*

Берем яблоко. Это яблоко какое? *(Работа с залом).* (Круглое, сочное, зеленое, полезное). Яблоко нарисованное! Сфотографированное! Может быть кубанское, московское. Яблоко может быть любым. Соединяются несоединимые вещи.

Какие сейчас у вас мысли? Интересно... *(Работа с залом).* А есть ли необходимость такой работы с учащимися, да и с самим собой? Может, кому-то может показаться абсурдным, но цивилизация — это новые вещи, нестандартные мысли и т. п. Любое новое открытие тоже содержит элемент креативности. Продолжим? А теперь мое самое любимое упражнение. Его любят, к слову, и мои дети.

Слайд 7. Метод фокальных объектов. Это упражнение позволяет посмотреть на привычную ситуацию через призму характеристик посторонних предметов. Это отличная возможность раздвинуть рамки сознания,





научиться мыслить креативно, решать проблемы нестандартными, но при этом эффективными способами. Попробуем?



Совершенствуемый объект — стул *(работа с залом)*. Случайные объекты: елка, олень, фонарь — колючая, рогатый, светящийся. Получаем новые сочетания: стул колючий, стул рогатый, стул светящийся. Возникают новые идеи.

Например, рогатый стул мой ученик предложил подарить своему братику для того, чтобы он мог разместить там свои игрушки; светящийся стул девочка решила оставить себе. Она будет на нем вечером читать книги. Читать! Не смотреть в гаджет, в телевизор или кино. Другое предложение по светящемуся стулу — подарить его человеку с ОВЗ по зрению — а это уже не только креативность!

Какой вывод из всего сказанного можем сделать? *(Работа с залом)*. Придумывать усовершенствования для привычных вещей — увлекательная игра, которая раскроет воображение ребенка, а вместе с тем и учителя. Как это можно использовать? Для чего это нужно? Кому это нужно? Кто это будет мастерить, а кто покупать? Вопросов больше, чем ответов. В этом и ценность данного метода.

Слайд 8.

Завершить наше общение я хотела бы метафорой «деятельность — костер». Костер горящий, в активном состоянии. Но просто смотреть на горящий костер, который вот так вот ровно горит, это неинтересно. Будет намного интересней, если неожиданно будут появляться вспышки, тогда мы раскрываем глаза, смотрим завороженно, как летят искры во все стороны… И урок, как мне кажется, должен быть похожим на этот костер. Поэтому подкидывайте в костер дрова (новые мысли, идеи), чтобы он разгорался все сильнее и сильнее!

Федорова Юлия Николаевна, учитель английского языка МБОУ «СОШ № 7 им. Героя Советского Союза В.Х. Хазиева ЗМР РТ»:

«Волнение присутствовало с того момента, когда узнала, что буду участвовать в конкурсе. Боязнь публичного выступления, боязнь подвести школу, которая доверила мне такую важную роль, — всё это смешалось в какой-то огромный большой ком, который тяжелым грузом

лёг на плечи. Но сама подготовка к конкурсу, отработка жестов, мимики, темпа голоса очень сильно меня увлекала, и я старалась с каждым разом вспоминать все примечания коллег, чтобы выступать лучше и лучше. Нельзя не отметить, что чуть ли не каждый мой коллега был в курсе моего участия, и такой мощной поддержки я не ощущала никогда. Казалось бы, в школе больше 70 учителей и все такие разные, но именно на данном этапе я поняла, что к каждому из этих учителей я могу подойти и никто не откажет ни в чем. Моя группа поддержки была со мной постоянно.

Ожидание начала моего выступления было особенно волнительным. Но это время так быстро пролетело за разговорами, смехом и моим повторением текста, что я поняла: ну, вот же он, тот момент, когда ты живешь здесь и сейчас, вот она, моя любимая работа, мои любимые коллеги. И вот они, первые секунды. Глаза в глаза с жюри. Конечно, волнение присутствовало… И очень сильное волнение. Но было настолько приятно и здорово делиться мыслями, наработками, что всё остальное уходит на второй план. Есть только ты и **твои** мысли, которыми ты желаешь поделиться со всеми.

Мысли о конкурсе не отпускают до сих пор, это уже не беспокойство за процесс подготовки и результат. Нет. Это гордость и благодарность за возможность участвовать в этом конкурсе, мое выступление от начала и до конца — работа креативная, интересная, коллективная».

Список источников

1. Добрякова М.С., Фрумин И.Д. Меняется мир — меняется образование // Универсальные компетентности и новая грамотность: от лозунгов к реальности / под ред. М. С. Добряковой, И. Д. Фрумина; при участии К. А. Баранникова, Н. Зиила, Дж. Мосс, И. М. Реморенко, Я. Хаутамяки; — М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. — С. 23-33.
2. Евгений Вагнер «Креативный мозг. Быть креативным — это круто!» https://kreamozg.ru/
3. Что мешает креативности мышления? А что помогает? https://corp-univer.ru/
4. Что такое креативность и почему это важно сейчас https://flashart.ee/

РОЛЬ НАСТАВНИКА В СТАНОВЛЕНИИ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

Бочкова Марина Андреевна,
преподаватель иностранных языков
ГАПОУ «Зеленодольский механический колледж»

Аннотация. В данной статье акцентируется внимание на важности роли педагога-наставника в становлении молодого педагога в профессии. Автор отмечает, что наставничество в России развито не в полной мере, что является одной из проблем нехватки молодых педагогов в учебных заведениях. В статье приводятся обязанности педагога-наставника, которые необходимы для корректной работы с молодыми преподавателями.

Ключевые слова: наставничество, педагог-наставник, молодой педагог, ментор, проблема нехватки молодых педагогов

Многие профессии требуют, чтобы с первых дней работы новички выполняли те же обязанности на том же уровне, что и опытные работники. Однако в профессии педагога это просто необходимо, так как преподаватель отвечает за формирование личности и усвоение знаний учеников. В первые годы своей карьеры учителям приходится сталкиваться с такими проблемами, как коррекция поведения обучающихся, освоение учебной программы, вовлечение обучающихся в образовательный процесс, подбор темпа занятий, учет особенностей обучающихся и их разнообразных академических и социальных потребностей. Реформаторы утверждали, что в начале профессионального становления молодые педагоги закладывают основу для привычек и склонностей, которые сохраняются на протяжении всей их карьеры [1].

В России ситуация с наставничеством в последние годы набирает обороты. Появление таких национальных проектов, как «Учитель будущего», «Молодые профессионалы», помогает молодым педагогам быстрее и качественнее адаптироваться к рабочей деятельности. Однако подобные проекты реализуются далеко не в каждом регионе. Поэтому зачастую молодым преподавателям приходится самим разбираться в нюансах работы педагога, особенно при заполнении разного

рода отчетности. Все это приводит к тому, что молодые педагоги бросают работу и уходят в более перспективные направления. По данным исследования «Актион Образования», в сентябре 2023 года численность преподавателей в возрасте от 20 до 30 лет в учебных заведениях составляла всего лишь 10 % от общего количества [4]. Более того, многие из этих преподавателей уходят через 2–3 года работы по причине постоянного стресса, большой учебной нагрузки, нехватки мотивации, большого объема бумажной работы [3]. С некоторыми проблемами можно было справиться с помощью грамотно организованной работы педагога-наставника, которого как раз и не хватает в современной педагогической деятельности.

Озабоченность качеством обучения и, как следствие, академической успеваемостью учащихся, а также текучесть кадров еще раз подчеркивают необходимость надежной поддержки молодых учителей.

Для лучшей адаптации молодых педагогов недостаточно мероприятий, запланированных в рамках реализации различных национальных проектов, они могут стать еще одной дополнительной нагрузкой для неопытного педагога, что негативно затем скажется на работе. Более выгодным предложением является грамотная работы педагога-наставника, с помощью которого молодой педагог сможет быстрее и качественнее решить стоящие перед ним проблемы, организовать благоприятную учебную среду для обучающихся и снизить количество ошибок, которые он может совершать на начальных этапах своей карьеры [5].

Кто же такой педагог-наставник и как он должен организовать свою работу?

Лучшие наставники — это нечто большее, чем просто направляющие. Это опытные специалисты, которые передают свои знания в неформальной беседе и повседневном моделировании. Это специалисты высокого класса, которые стремятся развить уникальный образовательный талант педагога, но при необходимости готовы дать правильное направление работы и исправить ошибки подопечного.

В то время как исследования показывают, что сильные наставники способствуют удержанию новых преподавателей в учебных заведениях, для студентов также наблюдается значительный эффект наставнической деятельности. Исследование, проведенное SRI Education в

2017 году, показало, что, когда молодые педагоги получают высококачественное и последовательное наставничество, их ученики, в свою очередь, демонстрируют впечатляющие результаты [1].

Наставничество отличается от вводного инструктажа — оно помогает новым учителям ориентироваться в практических аспектах работы. Наставники играют более активную роль, помогая новым учителям справляться с ежедневными вызовами профессии.

Распространенное заблуждение о хорошем наставничестве предполагает, что оно в основном сводится к раздаче советов. У педагога-наставника имеются четкие обязанности в отношении молодого педагога, которые он должен выполнять:

– планировать и коммуницировать;
– поддерживать в процессе обучения;
– оценивать уровень общего понимания содержания деятельности;
– оценивать уровень прогресса [2].

Планирование и коммуникация.

Планирование и коммуникация с педагогом заключается в том, чтобы обсуждать последовательность возможностей для обучения, которые способствуют постепенному введению педагога в преподавательскую деятельность, переходу от наблюдения к совместному планированию и совместному преподаванию, а затем к принятию наставника в качестве ведущего преподавателя.

Необходимо установить регулярное время для обсуждения преподавания с педагогом и помочь с долгосрочным планированием: определить темы модулей, места в учебной программе, где начинающий преподаватель может апробировать идеи, изученные на университетских занятиях, предложить соответствующие учебные материалы и ресурсы учебного заведения, которые педагог мог бы использовать при планировании и преподавании.

Во время работы необходимо ознакомиться с планами уроков педагога и предоставить устные и письменные отзывы, касающиеся:

• общей направленности уроков (например, смысл и содержание урока, способствующие концептуальному пониманию, насколько хорошо индивидуальный урок увязывается с долгосрочными целями обучения);

• эффективности части урока с точки зрения введения в курс темы (ссылки на предыдущие уроки и на общие цели модулей); мотивации и развития действия, которые вовлекают учащихся в активное осмысление (а не пассивное слушание преподавателя); заключения;

• оценки понимания учащимися, интегрированной в урок.

Поддержка обучения молодого педагога.

Поддержка обучения молодого педагога выражена в проведении совместного обучения и обсуждения образовательных решений, идей и наблюдений.

Когда молодой педагог ведет учебный предмет, необходимо наблюдать за преподаванием и помочь педагогу проанализировать свой урок, включая понимание содержания студентами, альтернативные подходы, методы преподавания, управление и тому подобное. Для этого можно использовать контрольный список наблюдений, чтобы регулярно предоставлять педагогу письменную обратную связь о его обучении.

Поскольку молодые преподаватели демонстрируют готовность к обучению и уверенность, педагог-наставник должен предоставить возможности, позволяющие молодому педагогу практиковаться с полной ответственностью.

Оценка общего понимания молодого педагога.

Педагог-наставник может предоставить молодому преподавателю письменные отзывы о качестве его работы, а также обсудить с педагогом его методы преподавания, а также идеи и стратегии обучения.

Наставник должен помочь педагогу познакомиться с родителями обучающихся, коллегами, ознакомиться с учебной программой и целями на уровне классов, школьной политикой и учебными ресурсами и, в частности, смоделировать интеллектуальную работу преподавателя, делясь целями и убеждениями, совместно планируя, обсуждая те или иные проблемы.

Оценка прогресса молодого педагога.

Используя определенные критерии, педагоги-наставники способствуют профессиональному росту и развитию молодых преподавателей и контролируют их по мере повышения уровня их профессионализма. Этими критериями являются:

– знание предметов и методов их преподавания;

– работа с обучающимися;
– создание учебного сообщества в классе и управление им;
– работа и обучение в учебном заведении [2].

Помимо описанных выше обязанностей, педагог-наставник должен уметь построить конструктивный диалог с молодым педагогом. Таким образом наставник может не только узнать об успехах наставляемого, но и помочь найти верное решение проблемы.

Вопросы могут быть любыми, например: Что вы знаете о своих обучающихся? Как вы узнали то, что вам о них известно? Почему эти знания важны? Как ваши знания определяют то, как вы думаете и что делаете в отношении отдельных обучающихся? Как это влияет на ваше мышление относительно формирования групп или работы со всем классом? Что вас озадачивает в ваших учениках? О чем вы хотите узнать больше?

Как вы видите взаимосвязь между планированием, вашими главными целями в преподавании, реализацией уроков и результатами? Чего вы пытались достичь на том последнем уроке? Какова была цель? Почему это так важно? Как ваше взаимодействие с обучающимися соотносится с поставленной целью? Чему научились ваши ученики?

Какова роль школьного учителя? Какие обязанности вы выполняете в отношении академического, социального и эмоционального роста обучающихся, общения с родителями, общения с коллегами, вашего собственного профессионального роста? Как эти обязанности влияют на то, как вы мыслите и действуете?

С какими проблемами, напряженностью и конфликтами вы сталкиваетесь из-за того, что ваши педагогические обязанности могут отличаться от ваших личных взглядов? Как эти проблемы и напряженность отражаются в вашем преподавании?

Кто руководит учебной программой, которую вы используете? Что могут сделать учителя, чтобы обогатить или изменить учебную программу? С какими противоречиями в отношении учебной программы мы сталкиваемся в различных областях содержания? Если они есть, то как вы с ними справляетесь?

Как бы мы описали физическую, интеллектуальную, социальную и эмоциональную среду, созданную в вашем и других классах? Какие возможности существуют для активного обучения в этой среде? Как можно организовать классную комнату в соответствии с целями обучения? Каковы ограничения окружающей среды и как с ними можно работать?

Каким образом вы используете сообщество и его ресурсы в своей преподавательской практике?

Для молодого педагога необходима обратная связь. Одной из самых сложных, но и важных составляющих тесного сотрудничества с другим человеком является предоставление ему честной и полезной информации о его работе.

Иногда новички не отдают себе отчета в том, что у них получается хорошо, что способствует эффективному проведению уроков, каким образом они действуют вопреки своим собственным целям и т. д. У них могут быть неосознанные привычки, которые являются неуместными или отвлекающими на уроке. Поэтому крайне важно четко проговаривать все ошибки, недочеты, плюсы работы, для того чтобы у педагога было ясное представление о своей проделанной работе [2].

Подводя итоги, можно сделать вывод: наставничество необходимо в современных учебных заведениях, так как оно помогает в решении проблемы нехватки молодых специалистов в образовании. Корректная и систематическая работа педагогов-наставников может помочь молодым преподавателям быстрее освоиться в учебном процессе, уменьшить количество ошибок во время работы, выбрать подходящий курс обучения, который будет отражать индивидуальность молодого педагога, а также ускорить процесс адаптации педагога.

Список литературы

1. R. A. Schmidt, H. Wang, L. J. Cassidy, K. Laguarda A comprehensive model of teacher induction: Implementation and impact on teachers and students evaluation of the New Teacher Center's i3 validation grant, final report / TEACHING QUALITY PUBLICATIONS, 2017. URL: https://www.sri.com/publication/a-comprehensive-model-of-teacher-induction-implementation-and-impact-on-teachers-and-students-evaluation-of-the-new-teacher-centers-i3-validation-grant-final-report/ (дата обращение: 15.10.2023)

2. Roles and Responsibilities of Mentor Teachers / Michigan State University, 2023. URL: https://education.msu.edu/teacher-preparation/specialed/internship/roles-collaborating-teachers/#mentor-teacher-novice (дата обращение: 15.10.2023)
3. Ворошилова С. Не только деньги: почему молодые педагоги массово уходят из школ и как их удержать / 2023. URL: https://eddesignmag.com/molodye-pedagogi-uhodyat-iz-shkol-kak-ih-uderzhat/ (дата обращение: 15.10.2023)
4. Майер А. Молодые педагоги составляют малую часть учительского состава в школах / Электронная газета «Ведомости», 2023. URL: https://www.vedomosti.ru/society/articles/2023/09/25/996850-molodie-pedagogi-sostavlyayut-maluyu-chast-uchitelskogo-sostava (дата обращение: 15.10.2023)
5. Никитина В. В. Роль наставничества в современном образовании / «Отечественная и зарубежная педагогика», 2013. URL: https://cyberleninka.ru/article/n/rol-nastavnichestva-v-sovremennom-obrazovanii (дата обращение: 15.10.2023)

ПРИЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ КРЕАТИВНОГО МЫШЛЕНИЯ НА УРОКЕ ЛИТЕРАТУРНОГО ЧТЕНИЯ: ПРОГРАММА МАСТЕР-КЛАССА

Бронникова Э.К., заведующий УМС ИМО
Ахсанова Р.В., старший методист,
Ахмадуллина А.И., методист,
Управление образования ИКМО г. Казани
по Авиастроительному и Ново-Савиновскому районам,

Аннотация. Авторы мастер-класса считают, что повышение уровня профессиональной компетенции педагогов по основным аспектам демонстрируемой деятельности может произойти в ходе освоения навыков креативного мышления. Задача наставника — помочь молодым педагогам сформировать собственный стиль творческой педагогической деятельности.

Ключевые слова: педагогическое наставничество, креативное мышление, мастер-класс, литературное чтение

Слайд 1.

Цель: создание условий для овладения приемами формирования креативного мышления, применяемыми на уроке литературного чтения.

Задачи:

– познакомить с приемами формирования креативного мышления (вымышленные объявления, творческое сочинение, письмо герою, ассоциации, литературные задачи, карта слова);

– продемонстрировать практическое использование приемов формирования креативного мышления на примере произведения Г.-Х. Андерсена «Снежная королева».

Целевая группа: учителя начальных классов.

Ожидаемые результаты:

– понимание участниками приемов, демонстрируемых педагогом-наставником;

– овладение важнейшими навыками в рамках транслируемого опыта;

– повышение уровня профессиональной компетенции педагогов по основным аспектам демонстрируемой деятельности;

– мотивация участников мастер-класса к формированию собственного стиля творческой педагогической деятельности.

Оборудование: ноутбук, интерактивная доска, раздаточный материал (Приложение 1, Приложение 2, Приложение 3), бумага, карандаши, фломастеры.

Регламент проведения мастер-класса: 45 минут.

Ход

Слайд 2. Креативное мышление — компонент функциональной грамотности, который позволяет человеку творчески мыслить, находить нестандартные решения проблем, производить большое количество новых идей. Креативное мышление развивает такие навыки как беглость, гибкость, оригинальность. Перечисленные характеристики можно совершенствовать у учащихся посредством применения различ-

ных приемов на уроках литературного чтения. Рассмотрим конкретные приемы формирования креативного мышления на примере урока литературного чтения «Г.-Х. Андерсен «Снежная королева».

Условия: задания, направленные на формирование креативного мышления, в основном требуют значительного времени на подготовку; приглашаются к участию 3 фокус-группы.

Слайд 3. Первый прием **«Вымышленные объявления»** подразумевает составление учащимися выдуманных объявлений по изученным произведениям. Ученик размышляет, какое объявление может дать тот или иной герой.

Группа №1, подумайте, какое объявление Герда могла бы составить об исчезновении Кая. Составьте и оформите объявление, используя памятку (Приложение 1). *(Участники мастер-класса составляют текст объявления и оформляют его на А4)*

Слайд 4. Прием **«Сочинение»**. Этот вид задания позволяет ученикам открыть в себе писателя. Сочинение решает следующие задачи: побуждает к активной деятельности учащихся; актуализируются необходимые знания по изученной теме; совершенствуются навыки по работе над структурой сочинения. Благодаря этому повышается интерес учащихся к урокам литературного чтения, а также происходит глубокое осознание произведения, и интерес к произведению растет.

Группа №2, напишите сочинение по произведению «Снежная королева» на выбор: рассказ от имени Герды «Что я чувствовала во дворце Снежной королевы?» или рассказ от имени Кая «Какие чувства я испытал, когда таяло мое сердце?» *(Участники мастер-класса составляют рассказ)*

Слайд 5. Прием **«Письмо герою»** предполагает составление одному из героев прочитанного произведения письма, в котором нужно рассказать о своих мыслях, чувствах, эмоциях, а также поддержать героя или осудить его за отрицательные поступки, можно также задать ему интересующие вопросы. Примерный план письма герою произведения выглядит следующим образом.

1. Приветствие и обращение к герою произведения.
2. Представление себя.
3. Где и когда познакомились с героем произведения.

4. Беседа с героем (выражение собственной позиции, восхищение или, напротив, отрицание поступков героя, его поведения).

5. Прощание с героем.

Группа №3, составьте письмо любому герою из произведения «Снежная королева».

Пример письма: *«Здравствуй, Герда! Пишет тебе Диана, ученица 4Б класса. Я узнала о тебе из сказки «Снежная королева». Мне очень понравилось, что ты не отчаялась, когда пропал Кай, а последовала на его поиски. Ты очень добрая и заботливая девочка. Мне очень понравилось читать обо всех твоих приключениях. Особенно я переживала за тебя, когда ты попала к разбойникам. Хорошо, что маленькая разбойница тебя отпустила. Буду рада видеть тебя своей гостьей! Расскажу тебе о своем домашнем цветнике, который я вырастила самостоятельно. Мои самые любимые цветы — это розы, орхидеи и фиалки. До скорой встречи!» (Участники мастер-класса составляют письмо герою)*

Пока члены фокус-группы выполняют задания, с остальными участниками перейдем к следующим приемам.

Слайд 6. Прием **«Ассоциации»**. Ассоциации — это образы, возникающие в сознании человека в ответ на какое-то воздействие, например, слово. Ассоциативность — способность видеть связь между совершенно разными предметами и явлениями — придает мышлению ребенка гибкость, оригинальность и продуктивность, позволяет быстро найти нужную информацию. При использовании ассоциаций возможно несколько вариантов формулировок заданий: 1) Подберите слова-ассоциации к герою «Снежная королева» и запишите (*холод, осколок, снег, дворец, вьюга, ветер, северное сияние и т.д.*). 2) Составьте ассоциативные цепочки «герой — качество», сопоставив карточки. Догадайтесь, какого героя не хватает и допишите. *(Приложение 3)*

Снежная королева	*добрая*
Кай	*ленивый*
Герда	*смелая*
	злая
Женщина из цветника	*чуткий*
Принц	*хитрая*

Рис. 1. Ассоциативные цепочки на примере героев произведения «Снежная королева»

Слайд 7.

3) Нарисуйте ассоциативные картинки к каждой главе произведения в группах *(Приложение 2)*. Например, к произведению «Снежная королева» они могут выглядеть как на рис.2.



Рис.2. Пример ассоциативных картинок к главам произведения «Снежная королева»

Слайд 8. Прием **«Литературные задачи»** подразумевает «решение» литературных задач. Перед учащимися ставится задача решить проблемную ситуацию. Попробуем решить такую задачу: «Кай был добрым и отзывчивым мальчиком. Но после попадания в глаз осколка зеркала он стал грубым, злым, безжалостным и эгоистичным. Что нужно было сделать Каю, чтобы его сердце не превратилось в лед?».

Необходимо разобрать задачу по следующим вопросам: «Что известно?», «Что необходимо получить?» и предложить варианты решения. *(Участниками заполняется таблица на экране).*

Слайд 9. Прием **«Карта слова»**. Карта слова включает в себя подбор однокоренных слов, синонимов, антонимов, значение слова по словарю, запись предложения с данным словом из произведения и составление собственного предложения. Составьте карту слова «Вечность».

Возможный вариант:

Вечность — *значение слова* — 1. Бесконечное во времени существование материального мира. 2. Течение времени, не имеющее ни начала, ни конца. 3. Вневременность, независимость от времени.

Вечность — *однокоренные слова* — вечный, навечно.

Вечность — *антонимы* — мгновение, миг.

Вечность — *предложение* — Складывал он и такие фигуры, из которых получались целые слова, но никак не мог сложить того, что ему особенно хотелось, — слово «вечность».

Вернемся к участникам фокус-групп. Итак, представьте объявление, которое получилось у вас, группа № 1 (*ответы участников*). Создание объявлений очень забавная работа, которая активизирует мыслительную деятельность ученика, осуществляемую на основе анализа литературного произведения.

Какой рассказ составили, группа № 2? (*Ответы участников*). Для того чтобы работа получилась яркой и интересной, можно предложить учащимся сопроводить ее иллюстрациями или же придать нестандартную форму тексту: в виде дворца, снежинки, розы, варежек и т. д. Если учащиеся согласны, то сочинения можно читать вслух и обсуждать. Особо удачные отрывки сочинения, а также фразы и предложения необходимо отметить.

Какому герою написали письмо, фокус-группа № 3? Прочитайте, пожалуйста (*ответы участников*).

Слайд 10. Также для формирования креативного мышления можно использовать приемы «создание диафильмов», «чтение с остановками», «творческий пересказ», «драматизация», «диаграмма Эйлера-Венна», «шесть шляп мышления» и многое другое.

Закончить мастер-класс хотелось бы словами Стива Джобса (создатель Apple, Pixar…): «Креативность — это просто создание связей между вещами. Когда творческих людей спрашивают, как они что-то сделали, они чувствуют себя немного виноватыми, потому что они не сделали ничего на самом деле, а просто заметили. Это становится им понятно со временем. Они смогли связать разные кусочки своего опыта и синтезировать что-то новое. Это происходит потому, что они пережили и увидели больше, чем другие». И вы, уважаемые коллеги, помогите найти связь между имеющимися кусочками и создать новое вашим учащимся! Успехов!

Приложение 1

Памятка по составлению объявления Объявление — это текст. В содержании текста должен находиться материал, отвечающий на вопросы: 1. Заголовок (пропажа, ищу, продаю) 2. Кто? Или что? Какой? (описание человека или предмета) 3. Что случилось? Где и когда? 4. Куда сообщить? К кому обратиться?
Памятка по составлению объявления Объявление — это текст. В содержании текста должен находиться материал, отвечающий на вопросы: 1. Заголовок (пропажа, ищу, продаю) 2. Кто? Или что? Какой? (описание человека или предмета) 3. Что случилось? Где и когда? 4. Куда сообщить? К кому обратиться?
Памятка по составлению объявления Объявление — это текст. В содержании текста должен находиться материал, отвечающий на вопросы: 1. Заголовок (пропажа, ищу, продаю) 2. Кто? Или что? Какой? (описание человека или предмета) 3. Что случилось? Где и когда? 4. Куда сообщить? К кому обратиться?
Памятка по составлению объявления Объявление — это текст. В содержании текста должен находиться материал, отвечающий на вопросы: 1. Заголовок (пропажа, ищу, продаю) 2. Кто? Или что? Какой? (описание человека или предмета) 3. Что случилось? Где и когда? 4. Куда сообщить? К кому обратиться?

Приложение 2

1.Зеркало и его осколки

2.Мальчик и девочка
3.Цветник женщины, умевшей колдовать
4.Принц и принцесса
5.Маленькая разбойница
6.Лапландка и финка
7.Что происходило в чертогах Снежной королевы и что случилось потом

Приложение 3

Снежная королева	*добрая*
Кай	*ленивый*
Герда	*смелая*
	злая
Женщина из цветника	*чуткий*
Принц	*хитрая*

Снежная королева	*добрая*
Кай	*ленивый*
Герда	*смелая*
	злая
Женщина из цветника	*чуткий*

БЕСШОВНАЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ТРАЕКТОРИЯ ПЕДАГОГА

Бушуева Елена Александровна, директор,
Давлеева Нина Павловна, учитель английского языка,
МБОУ «Военно-патриотический образовательный центр-школа №67
имени Анатолия Ивановича Чехова» Кировского района г.Казани

Аннотация. Авторы статьи анализируют результаты реализации в своей образовательной организации проекта «PROАктивный подход», который подразумевает сетевое взаимодействие с профильными вузами, педагогическими колледжами города. Они отмечают, что в

ходе внедрения проекта школа становится площадкой для прохождения педагогической стажировки, где студенты-практиканты под руководством наставника знакомятся со школьной жизнью, что помогает им в дальнейшем успешно влиться в коллектив.

Ключевые слова: наставничество, кадровая ротация, профессиональная траектория педагога, проект «PROАктивный подход». профессиональная траектория педагога

С течением времени в каждом профессиональном коллективе происходит естественная возрастная ротация: кто-то из учителей уходит на заслуженный отдых, на смену им приходят молодые специалисты. Обновление трудового коллектива — нормальное явление успешной кадровой эволюции. Если свежего притока кадров нет — организация морально устаревает, умирает.

Как раз это и происходит сегодня с некоторыми школами. По данным Минпросвещения России, на сегодняшний день количество учителей старше 50 лет составляет 39 %, в возрасте до 29 лет — 5,5 %. Процент выпускников вузов, готовых к педагогической деятельности, очень низок. По статистике, только 70 % поступивших в педагогические вузы студентов получают дипломы об окончании вуза и лишь половина выпускников идут работать в школы. Однако всего лишь малая часть тех выпускников, которые решились включиться в профессиональную педагогическую деятельность и стали молодыми педагогами, закрепляются в должности. Как следствие, кадровый голод в школах достигает федерального масштаба.

Данная проблема коснулась и нашего образовательного учреждения. Проведя анализ ситуации с кадрами, мы выделили для себя ряд проблемных «швов» в профессиональной траектории педагога.

В результате мы акцентировали внимание на 4 точках роста педагогического работника: студенты педагогических учебных заведений, молодые специалисты, педагоги, имеющие стаж профессиональной деятельности от 8 лет, и педагоги-наставники.

На каждом этапе становления профессионала были выявлены проблемные точки, с которыми сталкиваются перечисленные выше категории работников. Проанализируем каждый из них.

1. Выпускники педагогических учебных заведений не видят себя в роли учителей, имеют низкую мотивацию к деятельности в этой сфере.

На решение этой проблемы нацелен наш проект «PROАктивный подход», который подразумевает сетевое взаимодействие с профильными вузами, педагогическими колледжами города. Как следствие, наша школа становится площадкой для прохождения педагогической стажировки, где студенты-практиканты под чутким руководством наставника знакомятся с школьной жизнью. На данном этапе задача целого коллектива и особенно наставника — помочь студенту влиться в коллектив, стать одним из нас. Для решения этой задачи проект предусматривает различные формы работы в школе (круглый стол, квизы, вечера вопросов и ответов и т. д.). Проект «PROАктивный подход» полностью исключает формальный подход к наставничеству. Все формы наставнической деятельности нацелены на то, чтоб повысить интерес к школе и мотивировать студента-практиканта к учительству.

Надеемся, наш проект поможет привлечь выпускников педагогических учебных заведений для работы в школе.

Как показывают практика, главная трудность состоит не в том, чтобы привлечь выпускника педвуза в школу, а в том, чтобы удержать начинающего специалиста в профессии. С этой трудностью периодически сталкиваемся и мы. Проблемы молодых учителей известны всем нам. Это:

– трудности адаптации молодого педагога к выстроенной системе образовательного учреждения с определенными правилами, законами, стереотипами;

– наличие большой педагогической нагрузки;

– отсутствие времени для самообразования и саморазвития, как следствие, несформированность профессиональных компетенций;

– низкий уровень командной и административной поддержки;

– несовпадение ожиданий молодого специалиста с реалиями школьной жизни, так как он имеет лишь теоретические представления о «буднях учителя» и имеет минимальный уровень практических навыков.

Как известно, не справляясь с вышеназванными трудностями, около 14 % процентов молодых учителей планируют уйти из школы уже через 2–3 года работы. При таких обстоятельствах наиболее важным в системе методической службы школы является создание и функционирование системы наставничества, так как именно школьное наставничество является формой индивидуальной работы с учителями, не имеющими трудового стажа педагогической деятельности.

Значимость периода вхождения начинающего педагога в профессию осмысливается многими. Имеется мировая практика, предусматривающая обязательное прохождение переходного периода в виде стажировки или испытательного срока. В нашей стране, как известно, диплома колледжа или вуза достаточно, чтобы трудиться на общих основаниях с опытными коллегами. И это является существенной проблемой нашего образования.

2. На решение этой проблемы начинающего учителя нацелен наш второй проект — «Школа молодого педагога», который решает такие задачи, как помощь молодому коллеге в адаптации к деятельности в школе и закрепление его в должности. Проект «Школа молодого учителя» предусматривает методическое сопровождение педагогом-наставником молодого специалиста на всех этапах деятельности: консультирование, подготовка к педагогической аттестации, привлечение в различные проекты и мероприятия, где он может показать себя, оказаться полезным и нужным коллективу. Огромную роль в становлении молодого педагога играет наставник, который, основываясь на профессиональном и жизненном опыте, незаметно направляет своего подопечного в нужном направлении.

Если молодой учитель прошел период адаптации и решил остаться в школе, можем ли мы быть уверены в его дальнейшей профессиональной деятельности? Какие подводные камни могут поджидать нас? Проблемы существуют на этом этапе тоже, как же без них. Как показывает опыт, учитель, уже имеющий профессиональные навыки и некий опыт педагогической деятельности за плечами, может испытывать следующие сложности:

– эмоциональную усталость, которая приводит к понижению желания работать и творить;

– сверхзанятость педагога административными обязанностями, многие педагоги сетуют, что «зарыты в бумажках, детей учить некогда»;

– большая педагогическая нагрузка;

– отсутствие времени и желания личностного развития вне профессиональной деятельности. Многие коллеги говорят, что живут по модели «дом — работа — дом», забыли, что такое иметь хобби, нет времени на кино и театры.

Все эти факторы приводят к росту раздражительности и даже агрессии, что, несомненно, отражается на учащихся такого педагога.

3. Решение данной проблемы лежит в рамках реализации творческого проекта «Клуб "Счастливый учитель"». Цель данного проекта — эмоциональная перезагрузка учителей, их переключение на другие сферы жизнедеятельности человека.

В дорожную карту проекта включены такие формы работы, как посещение театров, экскурсии по достопримечательностям города и республики, вечера-посиделки и мастер-классы по различным видам хобби, консультирование психолога.

Уникальным в деятельности клуба мы считаем возможность для всех учителей школы заниматься танцами, организованными молодыми специалистами. Таким образом решаются две важные задачи: молодой специалист чувствует и знает наверняка, что его труд нужный и ценится, опытный — эмоционально переключается.

Как известно, в конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации. В реализации всех наших проектов и начинаний красной нитью проходит роль педагога-наставника. Наш опыт показал, что найти учителя, готового стать мастером для начинающих, передавать свой опыт и научить быть учителем, не такая простая задача. Мы считаем, что заставить быть наставником никого невозможно. Если у студента-выпускника нет желания идти работать в школу, он выбирает не школу. Если у учителя нет желания быть наставником, он выбирает не быть им. Это во-первых. Во- вторых, все мы знаем, что наставник должен обладать значимым объемом компетенций и навыков. В не-

больших трудовых группах, каким является наш коллектив, найти педагога, который бы имел желание и соответствовал всем требования, предъявляемым к наставникам, довольно непростая задача.

4. Решение же данной задачи мы возложили на наш проект «PROНаставничество», целью которого является взращивание, воспитание педагогов, способных стать наставниками для молодых коллег. Задачами проекта «PROНаставничество» являются:

– анализ кадрового состава и выявление кандидатов в педагоги-наставники;

– исследование мотивационных составляющих деятельности педагога-наставника;

– психологическая и эмоциональная поддержка педагога-наставника;

– развитие навыков soft skills;

– профилактика и решение таких проблем, как профессиональное выгорание, недостаточный уровень профессиональных компетенций, отсутствие времени, отсутствие системы в деятельности наставника.

Дорожная карта проектов имеет определенные сроки и контрольные точки, старт реализации запланирован на 2023/24 учебный год, с последующим масштабированием.

Все вышеназванные проекты являются неотъемлемой частью Программы улучшения результатов образовательного учреждения «PROКадры», целью которой является создание организованной и системной работы по повышению квалифицированной и методически организованной деятельности с педагогическими кадрами для повышения категориального статуса педагогов на 10 % к 2025 году.

Основываясь на принципе системного подхода, программа «PROКадры» шаг за шагом позволит решить те проблемы («разгладить швы»), которые возникают на пути становления педагога.

ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ: ГРАНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ

Долганова Алена Александровна,
воспитатель,
Поздеева Юлия Анатольевна,
старший воспитатель,
Рясова Светлана Вячеславовна,
старший воспитатель,
МАДОУ «Детский сад №20 общеразвивающего вида «Мозаика»
Чистопольского МР Республики Татарстан

Аннотация. Авторы отмечают особую роль наставников в формировании личности молодого педагога, становлении его профессионализма. Помощь коллег — большой ресурс в развитии воспитателя, работающего в дошкольном учреждении.

Ключевые слова: педагог-наставник, профессиональные компетенции, профессиональное мастерство, молодой педагог, цифровые технологии

Пояснительная записка.

Всем наставникам огромные слова благодарности за опыт, мудрость, поддержку и понимание. Кто он, зачем он, для кого он важен — наставник?

Наставник — это человек, который уже достиг той цели, которую ты только ставишь еще перед собой. Считаю себя счастливым человеком, потому что на жизненном пути встречаю людей, которые тем или иным способом помогают мне понять, на что я способна и куда двигаться дальше…

Для меня самыми первыми наставниками стали мои родители. Они научили состраданию, трудолюбию, постоянному стремлению к самосовершенствованию, обогащению мировоззрения, прощению и доверию.

Упорство мамы в преодолении любой жизненной преграды всегда потрясало меня. Удивляло, как виртуозно она могла решать задачи

даже самого сложного уровня — это остается для меня настоящей загадкой. Шло время, и постепенно личные качества мамы проявились и у меня. Теперь основная моя задача — использовать приобретенные навыки на практике и сделать их еще совершеннее.

На педагогическую стезю меня натолкнуло общение с моей тетей Ушенькиной Ириной Степановной, которая была воспитателем детского сада более 30 лет. Моя любимая тетушка, много ребят и детский сад № 9, где я часто бывала подростком, — вот мои детские воспоминания. Тетя научила меня наблюдать за детьми, чувствовать их характер и, конечно же, просто любить их, таких разных девчонок и мальчишек. Интерес к педагогической профессии, который она заложила, привел меня в Чистопольское педагогическое училище.

Талантливые педагоги, интересные лекции, беззаботные студенческие годы, кабинет педагогики и психологии, лекция по психологии — все начинается с фразы Юлии Анатольевны: «Друзья мои, урок — это жизнь! И нужно жить так, чтобы ни один ее урок не прошел даром». Каждый урок педагога был наполнен добротой. Нам всем нужно немного доброты. Юлия Анатольевна научила важному: как быть добрыми к окружающим и самим себе. Наверное, наше знакомство еще тогда произошло не зря, ведь и в детский сад № 20 мы пришли практически вместе: я в группу кратковременного пребывания «Карапуз», а Юлия Анатольевна — старшим воспитателем. Нить наставничества крепка и сегодня. Как спланировать свою работу, какие методы и приемы будут эффективны, как сделать родителей своими помощниками — на все вопросы находим ответы вместе с педагогом-наставником.

Мне повезло вдвойне: в нашем детском саду два старших воспитателя, и Светлана Вячеславовна влюбила нас в цифровые технологии и стала наставником, который помог освоить нам цифровые образовательные ресурсы. Так, нами успешно освоена работа мультстудии «Салават Купере».

Мои педагоги-наставники оказывают методическое сопровождение, позволяющее нам включиться во всероссийский проект «Механизмы сохранения лидирующих позиций РФ в области качества математического образования (Инновационная методическая сеть «Учусь

учиться»)», который реализуется в рамках федеральной инновационной площадки Института системно-деятельностной педагогики под научным руководством Л.Г. Петерсон. В рамках проекта имею возможность работать в творческой лаборатории, которая является средой для саморазвития, повышения профессионализма в области реализации системно-деятельностного подхода в контексте ФГОС, а также вместе со своими воспитанниками принимаю активное участие в мероприятиях всероссийского уровня:

– день Ученика сентябрь, 2021 г.;

– фестиваль «Секреты обучения письму цифр и букв», август 2021 г.;

– один день в Технологии деятельностного обучения»;

– флешмоб «Задача дня», декабрь 2021 г.;

– олимпиады Петерсон, февраль 2022 г.;

– фестиваль «Открываем двери детского сада и школы», апрель 2022 г.).

Участие в таких мероприятиях дает возможность и мне почувствовать себя в роли наставника — ведь мои воспитанники имеют отличные результаты.

Эффективные приемы познавательного развития были продемонстрированы на занятии, конспект которого разработан нами совместно с моими наставниками и представлен на конкурс.

Мне очень приятно работать в коллективе профессионалов, где у каждого можно чему-то научиться: творчеству, самоотдаче, критическому мышлению.

В нашем педагогическом коллективе в основном работают педагоги, имеющие большой опыт работы, обладающие высокими как личностными, так и профессиональными качествами и, главное, желающие помочь начинающим педагогам.

Уверена в том, что если вовремя не помочь и не поддержать молодого педагога, а просто «отпустить в свободное плавание», то после первых недель душевного подъема и эйфории начнутся конфликты: у него могут появиться сомнения в собственной состоятельности, как в профессиональной, так и в личностной.

Считаю, что мы должны всегда держать глаза открытыми и активно искать возможности учиться у всех, даже у своих воспитанников.

Конспект занятия «Космическое путешествие»
Интегрированное занятие для подготовительной группы (6–7 лет)

Ф.И.О. работника ДОУ	Долганова Алена Александровна Поздеева Юлия Анатольевна Рясова Светлана Вячеславовна
Место работы (наименование ДОУ)	МАДОУ «Детский сад №20 общеразвивающего вида «Мозаика» Чистопольского муниципального района РТ
Возрастная группа	Подготовительная к школе группа (6–7 лет)
Образовательная область	Познавательное развитие
Основной вид детской деятельности	игровая, коммуникативная
Тип занятия	Интегрированное
Тема занятия	Космическое путешествие
Цель	Обогащение представлений детей о космическом пространстве, освоении космоса людьми
Программные задачи	Образовательные задачи: - расширять представления детей о многообразии космоса; - познакомить с интересными фактами и событиями космоса; - уточнить представления детей о Дне космонавтики, деятельности космонавта, планетах Солнечной системы; - продолжать на наглядной основе решать арифметические задачи на сложение и вычитание, пользоваться знаками +, -, =; - совершенствовать навыки порядкового счета в пределах 10; - совершенствовать грамматический строй речи, обогащать словарный запас детей. Развивающие задачи: - развивать интерес к событиям, происходящим в стране, связанным с достижениями науки в освоении космического пространства; - развивать умение ориентироваться в пространстве. Воспитательные: - воспитывать чувство гордости за достижения в области развития космоса
Используемые образовательные программы	Инновационная программа дошкольного образования «От рождения до школы» под ред. Н.Е. Вераксы, Т.С. Комаровой, Э.М. Дорофеевой. Мозаика-Синтез, 2020 г.

Предварительная работа с воспитанниками	– конструктивные игры «Космодром», «Космический корабль»; – подвижные игры «Невесомость», «Ракета», «Я планета»; – беседы: «Что такое космос», «Первый в космосе», «Планеты Солнечной системы», «Инженеры космоса»; – рассматривание иллюстраций и презентаций «Космические ракеты», «Ю. Гагарин»; – просмотр мультфильмов «Тайна третьей планеты», «Белка и Стрелка»; – аппликация «Космическое путешествие».
Дидактическое обеспечение занятия	**Демонстрационный материал:** презентация «Космическое путешествие», макет «Солнечная система», **Раздаточный материал**: лист-задание на каждого ребенка, схема системы управления космической установки, цветные карандаши, карточки с изображением планет на каждого ребенка, емкость с водой для работы в парах, 8 прозрачных стаканов, картинки с изображением космического пространства, фотографии **Музыкальное сопровождение:** музыкальный микрофон
Интеграция образовательных областей	**Познавательное развитие:** формирование познавательной деятельности; расширение представления детей о космическом пространстве. **Социально-коммуникативное развитие:** развитие внеситуативно личностного общения; развитие умения договариваться и работать в парах, подгруппах. **Речевое развитие**: активизация и обогащение словаря детей, совершенствование грамматического строя речи, развитие связной речи. **Художественно-эстетическое развитие:** реализация самостоятельной творческой деятельности. **Физическое развитие:** совершенствовать двигательные умения детей, развивать координацию движений.
Дифференцированный подход	Самостоятельный выбор детьми дидактического материала, работа в парах, в подгруппах
Структура занятия: *Вводная часть:* (длительность 1–2 мин.) Цель: создание интереса, эмоционального настроя детей. *Основная часть:* (длительность 14–15 мин)	**Воспитатель приветствует детей** **Воспитатель**: Ребята, посмотрите внимательно на экран. Как вы думаете, куда мы отправимся с вами сегодня? **Дети:** в полет, космос, на планету, в небо **Воспитатель:** совсем недавно мы отметили День космонавтики. Ровно 62 года назад состоялся первый полет человека в космос. Я уверена, что вы знаете имя этого космонавта. **Дети:** Юрий Гагарин

Цель: формирование умения составлять описание предмета с опорой на картинки и пиктограммы	**Воспитатель:** верно, Юрий Гагарин на космическом корабле-спутнике «Восток» облетел вокруг Земли. Высказывания детей. **Воспитатель**: думаю, что нет такого человека, который бы не хотел слетать на другие планеты, изучить есть ли там жизнь. Мне бы очень хотелось, а вам? **Дети**: да **Воспитатель:** а чем занимаются космонавты? Ответы детей. **Воспитатель:** а вы знаете, существует три специальности космонавтов: **Космонавт-испытатель, Космонавт-инженер, Космонавт-исследователь.** **Воспитатель:** Ребята, а как вы думаете: каждый может стать космонавтом? **Дети:** чтобы летать в космос нужно быть сильным, ловким, выносливым, смелым. **Воспитатель:** вы правы**.** Чтобы стать космонавтом, нужно быть здоровым, иметь хорошую физическую форму и пройти специальное обучение в «Центре подготовки космонавтов». Во время подготовки к полету космонавт выполняет 25 прыжков с парашютом, ученые доказали, что многократное выполнение прыжков снижает чувство страха, а еще космонавты упражняются на специальных тренажерах. Готовы пройти предполетную подготовку? **Воспитатель:** все космонавты умеют отлично ориентироваться в пространстве, и нас ждет первое задание: 1.закройте глаза, 2.поднимите руки вверх, 3.правой рукой дотроньтесь до кончика носа, 4.разведите руки в стороны 5.поднимите правую ногу Дети выполняют. **Воспитатель:** как у вас все отлично получается, испытания пройдены, вижу экипаж готов к полету. **Воспитатель**: А на чем же мы полетим? **Дети:** на космическом корабле, ракете …. **Воспитатель**: космический корабль не полетит, если не работает система управления. А из чего состоит система управления, как вы думаете. **Дети:** кнопочки, экран, пульт. **Воспитатель:** совершенно верно, предлагаю попробовать себя в роли космонавта-инженера. **Дети подходят к столу.** **Воспитатель:** Ребята, как вы считаете, наша установка готова к полету? Что здесь не так?

	Дети: нет кнопок, пульта. **Воспитатель:** давайте восстановим космическую установку. Перед вами часть системы управления, выполнив задание, мы сможем восстановить систему управления кораблем. Дети выполняют задание (примеры с геометрическими фигурами). **Воспитатель**: Кто выполнил задание, разметите на нашей установке. (Проверяете, все ли верно). Здорово, все справились! Космический корабль готов к полету, отправляемся. Экран — взлет ракеты. **Воспитатель:** Испытания мы с вами прошли, систему управления восстановили. А что же исследуют космонавты? Ответы детей. **Воспитатель:** Ребята, какие планеты вы знаете? **Дети:** Меркурий, Венера, Земля, Марс Юпитер, Сатурн, Уран, Нептун. **Работа с макетом** **Воспитатель:** верно, все это планеты Солнечной системы, и все они вращаются вокруг одной звезды — Солнца, каждая по своей орбите. На какой планете мы живем? **Дети:** Земля **Воспитатель:** верно, Земля—третья планета по удалению от Солнца. И это легко запомнить, ведь буква З на что похожа? **Дети:** цифра 3 **Воспитатель:** вот как легко запомнить, Земля — третья планета от Солнца. Предлагаю игру «Я планета». Дети разбирают картинки-планеты, на них цифра. **Воспитатель:** каждый выбрал себе планету, предлагаю найти соседей вашего числа и построиться в один ряд. **Дети выполняют.** **Воспитатель:** Планету Земля у нас выбрал Амир, назови соседей своего числа. **Дети:** 2 и 4. **Воспитатель:** какие это планеты? **Дети:** Венера и Марс. **Воспитатель**: давайте внимательно рассмотрим космическое пространство, используя телескоп. Задание-исследование «Космический телескоп». **Воспитатель**: что вы видите? **Дети**: звезды, метеориты, планеты, Солнце.

Заключительная часть: (1–3 мин). Анализ занятия. Цель: подвести итог занятия, выяснить, как дети усвоили материал.	**Воспитатель:** верно, как настоящие исследователи, мы изучаем космическое пространство. **Воспитатель**: узнать интересные факты о соседних планетах Марс и Венера поможет космическая аппаратура. Распределитесь поровну и отправляйтесь узнавать новую информацию о соседних планетах. Внимательно прослушайте информацию, а потом обменяемся ею и расскажем, что мы узнали нового о планетах Венера и Марс. Лена, с какой планетой вы познакомились? Что интересного ней вы узнали? Кто что запомнил? Почему она…? Зачем такая? **Воспитатель:** молодцы, много интересной информации собрали наши космонавты-исследователи. Полет наш завершается, мы возвращаемся на нашу планету Земля. Давайте из космоса посмотрим, как выглядит наша планета. **Использование аккаунта Google в сервисе Google Планета Земля** **Дети**: она круглая, голубого цвета. **Воспитатель:** как вы думаете почему она голубого цвета? **Дети**: это вода. **Воспитатель:** да все верно, у нас много морей, рек, озер. А чем еще богата наша планета? **Дети:** у нас много лесов, природных ископаемых. **Воспитатель:** действительно, ребята наша планета Земля очень богата и красива, и мы будем оберегать ее. Что для этого нужно делать? **Дети:** очищать водоемы не сорить, убирать мусор, ухаживать за животными и растениями. Вот мы с вами и вернулись в детский сад **Воспитатель**: что вам понравилось в нашем космическом путешествии больше всего? Ответ детей. Кому вы расскажете о нашем путешествии? **Ответы детей**

Используемая литература

1. Детям о Космосе и Ю. Гагарине: беседы, досуги, рассказы, авторы-составители Т.А. Шорыгина, М.Ю. Парамонова, ТЦ Сфера, 2011 год.

2. Дорожин Ю. «малышам о звездах и планетах» Мозаика-Синтез, 2010 год.

3. Скоролупова О.И. Покорение космоса. М. Скрипторий, 2009 год.

4. Петерсон Л.Г., Холина Н.П. «Раз — ступенька, два — ступенька». Математика для детей 6–7 лет, М. Ювента, 2009 год.

«СВЕРСТНИКОВОЕ ВОЛОНТЕРСТВО» КАК ЭФФЕКТИВНАЯ ТЕХНОЛОГИЯ НАСТАВНИЧЕСТВА ДЕТЕЙ С ОВЗ

Ибрагимова Эльвира Мухаметовна,
воспитатель высшей квалификационной категории
МБДОУ «Детский сад №33 комбинированного вида»
Приволжского района г. Казани

Аннотация. Автор статьи приводит результаты внедрения в дошкольном образовательном учреждении современной технологии социализации детей-дошкольников в образовательном комплексе через детское волонтерство как форму социальной адаптации.

Ключевые слова: дети с расстройством аутистического спектра, детское волонтерство, наставничество, социальные истории, тьюторское сопровождение

Практика движения детского волонтерства было начата нами в 2021 году и осуществлялась в виде практической деятельности в нормотипичной группе и группе детей с РАС поэтапно в рамках дошкольного образовательного учреждения.

Первый этап был подготовительным. В рамках его реализации мы изучили теорию технологии «Дети-волонтеры», слушали вебинары Н. П. Гришаевой «Современные технологии социализации дошкольников в образовательном комплексе».

С группой детей с РАС были проведены дополнительные беседы, организован просмотр фрагментов видеороликов про детей с расстройством аутистического спектра.

Для каждого ребенка-волонтера составили совместно с воспитателями группы № 9 график посещения, разработали определенную символику в одежде.

Практический этап применения технологии оказался самым сложным в исполнении. Несмотря на успешное освоение теоретической базы, на практике возникали различные трудности. Например,

волонтеры, закрепленные за ребенком с РАС, принимали участие в режимных моментах, но на первых этапах со стороны ребенка с РАС присутствовал определенный барьер нежелания общаться с «несвоими» детьми. Поэтому было принято решение о том, что волонтеры будут приходить ко всем детям группы компенсирующей направленности, чтобы ребенок с РАС мог визуально их запомнить и принять. Через некоторое время барьер нежелания общаться был снят, и волонтеры постепенно включились в совместную деятельность с детьми. Тем не менее возникла и другая проблема. Некоторые воспитанники группы с РАС проявили страх перед общением с детьми компенсирующей группы. Определились дети, которые с желанием посещали гр.№ 9, и дети, которым это давалось с трудом. С некоторыми детьми работа по преодолению страха общения продолжается до сих пор.

Для того чтобы у детей-волонтеров не было напряженности и страха от взаимодействия, воспитатель компенсирующей группы разработала социальные истории на следующие темы: «Я волонтер», «Если отобрали мою игрушку», «Драться — плохо». Практика показала, что такая целенаправленная работа с детьми с РАС позволяет волонтерам эффективнее выстраивать общение с воспитанниками компенсирующей группы. Дети с РАС многократно просят повторить эти истории, а ребята-волонтеры с удовольствием рассказывают их сами. Таким образом, дети-волонтеры легко адаптировались и активно включились в совместную деятельность.

В первое время мы стали организовывать общение «рядом», чтобы ребята могли привыкнуть друг к другу. Быстрее это происходило при совместной игровой деятельности. Далее дети-волонтеры стали активнее включаться в режимные моменты: помогали одеваться на улицу, оказывали помощь при усвоении культурно-гигиенических навыков. Процесс общения детей-волонтеров с детьми с РАС четко выстраивался педагогами компенсирующей группы, которые показывали детям-волонтерам приемы работы с детьми в паре, формы общения с использованием визуальных ориентиров, знакомили с элементарными приемами тьюторского сопровождения детей-аутистов.

В настоящее время дети-волонтеры и их подопечные являются активными участниками всех мероприятий детского сада. Стало традицией проведение совместных клубных часов, ежегодных акций «Мы вместе», «Зажги синим».

В результате данной работы нами были получены следующие положительные результаты:

– волонтерство помогло детям освоить основную компетенцию, без которой человек не может жить, — социально-коммуникативную;

– дошкольники научились вступать в открытый контакт, высказывать свою точку зрения, слушать, понимать и принимать точку зрения собеседника, проявили готовность решать социальные задачи, адекватно вести себя в различных жизненных ситуациях, в том числе и конфликтных;

– проведен мониторинг детей нормотипичной группы на основе диагностического инструментария Н. П. Гришаевой. Созданы карты наблюдений «Сформированность социальных навыков у детей.

Для детей группы РАС мы использовали систему оценки навыков VB MAPP Марка Сандберга, направленную, кроме прочих, на оценку языковых, учебных и социальных навыков детей с аутизмом или другими нарушениями развития. Здесь также наблюдается положительная динамика.

Таким образом, опыт по реализации сверстникового волонтерства показал эффективность технологии наставничества детей с ОВЗ.

Мы считаем, что главным ресурсом данного проекта является создание оптимальной социальной ситуации развития дошкольника, при которой происходит передача опыта (игрового, познавательного, социального) от нормотипичного сверстника к особенным сверстникам и развитие инициативы и самостоятельности детей в естественной среде.

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ТЕХНОЛОГИЯ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ УЧИТЕЛЯ ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА

Иванова Лариса Филипповна,
кандидат педагогических наук, профессор
Логинова Рамзия Маратовна,
старший преподаватель,
кафедра современных образовательных технологий
и проектирования содержания образования
ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан»
г. Казань, Россия

Аннотация. Наставничество является эффективным инструментом развития профессиональных навыков учителей и улучшения качества образования. В данной статье рассматривается понятие и методы наставничества, а также представлены результаты исследований, подтверждающие его эффективность (на примере опыта Республики Татарстан). Авторы анализируют роль наставничества в современной педагогической практике и предлагают практические рекомендации для внедрения данной технологии в систему профессионального развития учителей.

***Ключевые слова*:** наставничество, учитель, иностранный язык, дополнительное профессиональное образование, проблемно-диалогическое обучение.

Совершенствование профессиональных компетенций учителя является одним из ключевых аспектов повышения качества образования. В современных условиях обучение и воспитание стало более сложным и многоуровневым процессом, что требует от учителей непрерывного обучения и развития. Одним из эффективных методов развития профессиональных компетенций учителей является наставничество.

Сегодня основная идея «обучения на протяжении всей жизни» — это идея непрерывного образования человека. Система непрерывного педагогического образования требует создания необходимых научных,

педагогических и методологических условий для широкого внедрения модели наставничества в системе общего и дополнительного профессионального образования. Технология наставничества учителей иностранного языка через проблемно-диалогическое обучение в форме панельных дискуссий и воркшопов на курсах повышения квалификации, организованных Институтом развития образования Республики Татарстан, позволяет совершенствовать профессиональные компетенции в соответствии с условиями цифровизации общества и образования.

Представленный метод обучения решает проблемы современного дополнительного профессионального педагогического образования: внедрение инновационных практик в деятельность учителя, готовность педагога к самоорганизации и самообучению для успешной педагогической деятельности, совершенствование профессиональных компетенций педагога. В свою очередь проблемно-диалогическое обучение, организованное в форме панельных дискуссий и воркшопов, основывается на сотрудничестве и педагогическом взаимодействии.

Наставничество — это двусторонний процесс: деятельность наставника, с одной стороны, с другой — деятельность слушателя. Этот процесс является взаимным по своей природе и представляет собой одну из разновидностей педагогического взаимодействия.

Цель и задачи исследования.

Целью исследования является совершенствование профессиональных компетенций учителя иностранного языка посредством технологии наставничества в системе дополнительного профессионального образования педагогов.

Задачи исследования заключаются в следующем:

– организовать проблемно-диалогическое обучение учителей иностранного языка в формате панельной дискуссии на курсах повышения квалификации в рамках технологии наставничества;

– проанализировать эффективность применения данного метода обучения, способствующего совершенствованию профессиональных компетенций учителя иностранного языка.

На базе Института развития образования Республики Татарстан с 2021 по 2023 годы на курсах повышения квалификации учителей иностранного языка проводился эксперимент по обучению слушателей с использованием проблемно-диалогического обучения в формате панельной дискуссии. Участниками эксперимента стали 737 учителей иностранного языка (английского, немецкого, французского) Республики Татарстан.

Эксперимент проводился в три этапа:

1 этап — проведение входной диагностики для определения профессиональных дефицитов учителя иностранного языка;

2 этап — выходная диагностика на выявление профессиональных дефицитов учителя после освоения курса повышения квалификации;

3 этап — анализ результативности применяемого метода обучения.

Результаты проведенной нами входной диагностики позволили выявить наиболее распространенные профессиональные дефициты учителей иностранного языка: 48 % учителей готовы применять современные методы обучения в соответствии с содержанием обновленного ФГОС и способны выстраивать самостоятельно эффективную образовательную траекторию; всего 56 % учителей иностранного языка показали готовность к использованию в урочной деятельности информационно-коммуникационных технологий; 64 % учителей иностранного языка имеют трудности в области развития функциональной грамотности обучающихся (рис. 1).

Вместе с тем 80 % учителей иностранного языка в ходе проведенного анкетирования отмечают, что актуальной проблемой, стоящей перед учителем иностранного языка на сегодняшний день, является наличие большого количества теоретического материала для совершенствования процесса обучения, отсутствие пооперационных алгоритмов применения современных средств обучения. Не всегда верно понимается правильная организация урочной деятельности с применением дистанционных образовательных технологий.

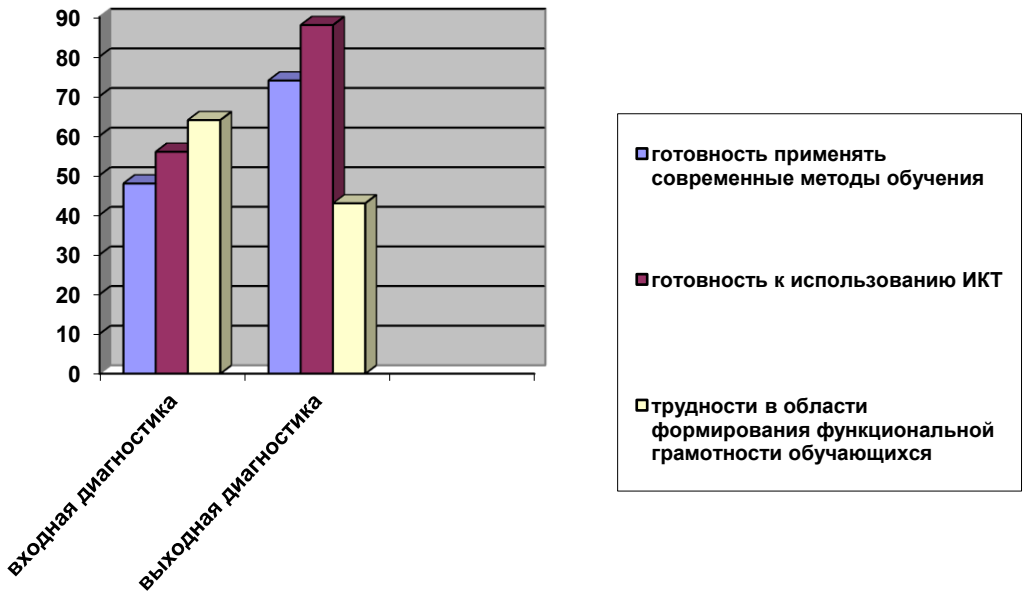


Рисунок 1. Входная и выходная диагностики на выявление профессиональных дефицитов учителей иностранного языка

Перспективу для решения данной проблемы открывают разработанные нами практические задания с применением метода проблемно-диалогического обучения в формате панельной дискуссии и воркшопов.

Определение темы и задач занятия на курсах повышения квалификации для учителей иностранного языка происходит при помощи применения метода панельной дискуссии в форме проблемно-диалогического обучения. Решение поставленных задач организуется с применением организованного преподавателем проблемного диалога.

Существует множество вариантов применения проблемных диалогов при проведении курсов повышения квалификации. Рассмотрим наиболее типичные сценарии использования этого метода при постановке учебных задач.

Подход, основанный на побуждающем диалоге, включает в себя использование стимулирующих реплик для содействия творческой активности учащихся и развития их творческих способностей. В начале процесса постановки задачи преподаватель создает проблемную ситуацию, а затем использует специальные высказывания, чтобы помочь слушателям осознать противоречия и сформулировать проблему.

Первый прием заключается в создании проблемной ситуации с противоречивыми аспектами путем одновременного представления учащимся противоречивых фактов, теорий и мнений. Для стимулирования осознания противоречия используются такие вопросы-реплики, как «что вызывает ваше удивление?», «какие интересные наблюдения вы сделали?», «какие противоречия стали для вас явными?»

Постановка проблемы	**Анализ**	**Преподаватель**	**Слушатель курсов**
	Предъявление противоречивых мнений	Что вас удивило? Какие интересные наблюдения вы сделали?	Проблемная ситуация. Какой возникает вопрос?
	Побуждение в осознание	Сколько было вопросов? Сколько мнений? Сколько было заданий? Как выполнить?	Осознание противоречия
	Побуждение к проблеме	Вы справились с заданием? В чем возникло затруднение?	Неточная формулировка темы
	Тема	Появление темы занятия на слайде	

Второй прием. Для создания ситуации столкновения мнений используется вопрос или практическое задание, основанное на новом материале. С целью стимулирования осознания противоречия применяются следующие фразы: «был ли один вопрос, но много мнений?», затем: «почему так произошло? Что нам не известно?»

	Анализ	**Преподаватель**	**Слушатель курсов**
Постановка проблемы	Актуализация изученного материала	Прочитайте словосочетания на доске	Функциональная грамотность, верифицированный образовательный контекст, личностные, предметные и метапредметные результаты
		Объясните их значение. Подумайте, что общего у данных словосочетаний?	Слушатели приводят значения представленных словосочетаний

	Задание на новый материал и проверка задания	Слушатели работают в парах, сопоставляют значения предложенных словосочетаний, приводят примеры.	*Варианты ответов* Проблемная ситуация
	Побуждение к осознанию	Сколько было заданий? Как вы справились с заданиями?	Осознание проблемы
	Побуждение к проблеме	Что общего у представленных словосочетаний?	Неточная формулировка темы.
	Тема	Обновленный ФГОС НОО, ООО, СОО	

Активное целеполагание

Подводящий диалог представляет собой структуру, состоящую из набора вопросов и заданий, которые способствуют активному развитию логического мышления слушателей. На этапе постановки задачи преподаватель последовательно направляет слушателей к формулировке темы урока.

Прием *передачи темы с мотивирующим приемом* заключается в том, что преподаватель предварительно представляет тему либо захватывающим материалом, либо обозначает важность темы для самих слушателей.

Постановка проблемы	**Анализ**	**Преподаватель**	**Слушатель курсов**
	«Яркое пятно»	На слайде представлена учебная задача. Определите, что является основанием для разработки учебной задачи.	
		Кто догадался?	Федеральная рабочая программа по иностранному (английскому) языку
	Тема	Значит, тема нашего занятия …?	ФРП по иностранному (английскому) языку

Для эффективного решения учебных задач часто целесообразно использовать *метод побуждающего диалога*. Побуждающий диалог вклю-

чает в себя совокупность определенных вопросов, побуждающих слушателей выдвигать различные гипотезы. Этот метод имеет определенную структуру. При этом побуждение обычно представляет собой стандартную фразу, в то время как подсказки требуется формулировать каждый раз заново.

Подводящий диалог — это система вопросов и заданий, которые помогают слушателям формулировать новые знания.

При введении нового материала ценность имеют задания, которые направлены на анализ, систематизацию и выявление закономерностей. Это в свою очередь позволяет слушателям курсов активно усваивать новые знания или самостоятельно обобщать изученный материал.

Таким образом, на занятиях с использованием методов проблемно-диалогического обучения преподаватель помогает слушателям поставить учебную задачу, сформулировать тему занятия и задачи. Это усиливает их мотивацию к обучению. После того как цели определены и приняты, слушатели берут на себя часть ответственности за их достижение. Преподаватель, используя побуждающий или подводящий диалог, организует знакомство слушателей с новым материалом.

Использование проблемно-диалогического обучения в процессе изучения иностранного языка способствует достижению личностных (становление мотивов, ценностей), метапредметных (формирование общеучебных умений), предметных (качественные знания) результатов. Их приобретение достигается за счёт использования центральных компонентов технологии: методы постановки проблемы обеспечивают познавательную мотивацию, методы поиска решения — подлинное понимание материала, продуктивные задания — осознанное воспроизведение.

Согласно действующим нормативно-правовым документам, которые регулируют деятельность учителей иностранных языков, обеспечение комфортных условий для эффективного обучения иностранным языкам является обязательным требованием. Эти условия включают в себя создание информационно-образовательной среды, которая содержит следующие элементы:

– использование современных учебно-методических комплексов (УМК), которые соответствуют требованиям содержания обновленных

федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) и включают в свой состав верифицированные электронные образовательные ресурсы;

– применение цифровых образовательных ресурсов, которые успешно прошли федеральную экспертизу и были одобрены для использования в общеобразовательных учреждениях.

Введенные в содержание обновленных ФГОС на законодательном уровне такие понятия, как функциональная грамотность, дистанционные образовательные технологии, верифицированные образовательные ресурсы, выявили среди учителей со стажем работы более десяти лет актуальную проблему. Это цифровизация обучения и совершенствование использования современных инновационных и информационных технологий в преподавании иностранного языка.

Исходя из профессиональных дефицитов, в частности такого как слабая заинтересованность педагогов к ведению профессиональных блогов в социальных сетях, способствующих совершенствованию IT-компетенции, нами были разработаны, организованы и успешно проведены воркшопы (форматы обучающего занятия, которые помогают слушателям получать знания и сразу применять их на практике для совершенствования IT-компетенции).

Воркшопы «Блогика» позволяют учителям Республики Татарстан повысить интерес к ведению профессионального блога и проводятся в несколько этапов.

Первый этап: сбор команды, обсуждение механизмов разработки образовательного блога, определение площадки для проведения образовательного блога.

Второй этап: создание совета блогеров — учителей иностранного языка.

Разработка плана действий совета блогеров.

Разработка, обсуждение критериев оценивания образовательного блога.

Организация мероприятий по популяризации образовательного блога.

Организация награждения (разработка сувенирной и подарочной продукции)

Третий этап: проведение образовательного блога с практической частью (демонстрация наработок).

Четвертый этап: представление материалов лучших образовательных блогов на уровне Республики Татарстан.

Показателями результативности воркшопов «Блогика» являются следующие критерии:

– совершенствование IT-компетенции учителей;

– повышение количества учителей, ведущих профессиональные блоги;

– предоставление учителям возможности презентовать свой город, район на республиканском или федеральном уровнях;

– возрастание интереса к профессии учителя.

Заключение. Наставничество является важной технологией совершенствования профессиональных компетенций учителей. Оно способствует развитию педагогических навыков, повышению качества образования и укреплению профессионального сообщества. Реализация наставничества требует систематического подхода и внимания к выбору наставников, а также обеспечения поддержки и обратной связи для слушателей. Эффективное наставничество является важным шагом к улучшению образовательной среды и совершенствованию педагогического мастерства учителя.

ИНТЕГРАЦИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ В РАМКАХ СОДЕРЖАНИЯ УРОКА ИНОСТРАННОГО ЯЗЫКА: ДЕЛОВОЙ ЭТИКЕТ

Куликова Юлия Олеговна,
преподаватель
ГАПОУ «Казанский торгово-экономический техникум»,
г. Казань, Россия

Аннотация. Задача преподавателя СПО не только обучить студента его будущей профессии, но также воспитать его как личность. Ведь настоящий профессионал — это не только специалист в своей

сфере, но и образованный и интеллигентный человек. Предлагаемая разработка плана урока английского языка направлена на знакомство студента с нормами этикета, формирование базовых знаний правил поведения в деловой коммуникации, объединяет в себе дидактические и воспитательные цели. По окончании урока у студентов формируется представление о профессионале как о воспитанном и культурном человеке.

Ключевые слова: урок иностранного языка, этикет, правила поведения, профессионал.

Год наставника и педагога в России расширил рамки понимая данной профессии. Преподаватель — это не только тот, кто учит студентов своему предмету, но и передает им метапредметные знания и навыки, которые будут необходимы студентам и в их будущей профессии, и в обычной жизни. Нам представляется крайне важным интегрировать некоторые профессиональные умения и знания в цикл общеобразовательных дисциплин, чтобы уже с первого курса погрузить студентов в профессиональную сферу. Получение базовых социальных навыков, которые должны присутствовать в личности будущего профессионала, является ключевым моментом в процессе получения образования и наставничества, так как наставник как настоящий профессионал не только должен знать теоретическую и практическую часть своей работы, но и уметь вести себя достойно в обществе, эффективно взаимодействовать с людьми. В статье представлен анализ использования на уроке английского языка принципа интеграции лингвистических умений и развития у студентов социальных навыков в области психологии общения, этикета делового и неформального общения и soft skills.

В связи с тем что мы объединили в содержании занятия предметные и воспитательные функции, его цели можно разделить на две группы:

– предметные цели: совершенствование навыков чтения, практика устной речи на иностранном языке, перевод текста научно-популярного стиля;

– воспитательные: сформировать базовые знания делового этикета и применять их на практике, научиться решать конфликтные ситуации рабочего характера.

Во время практического занятия формируются следующие общие компетенции и личностные результаты:

– ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам;

– ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности;

– ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие;

– ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами;

– ЛР 4. Проявляющий и демонстрирующий уважение к людям труда, осознающий ценность собственного труда. Стремящийся к формированию в сетевой среде личностно и профессионального конструктивного «цифрового следа»;

– ЛР 11. Проявляющий уважение к эстетическим ценностям, обладающий основами эстетической культуры.

Занятие рассчитано на 2 академических часа (90 мин.) и идеально подойдет для специальностей сферы услуг, особенно для работников кафе и ресторанов. Однако при небольшой модификации последних заданий урок будет подходить для любой специальности.

Занятие рекомендуется начать с приветствия и сразу перейти к этапу мотивации. На экран выводится первый слайд презентации [1], преподаватель задает вопрос в аудиторию: «How do you think who is a true professional?». Предполагается, что ответы студентов будут содержать идею о том, что это всесторонне развитый человек, объединяющий в себе профессиональные умения и коммуникативные навыки вежливого общения. Ответы студентов позволят плавно перейти к теме занятия: A true professional: an etiquette rules.

Актуализировать тему занятия поможет введение педагога: As you have said, a true professional should be good at everything. Working

with clients in service sector you as professionals should be polite and intelligent, have a good communicative skills and manners, never be rude and leave a good impression. That's why you need to learn general rules of etiquette. Now let's read the article about table manners and discuss it.

Студенты по очереди вслух читают и переводят статью «The rudest things you can do at a restaurant» [2] (слайд 2), в которой описывается топ-10 грубейших ошибок в поведении за столом. Статья предполагает обучение базовым правилам поведения в общественном месте и в процессе коммуникации. После каждого пункта рекомендуется сделать паузу для обсуждения, задавая студентам наводящие вопросы по типу: Why is it impolite? What should you do instead? If you were there, would you be upset with this behavior? Do you have another solution\opinion?

Обсуждаются все 10 пунктов статьи, основная информация из абзаца выводится на слайды 3–12.

1. Being On Your Phone
2. Snapping Your Fingers At Servers
3. Making Loud Noises
4. Not Attending To Your Children
5. Putting Bodily Functions On Display
6. Taking Food Without Permission
7. Putting Your Feet Up
8. Drenching Yourself In Perfume
9. Expecting Your Companion To Pay
10. Undertipping*

В процессе обсуждения последнего пункта стоит отметить, что данная ошибка считается грубой в американском менталитете, где сумма чаевых является устойчивой — 20 % от счета. В России же оставить на чай — желательное, однако не обязательное правило.

После прочтения, перевода и обсуждения правил поведения студентам предлагается небольшой квиз (викторина). Ученики делятся на команды по 3–4 человека и садятся за круглый стол для обсуждения последующих вопросов. Преподаватель задает вопрос на тему правил поведения в аудиторию, группам дается время на коллективное обсуждение (около 10–20 секунд), затем каждая команда поочередно называет

тот вариант ответа, с которым она согласна, и объясняет почему. Для подогревания интереса преподаватель может вести счет на доске, добавляя команде по 1 баллу за правильный ответ. Вопросы викторины направлены на изучение правил делового этикета в рамках рабочего коллектива, субординации и отношений «коллега — коллега», «подчиненный — начальник», вопросы также дублируются на слайдах 13–18:

Вопросы викторины:

1. You are a worker in a big company and now you are discussing some issues with your client Mr. Beta. Your boss Mr. Alpha is coming in your room. You say him: "Ms. Alpha, I'd like you to meet Mr. Beta, our client from San Diego." Are you doing right?

Ответ: no, firstly you should introduce your boss to your client, not vice versa.

2. At a social reception you meet the CEO of a large corporation. After a short conversation you give him your business card. Did you right?

Ответ: No, it's not appropriate

3. You are having dinner at a restaurant and you yourself have decided who sits where and ordered their dishes in advance. Did you right?

Ответ: yes, because you are a host

4. A toast has been proposed in your honor. You say thank you and drink from your glass. This is right?

Ответ: no, you shouldn't drink in your honor

5. You are at a restaurant table for a business dinner. Halfway through the meal you are called to the phone. What do you do with your napkin? Will you leave it on the table, on a chair, or take it with you?

Ответ: you should leave it on a chair

По итогам квиза проводится подведение итогов. В завершение группам предлагается решить примеры с 2–3 возникшими на рабочем месте конфликтными ситуациями, связанными с их будущей профессией. Первая конфликтная ситуация моделируется педагогом как пример, следующие придумывают группы и задают их решение своим соперникам. Ситуации должны соответствовать специальности студентов. Например, будущим поварам, кондитерам можно задать вопрос: что они будут делать, если в их блюде нашли волос (слайд 19)?

В конце занятия подводятся итоги, подсчитываются баллы, победителям ставятся оценки. В аудиторию рекомендуется задать вопросы для рефлексии над пройденным материалом (слайд 20):

1. Do you like our today lesson? Was it interesting?

2. What new have you learned today? What have surprised you? What have you already known?

3. Why is it important to know the etiquette rules?

Урок предлагается закончить высказыванием А.Ф. Тютчевой: «Etiquette creates an atmosphere of universal respect, when everyone maintains their dignity at the cost of freedom and convenience» — и ссылками на дополнительные материалы по изучению этикета для любознательных студентов (слайд 21–22).

Таким образом, на представленном примере содержания разработанного урока иностранного языка мы продемонстрировали, каким образом, с помощью каких технологий и педагогических приемов формируются важные социальные навыки, которые можно внедрить в процесс обучения общеобразовательных дисциплин. В рамках занятия студенты не только совершенствуют свои навыки владения иностранным языком, но также воспитывают в себе интеллигентную личность, развивая себя как профессионала своего дела, знакомого с нравственными, моральными и этическими правилами общества, в котором они будут в дальнейшем работать.

Литература

1. Презентация к уроку. https://view.genial.ly/652bcd5964d4930011205dea/interactive-content-presentation-the-new-era-of-batteries

2. The rudest things you can do at a restaurant. Электронная статья: https://www.huffpost.com/entry/rudest-things-you-can-do-at-a-restaurant_l_5e38960ac5b6ed0033ab0f6e

АВТОРСКАЯ ИГРА ПО ОБУЧЕНИЮ ДЕТЕЙ ТАТАРСКОМУ ЯЗЫКУ «ВОЛШЕБНАЯ ДОРОЖКА» — «ТЫЛСЫМЛЫ ЮЛ»

Павлычева Елена Николаевна,
воспитатель 1 квалификационной категории,
Зарипова Гульнара Ростямовна,
воспитатель 1 квалификационной категории,
МБДОУ «Детский сад комбинированного вида №29 г. Лениногорска»
МО Лениногорский МР Республики Татарстан

Аннотация. Авторы статьи отметили, что в рамках реализации наставнической модели они создали в ДОУ развивающую предметно-пространственную среду, в которой дошкольники вовлечены в исследовательские проекты и творческие занятия, где они учатся изобретать, понимать и осваивать новое, выражать собственные мысли, принимать решения и помогать друг другу, формулировать интересы и осознавать возможности.

Ключевые слова: педагог-наставник, воспитатель, профессиональные компетенции, профессиональная адаптация.

Наставничество — одна из форм передачи педагогического опыта, в ходе которой начинающий педагог практически осваивает профессиональные приемы и техники воспитания под непосредственным руководством педагога-наставника. Суть наставничества — в передаче богатого личного опыта профессиональной деятельности молодому человеку, в ускорении его адаптации к профессиональной деятельности, оказании помощи и поддержки.

Наставник развивает свои деловые качества, повышает свой профессиональный уровень в процессе взаимообучения.

Молодой педагог получает знания, развивает навыки и умения, повышает свой профессиональный уровень, строит собственную профессиональную карьеру, выстраивает конструктивные отношения с наставником.

Наставник — Зарипова Гульнара Ростямовна, воспитатель 1 квалификационной категории, и молодой педагог — Павлычева Елена Николаевна, воспитатель 1 квалификационной категории, работают в паре уже 3 года, имеют общие цели и задачи в воспитании и обучении детей. В процессе взаимодействия сложились тёплые дружеские взаимоотношения, и совместная деятельность не только приносит обоюдную пользу, но и способствует формированию системы успешной работы.

Задачи:

– создать условия для развития профессиональных навыков молодого педагога;

– привить молодому педагогу интерес к педагогической деятельности;

– ускорить процесс профессионального становления;

– способствовать повышению профессионализма.

В нашем профессиональном тандеме наблюдается личностное движение от установки «я — молодой специалист» к установке «я — один из множества профессионалов». На наш взгляд, данная установка — необходимое условие для выстраивания взаимодействия между коллегами. Сотрудничество с напарником выстроено на понимании и выполнении каждым своих профессиональных обязанностей.

В нашей группе мы создали развивающую предметно-пространственную среду, в которой дошкольники вовлечены в исследовательские проекты и творческие занятия, где они учатся изобретать, понимать и осваивать новое, выражать собственные мысли, принимать решения и помогать друг другу, формулировать интересы и осознавать возможности.

Главная особенность в организации образовательной деятельности в нашей группе — это повышение значимости игры как основного вида деятельности детей.

Ещё в начале учебного года мы задались целью создать авторскую игру, которая должна быть интересной, яркой, привлекательной, необычной. Долго размышляя, мы остановились на игре по татарскому языку. Почему именно по татарскому языку? Во-первых, это актуально, во-вторых, Елена Николаевна, заняв первое место в муниципальном

этапе конкурса «Я работаю и говорю по-татарски», стала участником республиканского конкурса, где одним из испытаний было открытое мероприятие «Я научу тебя интересной игре». Мы задумались над игрой, перебирали множество вариантов, ведь игрой в конкурсе нужно заинтересовать совершенно незнакомых детей, поддерживать интерес, увлечённость в течение всего процесса. Решили сразу: она должна быть яркой, многофункциональной и задействовать не одного, а несколько детей. И вот что у нас получилось.

Представляем вашему вниманию нашу авторскую игру ***«Волшебная дорожка».***

Цель игры: способствовать активизации в речи детей слов на татарском языке, закреплению умений отвечать на вопросы воспитателя: «Бу кем?», «Бу нерсә?», «Нинди?», «Ничә?», знаний детей о сказках, мультфильмах на татарском языке, упражнять в составлении предложений с использованием пиктограмм. Развивать внимание, память, кругозор, умение следовать инструкции; целеустремлённость, вызвать радостные эмоции у детей.

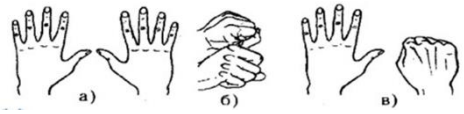




Описание игры. Игра предназначена для детей 5–7 лет и может быть использована в совместной деятельности детей, детей и воспитателя, детей и родителей. В игре участвуют от 2 до 10 игроков. На полу расстилается игровое полотно (размер 2 на 3 м). В свой ход игрок бросает большой куб и идёт по игровому полю столько шагов, сколько выпало картинок на кубе. Ставит фишку. Игроки преодолевают следующие препятствия:

1. *«Приветствие».* (Энергизатор «Подари улыбку»). Поздоровавшись с детьми, предлагаем: «Елмаеп, яратып иптәшеңә кара һәм исәнләш. Чылбырны дәвам ит». Начинаем цепочку «улыбок», дети в круге поворачиваются и улыбаются своему соседу, передавая таким образом свою улыбку, свое хорошее настроение.

2. «*Задорные пальчики*» (чтобы снять умственное напряжение, дать детям небольшой отдых, вызвать положительные эмоции, используем кинезиологические упражнения и пальчиковые игры на татарском языке с музыкальным сопровождением).



Упражнение «Аю» – «Мишка»

Аю йөри урманда. (ладонь — кулак)

Тәмле бал эзли анда. (протираем ладони)

Йөри торгач арый ул, (ладонь — кулак)

Ял итэргэ уйлый ул. (руки на колени)

3. «*Легопредложение*» (составляем предложения на татарском языке с использование легоконструктора и пиктограмм).





4. «*Цветное солнышко*» (закрепляем знание цветов на татарском языке, называя цвет каждого лучика у солнышка).



5. «*Музыкальная разминка*» (играем в музыкальную подвижную игру «Кыңгырау»:

Дети встают в круг. Водящий с колокольчиком в руках ходит по кругу.

Все игроки произносят слова:

Кыңгыравым кулымда,

Ә дусларым янымда.

Кыңгырау зәңгәр-зәңгәр,

Көйгә биерләр кемнәр)

По окончании слов водящий останавливается, кладёт колокольчик на пол между двумя детьми. Они встают спиной друг к другу, по сигналу бегут в разные стороны по кругу. Добежавший первым берёт колокольчик, играет в него, прибежавший вторым танцует под татарскую народную мелодию.

6. «*Мультипазл*» (дети собирают пазлы — кадры известных татарских мультфильмов).





7. «*Отгадай сказку*» (отгадывают по иллюстрации татарские народные сказки, известные произведения татарских писателей)



Игра завершается после достижения финиша.

«***Тылсымлы юл***»

Максат: балаларның сөйләм телен активлаштыру, тәрбияченең сорауларына дөрөс итеп җавап кайтару: «Бу кем?», «Бу нәрсә?», «Нинди?», «Нишли? Ничә?». Татар телендә әкиятләр, мультфильмнар турындагы белемнәрен ныгыту. Инструкциягә игътибар итү, аны үтәү. Балаларда шатлыклы хисләр уяту.

Уен барышы: Уен 5–7 яшьлек балалар өчен эшләнгән һәм балалар, балалар һәм тәрбияче, балалар һәм ата-аналар уртак эшчәнлегендә кулланылырга мөмкин. Уенда 2–10 уенчы катнашырга мөмкин. Идәндә уен җәймәсе таратып куела. Уенчы үз чиратында шакмакны тәгәрәтә һәм шакмактагы рәсемнәрнең саны буенча уен кыры буйлап адым ясый.

Уенчылар түбәндәге киртәләрне җиңәләр:

«Сәламләү»

«Дәртле бармаклар»

«Легоҗөмләләр»

«Төсле кояшкай»

«Музыкаль җылыту»

«Мультипазл»

«Әкиятне бел».

Уен соңгы тукталышка ирешкәч тәмамлана.

В ходе игры дети расширяют словарный запас, составляют предложения с использование пиктограмм, закрепляют знания о произведениях татарских писателей, знакомятся с татарскими народными подвижными, музыкальными играми. Данную игру мы презентовали на семинарах, участвовали с ней в конкурсах, выставках.

В одном их детских садов нашего города был организован семинар-практикум «Наставничество в детском саду: преемственность опыта в организации режимных моментов». На семинаре был организован открытый показ игровой деятельности с использованием авторской игры «Тылсымлы юл». Дети с удовольствием играли в данную игру, с лёгкостью справились с предложенными заданиями. Участники семинара также высоко оценили авторское пособие.

Таким образом, в нашем тандеме сформирована эффективная система взаимодействия наставника и молодого специалиста, которая является базой для систематического самообразования, самоанализа профессиональной деятельности, внедрения передовых форм и методов работы.

Надеемся, что вам интересен наш опыт работы!

Приложение






НАСТАВНИЧЕСТВО КАК НЕОТЪЕМЛЕМЫЙ КОМПОНЕНТ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА МОЛОДОГО ПЕДАГОГА

(ЭССЕ)

Степанова Елена Анатольевна,
учитель начальных классов
высшей квалификационной категории
МБОУ «СОШ№36» Нижнекамского муниципального района РТ

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

А.С. Макаренко

Аннотация. Автор эссе излагает свою позицию о роли и значении современного педагогического наставничества. Отмечает, что в современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает тот факт, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Ключевые слова: Год педагога и наставника, профессиональное становление, молодой педагог, мотивация к самосовершенствованию, национальная система образования.

2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника. Соответствующий указ подписал Президент Российской Федерации Владимир

Путин. Год педагога и наставника проводится с целью признания высокого статуса представителей педагогической профессии.

Особенно актуальна в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации в образовательной организации и повышения квалификации педагога, 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.

Приход в школу молодых учителей — это профессиональное испытание для них и широкое поле деятельности для администрации школы и педагогического коллектива. Молодой учитель, начинающий свою педагогическую деятельность в школе, нередко теряется. Знаний, полученных в колледже и вузе, достаточно, но не хватает школьной практики, педагогического опыта.

В современных условиях реформирования национальной системы образования особое значение приобретает то, что молодой педагог должен в максимально короткие сроки адаптироваться в новых для него условиях практической деятельности. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Сегодня 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.

Основная часть.

1.1 «Школа личностного роста»

Все мы знаем, что самое важное и сложное — это первые годы работы молодого учителя. Они определяют, останется ли он в профессии и достигнет ли в ней высот. Каждый молодой специалист, пришедший работать в школу, ощущает потребность в поддержке опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

Потребность в наставничестве остро назрела и в нашей, молодой школе, так как почти половину коллектива составляли молодые специалисты. Администрация школы, учитывая советы психологов по психологической совместимости, сформировала пары «наставник — наставляемый».

Учить учителя — это почётно и хлопотно.

Основная **цель** работы: сформировать профессиональные умения и навыки для успешного применения на практике.

Задачи:

– оказание методической помощи молодому специалисту в повышении общедидактического и методического уровней организации учебно-воспитательного процесса;

– создание условий для формирования индивидуального стиля творческой деятельности молодого педагога;

– развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании.

В нашей школе было решено внедрить свою модель наставничества «Школа личностного роста», которая предполагает реализацию партнерской модели организации совместной деятельности наставника и молодого специалиста, при которой и тот, и другой развивают свои профессиональные компетенции. Наставник выстраивает стратегию личностного роста и развития совместно с подопечным, ставит цели и задачи, определяет сильные стороны личности, помогает увидеть слабые места и правильно отрефлексировать успехи и неудачи, тем самым обогащая свой собственный профессиональный опыт.

Администрация школы совместно с куратором работы наставников, учитывая советы психологов, которые провели тест психологической совместимости, сформировала пары «наставник — наставляемый».

На совместном совещании мы определили круг основных проблем, с которыми может впервые столкнуться с преподавательской деятельностью молодой учитель.

Нами были определены три основных направления:

– методическая работа;

– работа с документами;

– работа с родителями.

Прежде чем приступить к работе с молодыми специалистами, выяснили, на каком уровне находятся их профессиональные знания, умения и навыки. Для этой цели мы провели анкетирование, а также организовали встречи за круглым столом, в ходе беседы выявили сильные и слабые стороны каждого молодого специалиста. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник создает индивидуальный план осуществления наставничества.

Наставники в своей работе руководствуются Положением о наставничестве, утверждённым директором школы.

Мы верим, что не только наставляемые, но и наставники в совместной работе совершенствуют свое мастерство. За два года работы у нас сложилась система обучения наставников. Обучение наставников любой категории связано с потребностью в обосновании обучения, потребностью в самостоятельности и согласовании обучения с личным и профессиональным опытом. В ходе обучения наставников мы сталкиваемся с необходимостью разрешать противоречия: между уже заслуженным этими людьми высоким статусом и статусом ученика; между принятием себя как состоявшегося профессионала и необходимостью контакта с другим коллегой, выступающим в роли учителя; между признанием как компетентного педагога по своей специальности и некомпетентного в других, чаще всего новых областях.

Формами работы наставников в нашей школе являются:

– индивидуальные консультации;

– посещение уроков;

– проведение обучающих тренингов со специалистами различных областей (психологи, коучи, IT-специалисты);

– проведение корпоративного обучения наставников, обеспечивающего развитие личностных, социальных и методических компетенций;

– проведение обучающих тренингов со специалистами различных областей (психологи, коучи, IT-специалисты);

– проведение круглых столов с обсуждением конкретных производственных ситуаций, которые вызывают затруднения;

– участие в конкурсах профессионального мастерства для освоения нового опыта и новых идей, участие в конкурсах педагогического мастерства для закрепления и совершенствования собственного опыта;

– участие в конкурсах грантовой поддержки;

– внедрение формата обмена опытом: внутренние профессиональные конференции, стажировки, методические выезды, командировки, обеспечивающие знакомство с опытом других педагогов;

– разработка «Справочников наставника» как формы обобщения профессионального мастерства;

– мастер-классы, семинары;

– совместно разработанные открытые уроки и мероприятия;

– теоретические выступления;

– участие в профессиональных конкурсах.

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе, поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодым специалистом разрабатывались занятия и анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умению достичь поставленной цели на уроке. Было организовано взаимопосещение учителей. Молодые специалисты в любое свободное время посещали уроки своих наставников, а также открытые уроки не только наставников, но и других опытных учителей школы.

При работе с документацией сначала ознакомились со всеми нормативными актами, положениями нашей школы. Изучили особенности работы с электронным журналом, требованиями к оформлению рабочих и контрольных тетрадей. Совместно разрабатывали рабочие

программы по предметам и курсам внеурочной деятельности. Оказывали непосредственную помощь в проверке тетрадей, вместе разбирая каждую работу.

Были даны рекомендации по составлению плана воспитательной работы. При работе с родителями совместно разрабатывали родительские собрания и непосредственно присутствовали на них, а также оказывали помощь молодому учителю при консультировании и индивидуальных встреч с родителями.

Для оценки эффективности наставничества была разработана анкета по адаптации молодого специалиста, которую наши педагоги заполняют в конце учебного года и на основании результатов которой будут внесены корректировки в план работы.

В нашей школе проводятся различные семинары, семинары-практикумы по разным темам. Все они направлены для успешной адаптации начинающего педагога, профессионального роста и решения тех или иных возникающих трудностей молодого учителя.

Помогая молодым специалистам, мы рекомендуем им принимать активное участие в мероприятиях, которые проводятся в рамках реализации программы по работе с молодыми учителями г. Нижнекамска. Создаем условия для посещения открытых уроков, семинаров, проводимых в городе. Предлагаем им самим участвовать в различных конкурсах и привлекать своих учеников.

Также в нашей школе работает кружок «Педагогический класс», деятельность которого способствует осознанному выбору обучающимися будущей профессии, получению знаний о своих ресурсах и своем творческом потенциале, развитию личности обучающегося, ориентирует их на выбор педагогической деятельности. Встречи с ветеранами педагогического труда, опытными педагогами, молодыми специалистами, студентами педагогического колледжа направлены на формирование представлений обучающихся о педагогической профессии, конструирование модели «современный учитель».

1.2. Молодой педагог Гамирова Надежда Ивановна — моя подопечная. С самого начала у нас сложились доверительные отношения.

Я посещала уроки молодого специалиста с целью оказания методической помощи. И это помогло выявить некоторые затруднения:

– в организации учителем дисциплины обучающихся на уроке, на перемене;

– в составлении КТП (календарно-тематического планирования);

– в составлении поурочных планов (в соответствии структуры урока его типу по ФГОС);

– в распределении времени на этапах урока;

– в формулировке целей урока;

– в правильном оформлении электронного журнала.

Для устранения указанных затруднений были:

– проведены консультации, беседы по разработке рабочих программ (написанию пояснительной записки и КТП);

– сделан тщательный анализ посещённых уроков с методическими рекомендациями;

– даны рекомендации и советы по организации дисциплины обучающихся на уроке, на перемене;

– проведен инструктаж по ведению электронного журнала;

– проведен инструктаж по выполнению единых требований к ведению тетрадей.

Подопечной были даны накопленные за мою педагогическую деятельность материалы в электронном виде: конспекты уроков и презентации по учебным предметам, разработки внеклассных мероприятий, родительских собраний и др., которые могли пригодиться учителю в работе.

Она была приглашена на уроки, содержание которых совместно обсуждалось. Были даны советы и консультации по структуре и типу урока: как правильно начать урок, рационально распределить время между его этапами, какие средства обучения будут эффективны на данном занятии и т.д.

При сравнении уроков в начале и в конце учебного года в работе молодого специалиста виден прогресс. Учитель планирует урок в соответствии с ФГОС, с применением различных технологий: игровых, здоровьесберегающих, ИКТ и др.

Но остались ещё проблемы. В ходе посещенных уроков выявлены трудности в работе с детьми с низкой учебной мотивацией. Выясни-

лось, что проблема состоит в низком вовлечении их в активную учебную деятельность и несоблюдении ими дисциплин; во время урока трудно эффективно следить за ходом учебного процесса, т. к. упускается из зоны внимания поведение обучающихся на уроке и взаимоотношения учащихся в классе. Было обращено внимание на использование различных форм контроля и оценки знаний обучающихся, а также на необходимость организовать целенаправленную работу по решению этих проблем.

Правильно **с**планированная работа педагога-наставника помогает молодому специалисту достичь гораздо больших успехов, чем можно было бы ожидать, преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии, стать настоящим Учителем.

И у нас появились первые победы.

В 2018/19 учебном году Надежда Ивановна стала финалистом в муниципальном конкурсе «Шахматный педагог — 2019». В 2020 году приняла участие в школьном этапе «Учитель года — 2020». Показала мастер-класс и междисциплинарный урок.

Эффективной формой организации помощи молодым педагогам в нашей школе являются мастер-классы в рамках методического дня «Норма», на которых наставники и молодые специалисты делятся опытом работы по внедрению в практику новых технологий.

1.3. Оранжевая перемена

Молодой педагог, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи не только более опытных коллег, но и в поддержке таких же начинающих специалистов, как и он сам. Поэтому на уровне муниципального района принято решение разработать проект по поддержке молодых специалистов, который направлен на оказание всесторонней помощи молодым педагогам: учебно-воспитательной, методической, психолого-педагогической, профсоюзной. И в ходе коллегиального обсуждения данный проект получил название «Оранжевая перемена». Оранжевый — цвет самопознания, самоопределения, поиска чего-то яркого и нового, перемена может иметь разные значения для разных людей. Для кого-то сочетание «Оранжевая перемена» означает

яркий отдых, когда молодые специалисты встречаются вместе на различных мероприятиях проекта, а для кого-то «Оранжевая перемена» — изменение в самопознании и поиске новых путей развития, как личностных, так и профессиональных.

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

В течение обучения в проекте «Оранжевая перемена» проводятся тренинги, разработка и демонстрация уроков, анкетирование на предмет выявления трудностей в работе, а также ведется наблюдение за молодыми педагогами с целью отбора для участия в проекте «Среда для среды». Итогом обучения в рамках проекта «Оранжевая перемена» является решение индивидуального педагогического кейса. Самые активные, творческие, целеустремленные выпускники «Оранжевой перемены» становятся участниками управленческого проекта «Среда для среды».

Участники проекта «Среда для среды» получают представление об основных базовых управленческих компетенциях и о своей готовности к административной деятельности.

Итогом проекта является формирование базы резерва управленческих кадров Нижнекамского муниципального района. С целью внедрения приемов и методов, программ духовно-нравственного воспитания, позволяющих использовать опыт гуманно-личностной педагогики в общеобразовательных учреждениях, в 2018 году было принято решение организовать работу «Центра гуманной педагогики» на базе школы № 36 под руководством регионального центра, возглавляемого Мустафиной Файрузой Зуфаровной.

Первым шагом к изучению методов гуманной педагогики стала поездка делегации муниципального района в столицу Азербайджана г. Баку на XVII Международные педагогические чтения.

Следующим шагом стало проведение семинара доктора психологических наук, академика Российской академии образования, руководителя международного Центра гуманной педагогики Шалвы Алек-

сандровича Амонашвили и президента международного Центра гуманной педагогики Пааты Шалвовича Амонашвили по теме «Искусство воспитания». Весь педагогический состав, родители учеников 36-й школы, а также педагоги других школ смогли услышать и вобрать в себя мудрость гуманной педагогики от ректора Академии педагогического искусства и социализации.

Заключение. Таким образом, выстроенная система методического сопровождения позволяет молодым педагогам легко и успешно пройти период адаптации, найти свой стиль в работе, раскрыть творческий потенциал.

С 2020 года наша школа стала одной из экспериментальных площадок по направлению «Модели внедрения в ОО наставничества и индивидуальных программ развития как инструментов персонифицированной поддержки развития профессиональной компетентности педагогов в условиях внедрения профессионального стандарта педагога; система организации подготовки и деятельности наставников».

В заключение хочется сказать, что работа, которая ведётся в нашей школе, будет развиваться, пополняться новыми идеями и методическими находками и обязательно принесёт свои плоды. Хочется верить, что наши молодые специалисты станут настоящими профессионалами своего дела.

Приложение 1

Формы работы наставников в нашей школе

Индивидуальные консультации





Посещение уроков





Мастер-классы, семинары, открытые уроки





Работа с родителями



Выступления в профессиональных конкурсах





Приложение 2

Оранжевая перемена











ПОТЕНЦИАЛ ИНФОГРАФИКИ ПРИ ИЗУЧЕНИИ РУССКОГО ЯЗЫКА И ЛИТЕРАТУРЫ (МАСТЕР-КЛАСС)

Фаляхова Илмира Ильфатовна,
учитель информатики
Мирсаетова Гульнур Раифовна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «Татаро-английская гимназия № 16»

Аннотация. Авторы представили материалы мастер-класса по изучения русского языка и литературы с помощью инфографики.

Ключевые слова: инфографика, инфографические объекты, визуальное считывание информации, электронная инфографика.

Цель: создание инфографического объекта для применения на уроках русского языка.

Задачи:

– рассмотреть общее понятие об инфографике;

– произвести обзор готовых инфографических объектов;

– изучить особенности создания электронной инфографики;

– научить учителя-филолога создавать инфографику (учитель информатики выступает в роли наставника).

Целевые группы: учителя русского языка, информатики, учащиеся 5–11 классов.

Планируемые результаты: научиться создавать инфографический объект.

Превосходство визуального считывания информации стало предпосылкой появления информационной графики. Инфографика — графический способ подачи информации, данных и знаний. В ее основе лежат аналоги из жизни, предметы обсуждения. Это свежее и интересное средство, которое может оказать большое влияние на современную коммуникацию, активно используется в различных областях начиная от прогноза погоды и журналистики и заканчивая наукой и сферой бизнеса.

Учитель, использующий инфографику для объяснения учебного материала в максимально сжатой и удобной форме, избегает потерь информации. Зачастую такого рода информация усваивается учащимися быстрее, чем при чтении обычного текста, ввиду ее четкой организации, ограниченного объема, визуализации деталей и привлекательности подачи в целом.



Без сомнения, инфографика может быть эффективно использована и на уроках русского языка и литературы.

Остановимся на готовых инфографических объектах, реализованных в рамках проекта «Особые приметы». С 2015 года электронная версия издания «Аргументы и факты» дарит читателям возможность узнать интересные факты об известных русских поэтах и писателях. Данные сведения представлены в формате инфографики, одна из которых посвящена А. П. Чехову. Она лаконична, проста для восприятия. На ней изображён сам писатель. Его фигура сразу бросается в глаза, поскольку он предстаёт на инфографике во весь рост. Слева от рисунка прописаны короткие, необычные сведения об Антоне Павловиче Чехове, про которые обычно не упоминают на уроках литературы. Например, благодаря первому факту можно узнать, что писатель носил пенсне, так как имел проблемы со зрением. Правый глаз у писателя был близорукий, а левый дальнозоркий. Каждый факт имеет нумерацию на рисунке, что способствует более быстрому восприятию. Цвета, использованные для создания данной инфографики, достаточно спокойные.



Следующая информационная визуализация достаточно яркая. Она носит название «Гиганты Серебряного века» и посвящена известным поэтам данного периода. Примечательно, что не используются

изображения самих писателей, вместо них представлены книги с фамилиями авторов. Эти книги создают своеобразную пирамиду, которая сужается пропорционально известности, читаемости. Внизу инфографики, а также справа от неё расположены основные факты, характерные для литературы Серебряного века. Всё чётко, доступно, привлекательно.

Человеку, впервые реализующему информационную визуализацию, необходимо предварительно ознакомиться с этапами её создания.

Во-первых, важен выбор темы. Правильно выбранная тема — основа качественного конечного продукта.

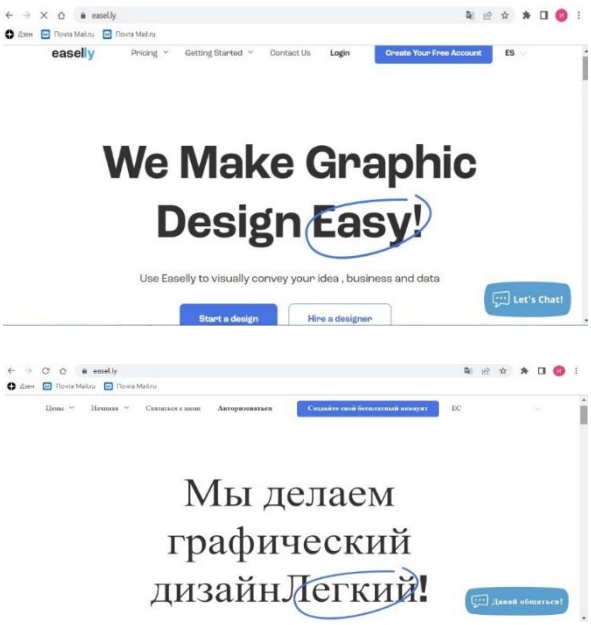
Во-вторых, необходим сбор информации, поиск интересных фактов и статистики.

В-третьих, следует рассортировать информацию, оставить только самую важную.

В-четвёртых, нужно обдумать наиболее подходящий формат для передачи данных в соответствии с выбранной темой. Это может быть схема, карта, график, диаграмма, рисунок или что-то другое.

В-пятых, следует создать эскиз. Необходимо определить характер дизайна и установить, какие элементы нужны для ее создания.

В-шестых, нужно собрать графику в целое на основе эскиза.

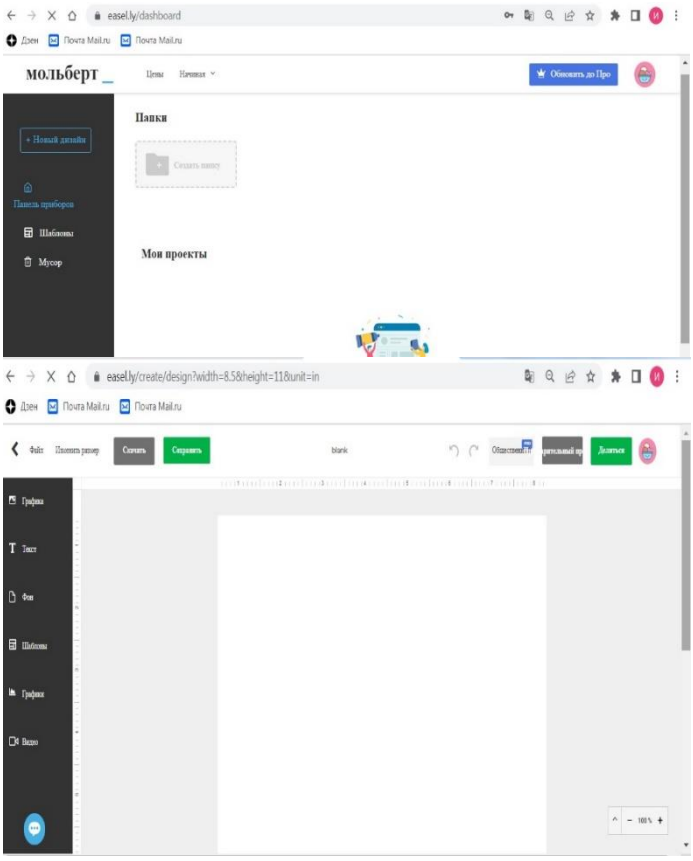


Как только читателя привлек центральный элемент, можно переключить внимание на данные, расположенные по сторонам, причем как графические, так и текстовые. На данном этапе создается законченная информационная композиция, которая способна разжечь в читателях искру интереса и привести к новому уровню понимания и восприятия материала.

Существует множество онлайн-сервисов и программ для её создания, их достаточно просто найти в Интернете. В мастер-классе продемонстрирована разработка, выполненная с помощью инструментов сайта https://www.easel.ly/ .

Пожалуйста, перейдите по ссылке на сайт и пройдите регистрацию в сервисе, нажатием кнопки Create your Free Account. Сайт автоматически переводит данную фразу: «Создайте свой бесплатный аккаунт». Ее вы увидите в правом верхнем углу.

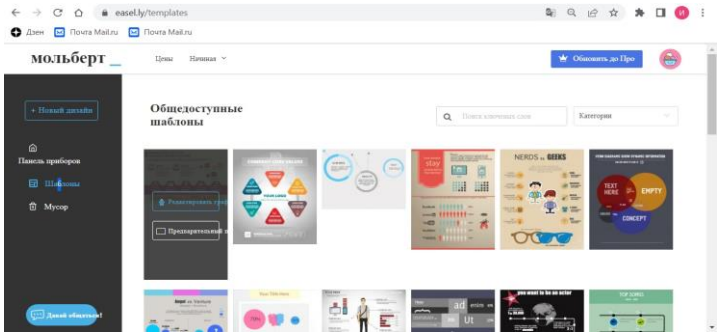
Заполните форму регистрации или войдите с помощью Google. После входа в систему создайте новый файл с инфографикой нажатием кнопки Blank Template в разделе My Visuals.



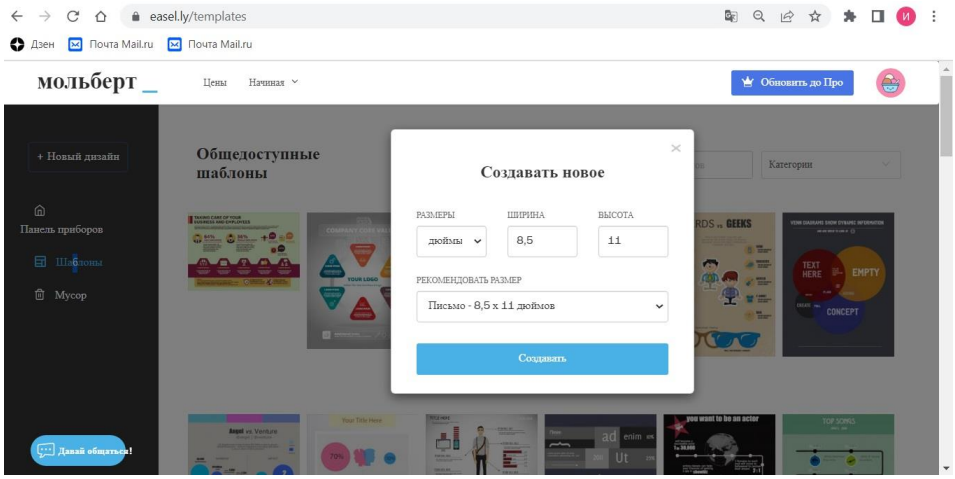
Ознакомьтесь с интерфейсом сервиса. В верхнем левом углу имеется главное меню с элементами: File, то есть «Папки». Здесь вы будете сохранять свои работы.

Далее обратите внимание на левую часть экрана. Здесь перечислены элементы, которыми вы можете воспользоваться при создании инфографики. К ним относятся: графика, текст, фон, шаблоны, графики, видео.

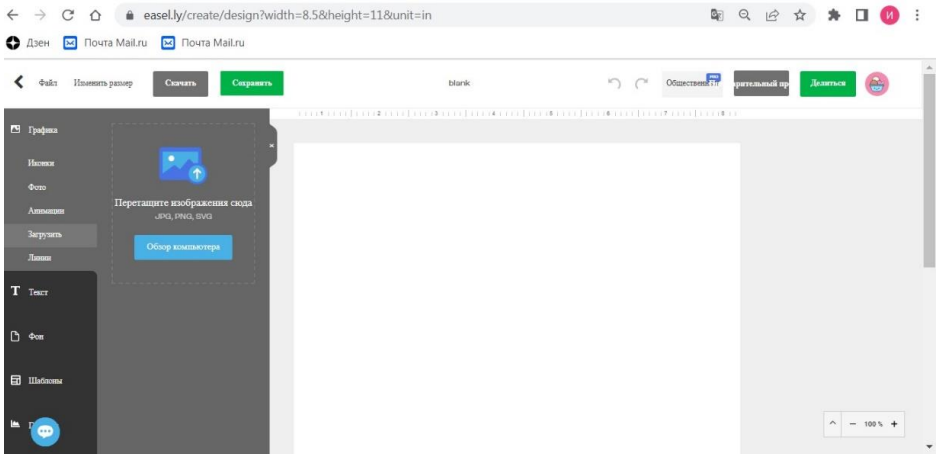
Общедоступные шаблоны достаточно разнообразны.



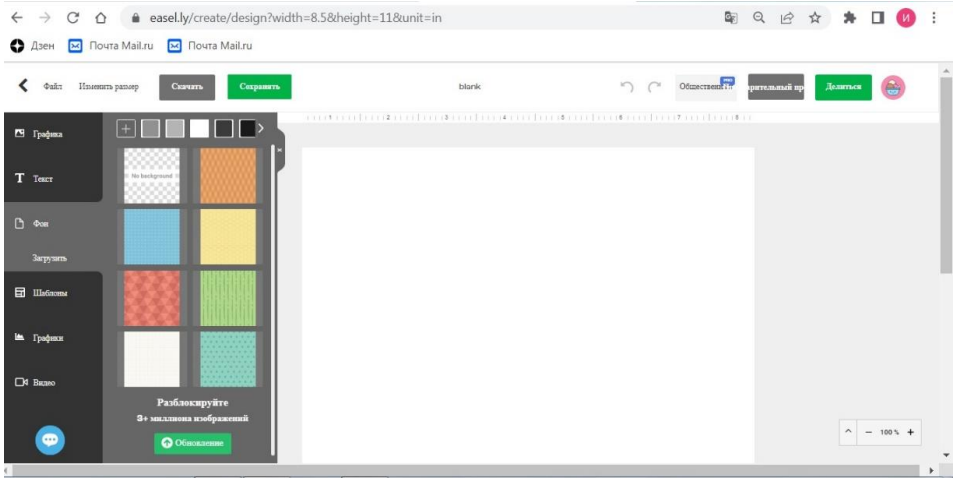
Выбранный шаблон подстраивается под необходимый размер:



При необходимости в добавлении изображения можно его просто «перетащить».

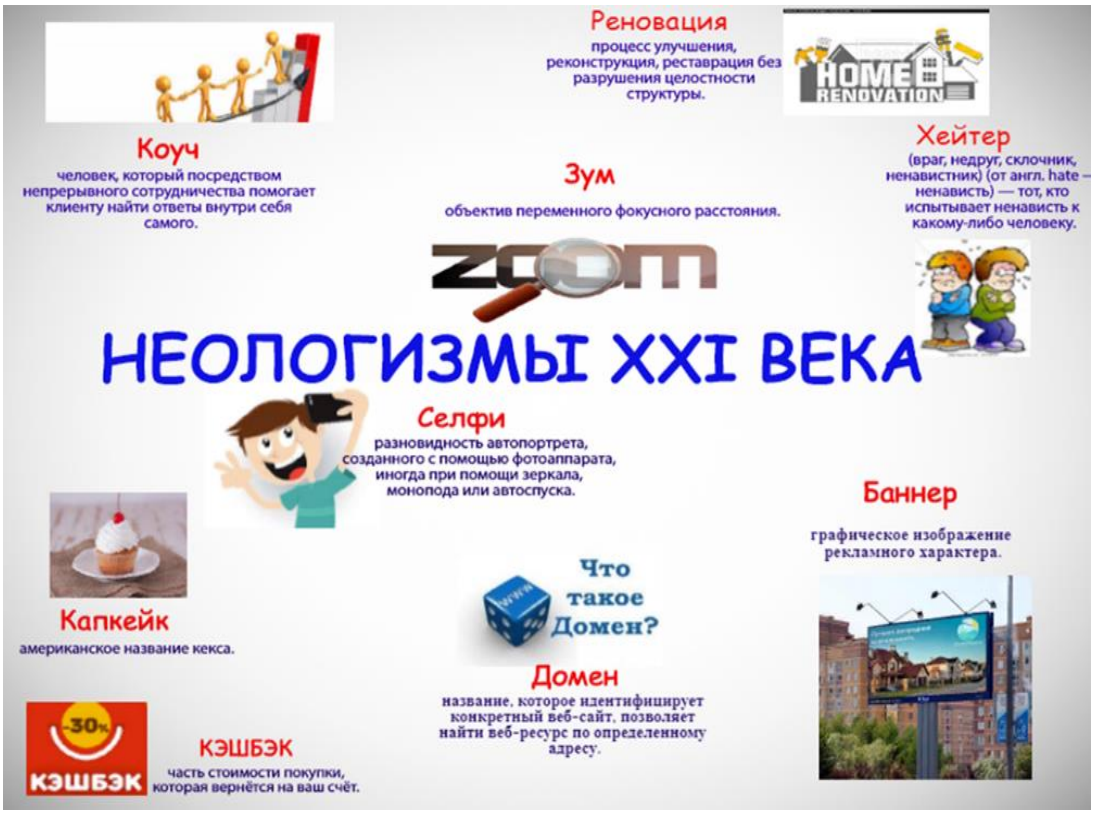


Подбор фона также не ограничен.



Когда инфографика готова, скачать её можно, используя кнопку Download. К сожалению, другие виды скачивания недоступны в бесплатной версии.

Результатом мастер-класса стала следующая инфографика. Она достаточно яркая. Центральный элемент — фраза «Неологизмы XXI века». Остальные элементы раскрывают лексическое значение слов, появившихся в русском языке в начале этого века.



Список использованных источников и литературы

1. Басырова А. Е. Инфографический текст как новое средство наглядности на уроках РКИ // Проблемы преподавания филологических дисциплин иностранным учащимся. — Воронеж, 2016. — Т. 4. — С.22– 26.

2. Ермолаева Ж. Е., Герасимова И. Н., Лапухова О. В. Инфографика как способ визуализации учебной информации // Научно-методический электронный журнал «Концепт». — 2014. — № 11 (ноябрь). — С. 26–30.

3. Инфографика: от истоков к современности// Открытые системы: электрон. журн. 2013. № 5. [Электронный ресурс] — Режим доступа. — URL: http://www.osp.ru/os/2013/05/13036001/.

4. Любимов Л.Д. Искусство древнего мира // Книга для чтения. Просвещение. — 1971. — 288 с.

5. Нефедьева К.В. Инфографика — визуализация данных в аналитической деятельности// Труды Санкт-Петербургского государственного университета культуры и искусств. — 2013. — т. 197. — С. 89–93.
6. Останина А.И. Инфографика как средство визуальной коммуникации // Научное сообщество студентов XXI столетия. Технические науки: сб. ст. по мат. XX междунар. студ. науч.-практ. конф. № 5(20). URL: http://sibac.info/archive/technic/5(20).pdf.

ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА

Хуснутдинова Гульфия Мазитовна

Аннотация. Описывается работа учителя-наставника с молодыми специалистами, с педагогами муниципалитета с целью повышения их профессионального роста.

Ключевые слова: инновация, профессиональный рост, компетентный педагог, успешный лидер, активный гражданин, инициативный практик

Сегодня система образования Российской Федерации особое внимание уделяет кадровому потенциалу работников образования, непрерывному профессиональному росту и мастерству педагогических работников, понимая, что в школах должны работать высококвалифицированные специалисты, профессионалы педагогической деятельности. Специалисты высокого профиля должны стать эффективным инструментом повышения качества образования. Поэтому в 2023 году, в Год педагога и наставника, Министерство просвещения Российской Федерации осуществляет подготовку проекта федерального закона о наставничестве, который станет нормативной правовой основой для развития института наставничества.

Министр просвещения Сергей Кравцов сообщил: «В настоящее время продолжается работа над стандартом наставника. Создается ассоциация наставников». Наставник — это субъект, сопровождающий

профессиональное развитие педагогов в процессе их образования. Одним из направлений наставнической деятельности в системе образования можно считать сопровождение профессионального развития педагогов в условиях реализации ФОП.

Какими качествами должен обладать наставник?

– быть инициативным и вести за собой учащихся и своих коллег;

– необходимыми профессиональными компетенциями;

– ответственным и быть примером;

– предметными, метапредметными компетенциями, быть готовым решать универсальные профессиональные задачи, т. е. быть компетентным во всех направлениях своей педагогической деятельности, быть профессионалом своего дела.

Я считаю, что наставническая деятельность в наше время очень нужна, особенно молодым педагогам. В моей профессиональной деятельности были моменты, когда молодые специалисты, отработав 1–2 года в школе, уходили из профессии по собственному желанию.

В настоящее время в системе образования проблема оттока кадров существует, и она чрезвычайно актуальна. Сегодня, несомненно, в школах существует кадровый голод. Зададимся вопросом: почему молодежь уходит из школы? В первую очередь это связано с тем, что у начинающих специалистов зачастую не хватает профессионализма и недостаточно опыта работы. Поэтому очень важно, чтобы рядом с молодым учителем был наставник со стажем, который смог бы поддержать, оказать методическую помощь и помочь молодому педагогу адаптироваться в профессии.

Учитывая вышесказанное, предлагаю ознакомиться с авторским вариантом алгоритма методической работы с молодыми учителями и с учителями, имеющими профессиональные дефициты.

Алгоритм:

– разработать диагностический материал для выявления индивидуальных потребностей учителя;

– выявить индивидуальные потребности молодого педагога;

– на основе диагностики составить маршрутную карту и наметить мероприятия, необходимые для предотвращения рисков и проблемных зон;

– для эффективной реализации наставнической деятельности определить необходимую ресурсную базу ООУ;

– в течение учебного года в тесном взаимодействии с учителями, методистами, администрацией ООУ организовать методическое сопровождение молодого педагога.

Алгоритм такой работы очень важен для организации наставнической деятельности. Из опыта своей работы могу сказать, что, работая с молодыми педагогами в школе, мне пришлось столкнуться с некоторыми проблемами и трудностями коллег. Первая проблема, которая вызывает некоторые затруднения у молодых педагогов, — работа по ФГОС. Учитель не в полном объеме ознакомлен с содержанием приемов обучения, методическими условиями обучения учащихся, не умеет создавать задания с учебными ситуациями по формированию приемов логического мышления. Для решения данной проблемы были организованы показы уроков с использованием инновационных технологий, тренинги с участием психологов, ведущих учителей и администрации школы, неформальные встречи с молодыми учителями.

В моей практике была ситуация, когда молодой учитель испытывал затруднения не только в области методики преподавания, но и в незнании татарского языка, так как, начав работать в татарской школе, педагог не имел навыков ведения документации, рабочих программ, поурочных планов, которые нужно было оформлять на татарском языке. Мы с молодым педагогом справились достаточно быстро и грамотно, так как в татарской школе я уже работаю с 1998 года и имею достаточный опыт работы для оказания методической помощи. Очень важно, работая с молодыми специалистами, оказывать не только методическую, психологическую помощь, но и помощь в самореализации.

Для развития наставнической деятельности в Тетюшском муниципальном районе Республики Татарстан мною составлен, направленный на реализацию индивидуальных программ профессионального роста учителей, имеющих дефициты и проблемы в своей профессиональной деятельности, на оказание им методической помощи. Проект состоит из нескольких этапов: теоретического, диагностического, практического и аналитического.

Этот проект направлен на работу не только с молодыми учителями, но и с учителями-стажистами, имеющими профессиональные дефициты.

Цель: оказание методической помощи педагогам.

Ожидаемые результаты проекта

Краткосрочные результаты**:** реализация проекта наставнического сопровождения учителей биологии и географии Тетюшского муниципального района, имеющих профессиональные затруднения и дефициты.

Долгосрочные результаты:

– разработка диагностического материала для выявления индивидуальных запросов учителей биологии и географии района;

– составление маршрутной карты и ряда мероприятий для предотвращения рисков и проблемных зон;

– определение необходимой методической ресурсной базы для работы с учителями биологии и географии в Тетюшском муниципальном районе.

Оценка эффективности проекта

Предполагаю, что проект будет эффективен, так как призван развивать систему образования Тетюшского муниципального района, помогать саморазвитию учителей с профессиональными дефицитами.

Практическое значение проекта заключается в новых подходах к организации научно-методического сопровождения учителей биологии и географии, в повышении их профессионального мастерства.

Он обеспечит:

– профессиональный рост учителя;

– профессиональную и личностную самореализацию педагога;

– удовлетворенность учителя профессиональной деятельностью;

– мотивационную готовность и практическую ориентированность учителя на инновационные процессы и использование современных образовательных технологий;

– проектирование педагогом индивидуального образовательного маршрута профессионально-личностного развития;

– повышение качества состояния и результатов образовательного процесса.

Дополнительными возможностями реализованного проекта будет:

– успешное прохождение педагогами аттестации;

– повышение рейтинга образовательного учреждений Тетюшского муниципального района Республики Татарстан.

Основная цель проекта: повышение качества образования в Тетюшском муниципальном районе, удовлетворение потребностей педагогов в сфере освоения новых форм, подходов и методов работы, которые бы повысили эффективность их работы.

Список литературы:

1. Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

2. Распоряжение Правительства РФ от 31.12.2019 № 3273-р «Об утверждении основных принципов национальной системы профессионального роста педагогических работников РФ, включая национальную систему учительского роста».

3. Ямбург Е.А. Внедрение профессионального стандарта педагога: необходимость второго шага//Психологическая наука и образование. - 2016. - Т. 21. № 2. - С. 35-43

МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА НАСТОЛЬНОЙ ИГРЫ «AROUND THE WORLD IN 80 DAYS — THE BOARD GAME» по мотивам книги Жюля Верна

Чеботарев Роман Александрович,
преподаватель английского языка
Казанского суворовского училища
Лисов Никита
суворовец 6 класса, Казанского суворовского училища

Аннотация. Авторы статьи представили методическую разработку настольной игры Around the World in 80 Days — The Board Game по мотивам книги Жюля Верна «Вокруг света за 80 дней».

Ключевые слова: настольная игра Around the World in 80 Days — The Board Game, игровые технологии, цифровые технологии, геймификация

Введение. Человек любит играть. Азарт, волнение, накал страстей, томление духа, жажда выигрыша, желание одолеть соперника — всё это неотъемлемые черты человеческой психологии и часть нашей жизни. Игра для нас не только возможность поднять настроение, пощекотать нервы и отдохнуть, но и в некотором роде модель окружающего мира, а также важный способ общения.

С детства мы все играем в игры, многие из которых называем настольными. У каждого дома есть именно такие интересные и познавательные игры. Многие ошибочно полагают, что в настоящее время, когда почти в каждом доме появился компьютер, интерес к настольным играм пропадает. В действительности это не так. Настольные игры являются одним из лучших семейных развлечений, которые способны объединить всех членов семьи.

Кроме того, такие игры являются не просто развлечением. Они развивают способности и таланты. В магазинах имеется огромное разнообразие настольных игр, но нам кажется, что самая интересная игра — эта та, которая придумана тобой и сделана своими руками. В текущем учебном году, в курсе внеурочных занятий по английскому языку, мы прочитали в адаптированном варианте книгу «*Вокруг света за 80 дней*» Жюля Верна. В рамках работы суворовцы не только рисовали иллюстрации к сценам, создавали проекты и разыгрывали диалоги, но и решили создать настольную игру по этому произведению.

Объект исследования — содержание книги Жюля Верна *«Вокруг света за 80 дней».*

Предмет исследования — приключения Филеаса Фогга и его друзей.

Цель работы: создание настольной игры по произведению Жюля Верна *«Вокруг света за 80 дней».*

Для достижения поставленной цели мы наметили *задачи:*

– перечитать книгу Жюля Верна «Вокруг света за 80 дней» в адаптированном варианте;

– составить вопросы по произведению и подготовить варианты ответов;

– придумать название игры, ее назначение и условия использования;

– составить правила игры;

– изготовить эскиз игрового поля;

– изготовить кубик и фишки для игры;

– оформить обложку настольной игры.

Методы исследования:

– систематизация;

– моделирование;

– изучение произведения Жюля Верна «Вокруг света за 80 дней»;

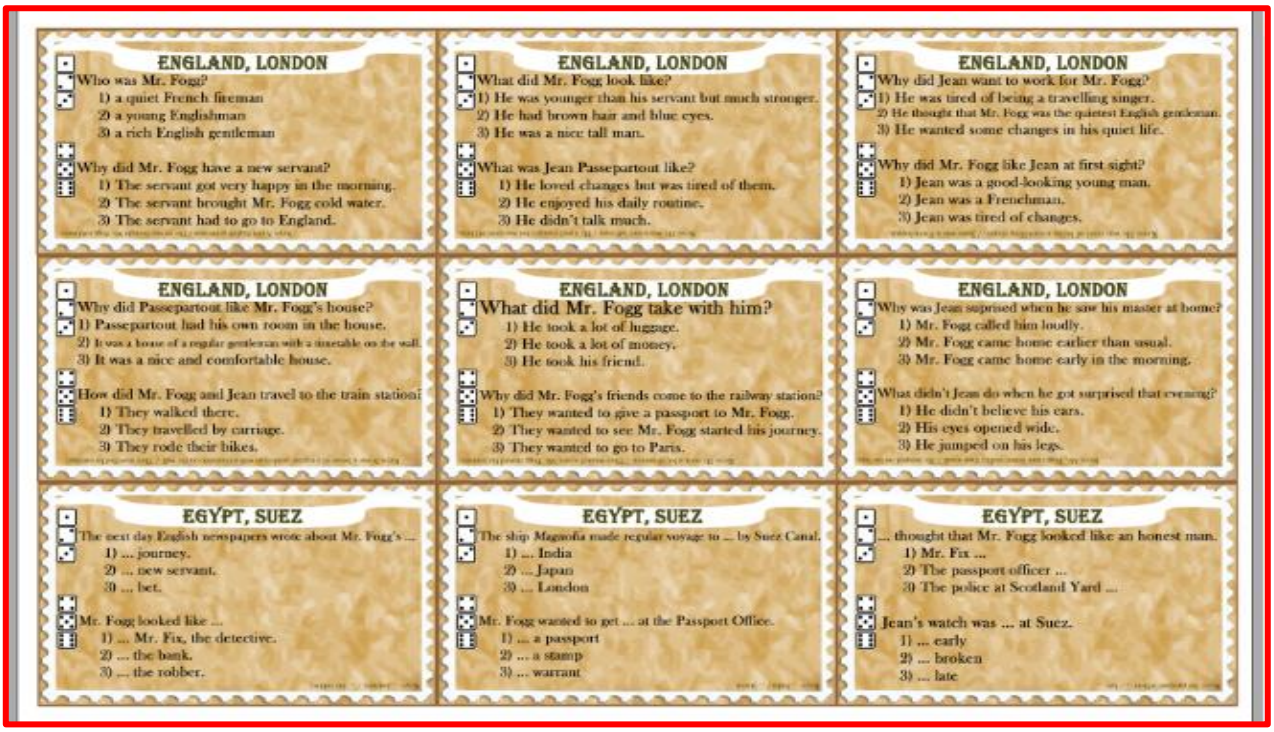
– теоретический анализ;

– обобщение.

Состав комплекта настольной игры «Around the World in 80 Days – The Board Game» по мотивам книги Жюля Верна



1. Игровое поле (печатается на толстой глянцевой бумаге формата А1).





2. Карточки вопросов по сюжету книги (36 карт вопросов и 36 рубашек к ним распределены на 4 листа формата А4 для удобства распечатки).

3. Карточки приключений, рубашки к ним и фишки игроков (36 карт приключений, 36 рубашек к ним и 3 двухсторонние фишки игроков распределены на 6 листов формата А4 для удобства печати).



4. Правила игры на русском и английском языках (4 листа формата А4 в каждом, возможна двухсторонняя распечатка в виде буклета).



5. Стандартный игральный шестигранный кубик (можно изготовить самостоятельно, распечатка в комплекте).

Правила настольной игры «Вокруг света за 80 дней»

Хотели ли бы вы когда-нибудь отправиться в кругосветное путешествие? Поспорим, вы не сможете сделать это за 80 дней! Или сможете? В настольной игре «Вокруг света за 80 дней» по мотивам романа Жюля Верна у вас будет такая возможность! Испытайте на себе все приключения, через которые прошли отважный Филеас Фогг, его сообразительный слуга Жан Паспарту и обворожительная индийская принцесса Ауда!

– От **1** до **3 игроков** любого возраста смогут посоревноваться в знании сюжета книги, удаче и сообразительности. Время одной партии **40–60 минут**.

– Все игроки начинают в Лондоне на клетке **0**.

– Далее бросается кубик, и **фишка персонажа** передвигается вперед на выпавшее количество клеток (дней).

– Игрок берёт **карточку вопросов** с поля страны, в которой он сейчас находится (Англия, Египет, Индия, Китай, Япония, США) и отвечает на вопрос *(выбор одного из двух вопросов на карточке решается броском кубика 1, 2, 3 – первый вопрос, 4, 5, 6 – второй вопрос)*.

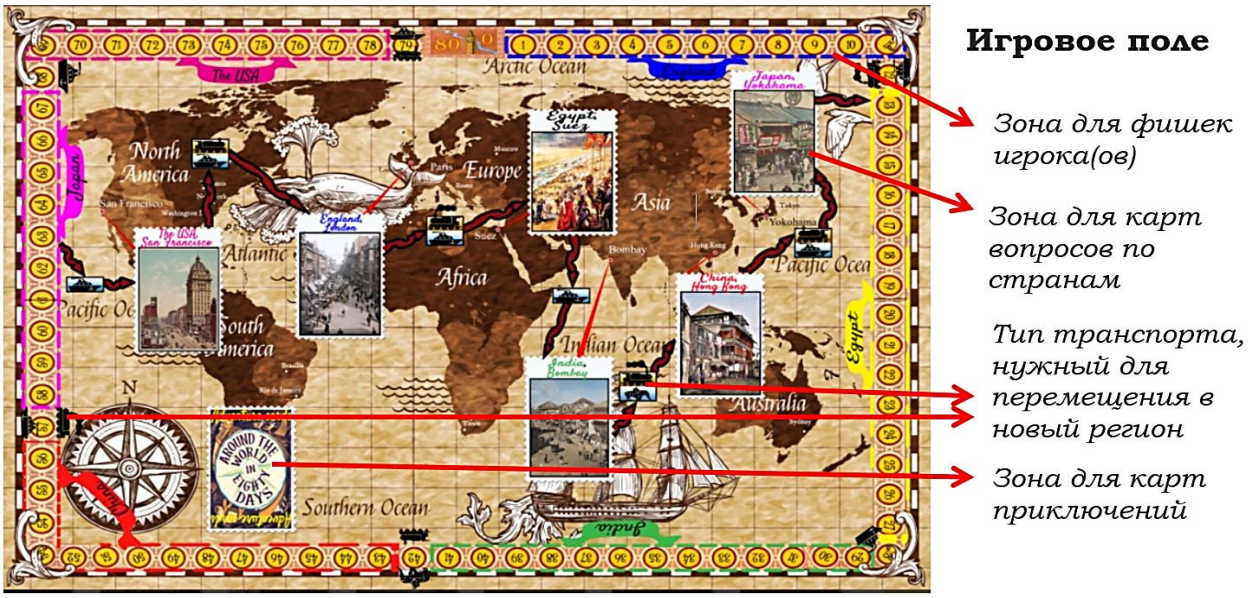
– Если ответ дан **неверный**, фишка игрока передвигается назад на предыдущее значение и карта приключений **не берется** (*правильный ответ можно посмотреть в нижнем правом углу карточки*).

– Если дан **верный** ответ, игрок берет в награду **карту приключений** и зачитывает эффект. Карты приключений могут действовать **моментально** (*на них написано immediately*) или же храниться в руке (*см. список карт с пояснениями*), но помните (!), что **в руке может быть одновременно только 4 карты**. Игрокам придется выбирать, от каких избавиться. Если в колодах закончатся карточки приключений или карточки вопросов, то перемешайте и берите заново.

– Чтобы переместиться из одной страны в другую, игроку нужно найти в карточках приключений соответствующие **карты транспорта** (билеты). Помните, что виды нужного транспорта для перехода указаны на **границах** (*поля 12, 28, 42, 57, 68, 79*). Если вы стоите на границе, **сбросьте** соответствующие карты приключений (карты транспорта) и переходите в другую страну (*некоторые карты являются универсальными, например «Воздушный шар», читайте особые условия на карточке*). Если же у вас нет всех нужных для перемещения карт транспорта, вы можете

стоять на месте и брать 2 карты приключений за ход (**но не брать карту вопросов**).

– Выигрывает тот игрок, кто первым обогнет земной шар и попадет на **клетку 80**.



Список карт приключений с пояснениями



✓ **Карты транспорта** нужны для перемещений в новые страны. После использования сбрасываются.

Билет на поезд (6). Позволяет переместиться в другую страну, если для этого нужен поезд (поля 12, 42, 57, 79).

Билет на корабль (6). Позволяет переместиться в другую страну, если для этого нужен корабль (поля 12, 28, 57, 68, 79).

Наездник на слоне (3). Позволяет переместиться в другую страну, если для этого нужен слон (поле 42).

Воздушный шар (2). Позволяет переместиться в **любой** регион вне зависимости от вида и количества транспорта, но есть особые условия.

Наутилус (2). Позволяет переместиться в другую страну, если для этого нужен корабль (поля 12, 28, 57, 68, 79), плюс к этому фишка игрока перемещается на три клетки вперед.

✓ **Карты происшествий или удачи** срабатывают **моментально** (если могут) и сбрасываются, **в руку не берутся!**

Опоздание на поезд (3). Игрок передвигает фишку на 2 клетки назад.

Шторм (2). Игрок передвигает фишку на 3 клетки назад.

Отличная погода (3). Игрок передвигает фишку на 2 клетки вперед (**не действует**, если стоите на пограничных полях стран — 11, 27, 41, 56, 67, 78.

Воссоединение с Паспарту (2). Игрок передвигает фишку на 3 клетки вперед (**не действует**, если стоите на пограничных полях стран — 11, 27, 41, 56, 67, 78).

✓ **Особые карты.** Эти карты могут храниться в руке (как карты транспорта) и разыгрываться в свой ход в любой момент. После розыгрыша сбрасываются (*кроме* ***Принцессы Ауды*** *и* ***Инспектора Фикса***).

Инспектор Фикс (1). Выложите перед собой. Мешает вам выиграть пари. **Нельзя** скинуть по своему желанию! Пока выложен — игрок получает «**-2»** ко всем броскам кубика **(минимум 1).** Может быть замешан обратно в колоду, если сыграна карта ***Фортуна***. Занимает место в руке.

Фортуна (3). Имеет два эффекта на выбор игрока. Либо замешайте (**не сбрасывайте!)** инспектора Фикса из своей руки в колоду, либо перебросьте любой свой кубик.

Отличная идея! (2). Вы можете проигнорировать одну карточку вопросов (карта приключений всё равно **открывается!)**

Принцесса Ауда (1). Выложите перед собой. Всячески помогает и вдохновляет вас. Вы получаете «**+1»** ко всем своим броскам кубика, пока выложена. Занимает место в руке.

ПРОЕКТЫ МЕТОДИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ КАК ПРАКТИКА УСПЕШНОГО НАСТАВНИЧЕСТВА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ

(на примере Азнакаевского района)

Ахмадишина Л.М.,
заместитель начальника – начальник
ИМО МКУ «Управление образования ИК Азнакаевского МР РТ
Галимзянова М.Б.,
методист по начальному образованию

Аннотация. Авторы статьи отмечают, что на современном этапе наставничество является стратегически значимым элементом системы развития кадров. В практике управления образования с появлением требований реализации проектов в деятельности методиста появились несколько моделей взаимодействия, которые повышают эффективность наставнической практики в муниципальном районе и образовательных организациях.

Ключевые слова: наставничество, профессиональное становление, педагогическое мастерство, скоростное наставничество, финансовая и потребительская грамотность

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование». Наставничество является мировой тенденцией, которая охватывает все сферы деятельности, в том числе и образование. Наставничество в образовании – важнейшее условие в профессиональном становлении, в повышении педагогического мастерства учителей. Именно наставничество является формой взаимодействия в системе «Учитель – учитель», которая поможет профессиональному становлению и развитию педагога и его продвижению к вершинам мастерства.

На примере реализации проекта по внедрению программы финансовой грамотности в Азнакаевском районе мы покажем вариант успешного наставничества.

Работа в Азнакаевском муниципальном районе построена с опорой на региональную программу, утвержденную Кабинетом Министров Республики Татарстан. Активное внедрение программ и модулей по финансовой грамотности в деятельность образовательных организаций района началось в 2017 году.

Управление образования Азнакаевского района разработало стратегию развития ресурсного центра по повышению финансовой грамотности и формированию финансовой культуры, программу и дорожную карту реализации проекта. В рамках стратегического планирования налажено сотрудничество с отделением Банка России – Национальным банком по РТ, были определены образовательные учреждения – наставники, в которых работают опытные учителя, воспитатели. Для организации эффективной системы наставничества отобраны модели наставничества:

– групповая модель – один учитель-наставник, который прошел обучение в г. Москве, работал с группой учителей одновременно;

– реверсивное наставничество – передача знаний компетентного сотрудника вне профильной области. В этой роли выступали сотрудник Ак Барс Банка и сотрудники Национального банка по РТ, они знакомили учителей с актуальными вопросами финансовой грамотности: что такое финансовая подушка, рефинансирование кредитов и др.;

– виртуальное наставничество в комбинации с реверсивным – встречи с сотрудниками банка в онлайн-режиме.

Сотрудники Национального банка России находились в тесном сотрудничестве с КФУ. Мы имели возможность в 2020, 2021 годах обучить более 100 учителей района по вопросам формирования финансовой грамотности обучающихся. Эти педагоги через модель партнерского наставничества (когда учитель был равным по уровню с другим учителем, но с опытом работы в области формирования финансовой грамотности) продолжили работу по данному направлению. В рамках реализации проекта на базе опорных площадок для наставников ежегодно проводятся семинары с участием представителей отделения Банка России. Опорные школы транслируют свой опыт через урочную и внеурочную деятельность.

В рамках Марафона предметных недель проводится Неделя финансовой грамотности во всех образовательных учреждениях района. По нашему мнению, такая форма работы является одним из перспективных направлений организации работы. Такой формат мероприятий посредством проведения мастер-классов, деловых игр, внеурочной деятельности, применения электронных ресурсов позволил сконцентрировать опыт лучших педагогов. По итогам проведения Недели финансовой грамотности был обобщен опыт 230 учителей, выпущены сборниках методических материалов представителей образовательных организаций, систематизированы электронные ссылки на учебные материалы по итогам отбора лучших уроков и внеурочной деятельности по данной тематике. Считаем, что данная форма организации работы, несомненно, имеет положительный результат.

Банк России как ключевое звено в системе наставничества в нашем районе предоставляет необходимые инструменты для ее реализации. Школы же получили необходимую современную методическую литературу, буклеты; учителя начальных классов – рабочие тетради, а педагоги детских садов – сборники методических материалов по экономическому воспитанию дошкольников. В начале этого учебного года педагоги района получили от Банка России материалы по финансовой грамотности для людей с ограниченными возможностями здоровья. Сотрудники банка в рамках реализации модели реверсивного наставничества знакомят нас с актуальными ресурсами по формированию финансовой грамотности обучающихся: играми, ребусами, раскрасками и многим другим, ресурсы ориентированы на детей разных возрастов.

Наличие победителей республиканских олимпиад по финансовой и потребительской грамотности для обучающихся образовательных организаций Республики Татарстан – один из показателей, демонстрирующих, что в районе успешно выстроена работа по данному направлению.

Проблема формирования основ финансовой грамотности является объективной и решаемой задачей при условии участия в системе наставничества всех субъектов образовательных отношений.

НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАНИИ:
СОВРЕМЕННАЯ ТЕОРИЯ И ИННОВАЦИОННАЯ ПРАКТИКА
Часть 1
Форм. бум. 60х84 1/16.
Гарнитура Antiqua. Усл. п. л. 7,1
Институт развития образования Республики Татарстан
420015 Казань, Б. Красная, 68
Тел.: (843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42

Институт развития образования
Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort2011@gmail.com