

**Тюменский областной государственный институт
развития регионального образования**
Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников г. Тюмень



НАСТАВНИЧЕСТВО: ПРАКТИКА, РЕЗУЛЬТАТ, ОПЫТ

**сборник
материалов информационно-методической выставки**

**Тюмень
2026**

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2026

УДК 371.12
ББК 74.04п я46
Н 31

Составители:

Губарь Лия Рашидовна, начальник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Колногузова Елена Сергеевна, канд. филол. наук, старший преподаватель ОНППМПР г.Ишим ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Н 31 Наставничество: практика, результат, опыт [Электронный ресурс]: сборник материалов информационно-методической выставки. – Электрон. текстовые дан. (1,40 Мб). – Тюмень: ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2026. – 123 с. – Текст: электронный.

Сборник подготовлен по материалам, представленным педагогическими работниками организаций общего образования, при участии в информационно-методической выставке «Наставничество: практика, результат, опыт» (4-5 марта 2026 года).

Работы участников выставки посвящены вопросам реализации целевой модели наставничества в системе образования, отражают особенности организации и содержание наставнических практик, специфику реализации взаимодействия наставников и наставляемых.

Сборник адресован учителям, воспитателям, преподавателям, руководителям, научным и педагогическим работникам образовательных организаций всех уровней образования, а также широкому кругу специалистов в области профессионального образования.

Материалы, представленные к публикации, сохраняют авторскую редакцию. Ответственность за аутентичность и точность цитат, имен, названий и иных сведений, а также за соблюдение закона об интеллектуальной собственности несут авторы публикуемых материалов.

Сборник материалов информационно-методической выставки одобрен на заседании Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тюмень ТОГИРРО (протокол № 5 от 25 июня 2026 г.), рекомендован к опубликованию.

УДК 371.12
ББК 74.04п я46

© ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО», 2026

СОДЕРЖАНИЕ

СЕКЦИЯ 1

ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

Ширинова Шахла Самед кызы, Коровина Дарья Андреевна <i>Вместе к вершинам: история междисциплинарного партнёрства</i>	5
Апшанова Эмиля Ришатовна, Бакланова Яна Сергеевна <i>Наставничество – средство профессионального роста педагога</i>	9
Коклягина Анастасия Афонасьевна, Реутова Антонина Викторовна <i>Реверсивное наставничество</i>	11
Тотолина Ирина Юрьевна, Кунгурова Екатерина Романовна <i>Педагогический дуэт. Система работы педагога-наставника</i>	14
Мусина Антонина Михайловна, Иноземцева Дарья Владимировна <i>Формирование эмоционального интеллекта на уроках литературного чтения в начальной школе</i>	19
Плеханова Елена Владимировна, Жолудева Кристина Александровна <i>Наставничество как образ жизни: мы не рядом, а вместе</i>	25
Торопова Елена Викторовна, Мелкозерова Александра Валерьевна <i>Взаимная польза: что получает наставник и наставляемый в процессе сотрудничества» из опыта работы наставника</i>	28
Желонина Фагиля Асхатовна, Уляшева Ярославна Леонидовна <i>Молодой педагог – педагог-наставник»: траектория сотрудничества</i>	34
Пуртова Ольга Владимировна, Бобова Алина Владиславовна <i>Формирование волонёрской культуры младших школьников через взаимодействие наставника и молодого педагога</i>	39
Тимофеева Анжела Николаевна, Захлебина Юлия Алексеевна <i>Развитие критического мышления у младших школьников: практические инструменты</i>	42
Носкова Ирина Анатольевна, Ухалова Елена Владимировна <i>Мотивация молодого педагога: как поддержать и вдохновить</i>	46

СЕКЦИЯ 2

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО НА УРОКЕ: ПРИЁМЫ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ

Мартынова Светлана Сергеевна, Орлова София Владимировна <i>Интеграция на уроках русского языка и обществознания</i>	50
Прокопенко Анатолий Иванович <i>Наставничество на уроках физической культуры и во внеурочной деятельности</i>	54
Козар Лидия Прокопьевна, Никитина Анастасия Григорьевна <i>Экскурсия как форма организации урочной и внеурочной деятельности</i>	59

Дубовцева Юлия Васильевна, Исрафилова Амина Руфатовна <i>Наставничество как инструмент вдохновения. Организация внеурочной деятельности по предмету»</i>	64
Бердышева Галина Геннадьевна, Мысовских Данила Олегович <i>Предметные декады – важный элемент в школьном образовании</i>	67
Резанова Виктория Владимировна, Астаева Ангелина Алексеевна <i>Эксперимент, или наставничество по технологии lesson study</i>	72
Алексеева Ольга Николаевна, Петриняк Юлия Сергеевна <i>Мост поколений: как школьный урок превратить в пространство диалога и единства»</i>	76
Алексеева Ольга Николаевна, Чинчаладзе Алёна Сергеевна <i>Искусственный интеллект – ассистент учителя и наставника: от идеи до экономики времени</i>	78

СЕКЦИЯ 3

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА

Вишнякова Марина Владимировна, Зрожевская Кристина Викторовна <i>Наставник и Ученик: путь к развитию</i>	81
Губина Дарья Анатольевна, Корявцева София Степановна <i>Эффективный микс наставничества в коррекционной педагогике</i>	84
Лапухина Марина Анатольевна, Ильясова Римма Рашидовна <i>Двустороннее и междисциплинарное наставничество как стратегический ресурс обновления современной образовательной системы</i>	88
Омельченко Мария Викторовна <i>Наставничество как элемент «экологичного» сотрудничества</i>	93
Волкова Наталья Владимировна, Моисеева Ангелина Васильевна <i>Секреты наставничества: составляющие для успешного взаимодействия наставнической пары</i>	96
Стерликова Марина Юрьевна, Кабиров Сания Тимербулатовна <i>Инструменты корпоративной культуры: слагаемые успешного наставничества</i>	101
Реброва Виктория Александровна, Афёрова Яна Михайловна <i>Конкурсное движение: шаг за шагом к победе</i>	104
Алексеева Ольга Николаевна, Бураменская Татьяна Петровна <i>Вместе к успеху! Организация системы работы наставничества в МАОУ СОШ №17 города Тюмени</i>	108
Алексеева Ольга Николаевна, Журавлёва Ирина Ивановна <i>Наставнические качели. Как совместить несовместимое</i>	115
Черницова Анастасия Сергеевна, Ханипова Екатерина Александровна <i>Реверсивное наставничество как путь сохранения профессиональной идентичности</i>	118

СЕКЦИЯ 1 ОПЫТ РЕАЛИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСТВА В НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЕ

ВМЕСТЕ К ВЕРШИНАМ: МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЕ ПАРТНЁРСТВО

Ширинова Ш.С.,
учитель английского языка,
МАОУ СОШ №56, г. Тюмень
Коровина Д.А.,
учитель начальных классов,
МАОУ СОШ №56, г. Тюмень

Аннотация. В статье представлена модель междисциплинарного партнерства как эффективный инструмент профессионального развития педагогов в современной образовательной организации. На примере сотрудничества опытного учителя английского языка и молодого педагога начальных классов в МАОУ СОШ № 56 г. Тюмени (2023-2025 гг.) раскрываются ключевые формы взаимодействия: разработка интегрированных уроков, проведение мастер классов, участие в профессиональных конкурсах и педагогических советах. Описаны критерии оценки эффективности наставничества, достигнутые результаты (дипломы конкурсов «Команда молодых», «Две звезды», представление опыта на выставке «Педагогический апгрейд: 1+1») и влияние модели на качество образовательного процесса. Обозначены перспективы масштабирования практики междисциплинарного наставничества для развития педагогических коллективов.

Ключевые слова: наставничество, междисциплинарное взаимодействие, профессиональное развитие педагогов, интегрированные уроки, методическая поддержка, профессиональная адаптация.

Междисциплинарное партнёрство в современном образовании выступает перспективной формой наставничества и эффективным инструментом профессионального развития педагогических кадров. В отличие от традиционных моделей, оно предполагает взаимодействие педагогов разных предметных областей, что способствует созданию интегрированных образовательных практик, обмену методическими находками и взаимному обогащению профессионального опыта.

Такой формат не только ускоряет профессиональную адаптацию молодого педагога, но и даёт опытному наставнику возможность взглянуть на привычные методики под новым углом, освоить смежные педагогические технологии.

Идея взаимосвязи учебных предметов обсуждалась педагогами давно. К. Д. Ушинский, Я. А. Коменский и Н. К. Крупская подчеркивали: «Без связей между дисциплинами невозможно дать ученику целостное представление о мире и сформировать у него системное понимание знаний». Ученые единодушно признают высокую значимость межпредметных связей в обучении вне зависимости от изучаемой дисциплины. Как отмечает В. А. Онищук: «Эти связи играют ключевую

роль: они служат надёжной опорой для глубокого понимания нового материала, помогают эффективно формировать необходимые навыки и стимулируют общее развитие обучающихся» [2].

Цель исследования – проанализировать эффективность модели междисциплинарного партнёрства как формы наставничества и определить её влияние на профессиональное развитие участников образовательного процесса и качество обучения.

Задачи исследования:

- изучить теоретические основы междисциплинарного взаимодействия и наставничества в педагогическом контексте;
- проанализировать существующие модели междисциплинарного и предметного наставничества;
- исследовать специфику и механизмы реализации междисциплинарного партнёрства педагогов;
- определить критерии и показатели эффективности модели;
- оценить практические результаты внедрения модели междисциплинарного партнёрства в образовательной организации.

Объект исследования – система наставничества как форма профессионального взаимодействия педагогов в современной образовательной организации.

Предмет исследования – процесс профессионального становления молодого педагога и развитие компетенций опытного наставника в условиях междисциплинарного партнёрства.

Актуальность исследования обусловлена тем, что модель даёт преимущества обеим сторонам: молодой педагог получает разностороннюю поддержку и осваивает интегрированные методики, а опытный наставник – стимул к профессиональному обновлению, возможность транслировать опыт в новом контексте и развивать навыки менторства.

В МАОУ СОШ № 56 г. Тюмени реализована модель межпредметного наставничества, объединяющая опытного преподавателя английского языка (Ширинова Ш. С.) и молодого учителя начальных классов (Коровина Д. А.). Такой подход создаёт синергию педагогического опыта и обогащает методический арсенал обоих участников.

Межпредметные связи в учебном плане имеют принципиальное значение: они позволяют знаниям из одной дисциплины способствовать более глубокому усвоению другой. В частности, интеграция сведений из различных областей знаний на уроках иностранного языка обогащает содержание занятий, делает их более содержательными и разноплановыми [1].

Специфика модели:

- комплексный взаимообмен профессиональным опытом между педагогами разных предметных областей;
- акцент на практических аспектах педагогической деятельности: планирование уроков, работа с различными категориями учащихся, применение современных образовательных технологий;

– создание условий для профессионального роста обеих сторон через взаимодополняемость компетенций.

Направления методической поддержки:

– освоение современных образовательных технологий;
– разработка интегрированных уроков (английский язык + начальные классы);
– внедрение игровых методик и создание многоязычной образовательной среды;

– планирование внеурочной деятельности и исследовательских проектов;
– психологическая поддержка молодого педагога.

Формы совместной работы:

– индивидуальные консультации;
– совместное планирование и анализ уроков;
– взаимопосещение занятий;
– проведение мастер классов по обмену методиками;
– подготовка к открытым урокам и профессиональным конкурсам;
– разработка дидактических материалов и междисциплинарных проектов.

Практические результаты реализации модели (2023-2025 гг.)

В профессиональной деятельности был реализован ряд значимых мероприятий. В феврале 2023 года проведён открытый интегрированный урок «Любимые занятия», в ходе которого состоялась успешная апробация педагогической модели. В апреле 2023 года состоялся открытый интегрированный урок «В магазине», где были внедрены игровые методики обучения.

Кроме того, состоялось выступление на педсовете с докладом «На старт! Внимание! Мысль!», в рамках которого была представлена модель повышения педагогического мастерства.

В сентябре 2024 года принято активное участие в конкурсе «Две звезды». В апреле 2025 года в городе Ишиме представлен опыт работы на выставке «Педагогический апгрейд: 1+1». Мероприятие позволило распространить практику наставничества среди коллег.

Достижения также отмечены на конкурсных площадках: в мае 2025 года получен диплом II степени в номинации «Открытый урок» конкурса «Команда молодых», что стало признанием эффективности применяемой педагогической модели. Наконец, в октябре 2025 года завоёван диплом III степени конкурса «Две звезды», который подтвердил профессиональный рост и развитие компетенций.

Преимущества межпредметного наставничества

– Для молодого педагога: ускоренная адаптация, освоение современных методик, формирование индивидуального стиля преподавания, психологическая поддержка.

– Для опытного наставника: обновление педагогического арсенала, освоение новых подходов к работе с младшими школьниками, развитие навыков менторства.

– Для учащихся: развитие коммуникативных навыков, интерес к изучению иностранных языков с раннего возраста, интеграция межпредметных знаний.

– Для образовательного учреждения: обогащение методической базы, укрепление корпоративной культуры, повышение качества обучения.

Критерии эффективности наставничества:

- успешная адаптация молодого специалиста;
- повышение профессиональной компетентности обеих сторон;
- формирование устойчивой профессиональной идентичности;
- рост мотивации к педагогической деятельности;
- внедрение инновационных практик в образовательный процесс;
- уровень удовлетворённости участников взаимодействия;
- успешность реализации совместных проектов.

Таким образом, реализация межпредметной модели наставничества в МАОУ СОШ № 56 подтвердила её высокую эффективность. Взаимодействие педагогов разных предметных областей способствует:

- профессиональному росту участников;
- созданию интегрированных образовательных практик;
- повышению качества обучения и развитию творческого потенциала учащихся;
- формированию единого педагогического пространства.

Перспективы развития:

- масштабирование модели на другие педагогические пары;
- создание банка методических материалов для междисциплинарного наставничества;
- интеграция цифровых инструментов (виртуальные площадки для обмена опытом);
- разработка системы оценки результативности наставнической деятельности;
- формирование института профессиональных наставников;
- развитие культуры непрерывного профессионального развития.

Внедрение междисциплинарного наставничества открывает новые возможности для совершенствования образовательного пространства, обеспечивая преемственность педагогических традиций и адаптацию к современным вызовам. Модель может служить примером для других образовательных организаций, стремящихся к повышению качества образования через профессиональное взаимодействие педагогов.

Список литературы

1. Кабакчи, В.В. Английский язык межкультурного общения новый аспект в преподавании английского языка // Иностранные языки в школе. – 2000. – №6. – С. 80-87.
2. Онищук, В.А. Урок в современной школе. – Москва, 1981. – С. 188-193.



НАСТАВНИЧЕСТВО – СРЕДСТВО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РОСТА ПЕДАГОГА

Апшанова Э.Р.,
учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 14, г. Тобольск
Бакланова Я.С.,
учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 14, г. Тобольск

Аннотация. В данной статье автор размышляет о форме наставничества «учитель-учитель», где более опытный педагог при целенаправленном взаимодействии с молодым педагогом оказывает ему разностороннюю поддержку. Ожидаемые результаты работы наставнической пары: высокий уровень включенности молодого специалиста в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации, развитие у наставляемой компетенций, необходимых для раннего периода становления в профессии педагога. Развитие личного, творческого и педагогического потенциалов как у наставляемой, так и наставника в системе наставничества.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый.

В МАОУ СОШ №14 г. Тобольска многие годы существует традиция наставничества, когда официально или неофициально за каждым начинающим специалистом закрепляется опытный педагог. В 2023 году в нашей школе учителем начальных классов начала работать Яна Сергеевна Бакланова. Она приступила к обучению первоклассников. Я, Эмилия Ришатовна, стала наставником Яны Сергеевны.

Бакланова Яна Сергеевна, моя наставляемая, закончила Тюменский педагогический институт в г. Тобольске по профилю «дошкольное образование», в 2023 году прошла профессиональную переподготовку по специальности «Учитель начальных классов» в АНО ДПО «Гуманитарно-технический университет». На данный момент она является молодым педагогом, стаж работы в данной школе третий год. Мы работаем по адаптированной основной образовательной программе для обучающихся с умеренными, тяжелыми, глубокими интеллектуальными нарушениями, тяжелыми и множественными нарушениями развития, вариант 2.

В первый год работы проходили адаптацию не только ученики Яны Сергеевны, но и она сама. Яна Сергеевна столкнулась с разными трудностями: не хватало опыта и общения с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Ученики с одинаковыми вариантами имели совершенно разные по темпу, характеру и навыкам. Были сложности с подбором материала, с учетом особенностей детей. Наставляемая столкнулась с трудностями в разработке дидактического материала, так как навыки у учеников различаются, а темп развития медленный.

Затруднение было и в работе с документацией: составление воспитательной папки классного руководителя, разработка специальной индивидуальной программы

развития ребенка (СИПР), диагностика детей, реализация внеурочной деятельности и работа с родителями. Следующие затруднения: урок, заполнение электронного журнала. Урок является основной формой организации учебного процесса в школе, поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Было организовано взаимопосещение уроков.

Для эффективности работы Яна Сергеевна стала продумывать и использовать различные упражнения, игры, дидактические пособия. Уроки у наставляемой проходят нестандартно. Дети с интеллектуальными нарушениями и с расстройствами аутистического спектра не умеют концентрировать внимание, слушать, выполнять самостоятельно задания; даже самообслуживание для некоторых не доступно. Каждая новая тема сопровождается иллюстрацией, наглядным материалом, тактильными стимулами. Учитываются особенности детей. Например, ученик не любит резкий громкий звук или проявляет аутоагрессию, когда чувствует прикосновение.

Наставляемая в работе использует наглядный материал – это заламинированные карточки. Основа взята с карточек PECS. Однако Яна Сергеевна их адаптировала и разделила по темам уроков.

Я также занимаюсь самообразованием. В своей работе использую нетрадиционную технику рисования «Эбру». Дети с ограниченными возможностями испытывают большие затруднения в создании изображений. ОНИ знакомятся с разнообразием нетрадиционных способов рисования, их особенностями, многообразием материалов, используемых в рисовании, учатся на основе полученных знаний создавать свои рисунки. Продуктивные виды деятельности вносят существенный вклад в компенсацию первичных нарушений в структуре имеющихся у ребенка отклонений и в коррекцию вторичных недостатков, что, в свою очередь, положительно сказывается на развитии его личности, поведении и общении, социализации в целом [2]. Эбру – это технология рисования по поверхности воды. Я знакоблю наставляемую с нетрадиционными техниками рисования, рекомендую ей в своей работе использовать их. Обучая детей, мы обучаемся сами, совершенствуем свое мастерство [3].

Моя наставляемая укрепилась в своём выборе профессии педагога. За это время Яна Сергеевна показала достаточно хороший методический уровень проведения уроков и занятий во внеурочной деятельности. Яна Сергеевна три года подряд принимает участие в школьном конкурсе «Педагогическое мастерство», занимает призовые места. Вместе мы принимали участие в городском конкурсе наставнических пар «Педагогический дуэт-2025», где заняли третье место.

Я думаю, что именно совместная деятельность наставников и начинающих педагогов не только ускоряет процесс вхождения специалиста в образовательную педагогическую среду, но и является эффективным средством профессионального роста как для наставляемого, так и для наставника. Вместе мы успешно прошли аттестацию. Мне присвоили высшую категорию, Яне Сергеевне – первую квалификационную категорию.

Наставничество – это эффективный способ самореализации, это повышение квалификации, это достижение более высокого уровня профессиональной компетенции [1].

Список литературы

1. Батышев, С. Я. Основы педагогической деятельности наставника. – Москва: Знание, 1977. – 63 с.
2. Екжанова, Е.А., Стребелева, Е.А. Коррекционно-развивающее обучение и воспитание. Программа дошкольных образовательных учреждений компенсирующего вида для детей с нарушением интеллекта. – Москва: Просвещение, 2005. – 272 с.
3. Журавлева, Н. Н., Талышинская, И. А. Организация наставничества как необходимое условие управления качеством образования // Вестник педагогических инноваций. 2022. – № 2 (66). – С. 14–22.



РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО

Реутова А.В.,

учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 14, г. Тобольск

Коклягина А.А.,

учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 14, г. Тобольск

Аннотация. В статье рассматривается реверсивное наставничество как эффективный механизм профессионального развития педагогов в сфере инклюзивного образования. В статье демонстрируется, что эффективное наставничество педагогов, работающих с детьми ОВЗ – сложный, многогранный и динамический процесс, требующий глубокого понимания, профессионализма, творческого подхода и командной работы.

Ключевые слова: реверсивное наставничество, инклюзивное образование, дети с ОВЗ, профессиональное развитие педагогов, обмен компетенциями, непрерывное обучение.

Залогом профессионального успеха уже не могут служить полученные один раз в жизни знания. На первый план выходит способность людей ориентироваться в огромном информационном поле, умение самостоятельно находить решения и их успешно реализовывать.

В.В. Путин

Реверсивное (обратное) наставничество в образовании – это модель взаимодействия двух педагогических работников, при которой **каждый выполняет роли и наставника, и наставляемого**. В отличие от классического наставничества, где знания и опыт передаются от старшего к младшему, в реверсивном наставничестве происходит обмен опытом в конкретных областях, где молодой педагог обладает более актуальными знаниями и навыками.

Актуализация проблемы внедрения реверсивного наставничества в профессиональную деятельность педагогов на современном этапе развития образования вызвана следующими факторами:

- постоянное обновление содержания и средств обучения и воспитания, что, в свою очередь, является проявлением модернизации и вызвано необходимостью внедрения новых технологий (в том числе информационных) в процесс образования;
- внедрение новых технологий в образовательный процесс предполагает необходимость повышения уровня компетентности педагогов, которые в большинстве своем не готовы к использованию на практике внедряемого контента.

Это объясняется быстрыми изменениями в обществе и образовании как общественном институте, адаптироваться к которым успевают не все педагоги, а также возрастными особенностями педагогов.

Цель реверсивного наставничества – совершенствование профессиональных компетенций педагогов через сотрудничество и обмен опытом.

Задачи:

- организовать сотрудничество старшего и молодого поколения педагогов в определённых направлениях;
- способствовать профессионально-личностному становлению и развитию педагогов;
- создать внутришкольный механизм «успешности» среди педагогов, отслеживать динамику развития профессиональной деятельности наставляемых и наставников.

Методические характеристики реверсивного наставничества определяются такими подходами, как:

- лично-ориентированный (опираясь на него, наставник должен выявить у наставляемого особые присущие ему качества и ориентироваться на них при выборе методов и средств наставнической деятельности);
- системно-деятельностный (описывает основные компоненты реверсивного наставничества и взаимосвязь между ними и предполагает использование активных и интерактивных форм, методов и приемов взаимодействия между наставником и наставляемым);
- персонализированный (переносит вектор внимания с наставника, который в своей деятельности с наставляемым опирается на его индивидуальные особенности, на самого наставляемого, который осознает себя активным субъектом взаимодействия, ответственным за его результаты).

Нами выделены следующие направления решения задач в рамках реверсивного наставничества:

- создание условий для положительной мотивации педагогов к освоению исследовательской функции наставнической деятельности, к саморазвитию;

- содействие организации педагогической поддержки, обучения современным технологиям, умениям с учетом субъективного личностного опыта;
- использование различных способов педагогического сопровождения на всех этапах реализации реверсивного наставничества;
- создание творческого развивающего пространства педагогов (наставников и наставляемых) на основе совместной организации воспитательно-образовательных мероприятий разного вида и уровня.

Современный педагог независимо от возраста и стажа работы способен гибко реагировать на изменения образовательной ситуации, в максимально короткие сроки адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, реализовать свой личностный потенциал в открытом образовательном пространстве, предполагающем совершенствование существующих и формирование новых компетенций. Всему этому способствуют различные формы наставничества.

В своей работе мы выбрали модель наставничества «Педагогический диалог», которая направлена на создание поддерживающей и развивающей среды, где педагоги могут учиться друг у друга, обмениваться опытом и совместно работать над улучшением образовательного процесса.

Вот основные компоненты и принципы модели наставничества «Педагогический диалог»:

- Диалог и взаимодействие: наставник и наставляемый активно взаимодействуют, обсуждая профессиональные вопросы, проблемы и успешные практики. Диалог способствует взаимопониманию и совместному поиску решений.
- Обмен опытом: наставник делится своим опытом и знаниями, помогая педагогу развивать свои профессиональные навыки. Наставляемый делится своим опытом, что способствует взаимному обогащению.
- Совместное планирование и рефлексия. Наставник и наставляемый совместно планируют свою работу, ставят цели и разрабатывают стратегии их достижения. Регулярная рефлексия позволяет оценивать прогресс и вносить необходимые коррективы.
- Поддержка и мотивация: наставник оказывает эмоциональную и профессиональную поддержку, помогая наставляемому преодолевать трудности и оставаться мотивированным, что способствует созданию положительной и продуктивной рабочей атмосферы.
- Обучение и развитие: наставник помогает педагогу осваивать новые методики и технологии, способствуя его профессиональному росту. Совместное обучение и развитие способствуют повышению качества образовательного процесса.
- Оценка и обратная связь: регулярная оценка работы наставляемого и обратная связь от наставника помогают выявлять сильные стороны и области для улучшения, что способствует непрерывному профессиональному развитию педагога.

Уникальность модели реверсивного наставничества «Педагогический диалог» заключается в том, что она выходит за рамки традиционной схемы «опытный педагог – молодой педагог». В нашей практике наставничество построено на принципе равноправного обмена: и стажист, и молодой учитель поочередно выступают в роли наставника и наставляемого.

Такой подход снимает межпоколенческие барьеры и формирует атмосферу

доверия.

Особое отличие модели – в скрещивании компетенций: молодые педагоги передают старшему поколению цифровые навыки (работа с интерактивными досками, платформой «Сферум»), а опытные учителя помогают коллегам в сферах, где требуется педагогическая зрелость – работа с родителями, классное руководство, сопровождение детей с ОВЗ.

Кроме того, модель формирует не отдельные наставнические пары, а творческое профессиональное сообщество, что позволяет распространять опыт горизонтально, внутри всего коллектива.

Список литературы

1. Базарнова, Н. Д. Трансформация профессионально-личностных качеств наставника в истории отечественной школы / Н. Д. Базарнова, Е. В. Игнатьева, А. В. Лабазова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 63-1. – С. 29-32.

2. Галагузова, М. А. Интегративно-дифференцированная профессиональная подготовка специалистов социальной сферы: научно-практический аспект: монография / М. А. Галагузова, Ю. Н. Галагузова. – Москва: ВЛАДОС, 2010. – 254 с.

3. Долгушева, А. Н. Наставничество как педагогический феномен: история и современность / А. Н. Долгушева, В. М. Кадневский, Е. И. Сергиенко // Вестник ОмГУ. – 2013. – № 4 (70). – С. 264-268.

4. Дорохова, Т. С. Историко-педагогические основания персонализации образования / Т. С. Дорохова, Е. С. Дорохова // Персонализированное образование: теория и практика: материалы научно-практической конференции / Уральский государственный педагогический университет. – Екатеринбург: [б. и.], 2021. – С. 59-63.

5. Зимирев, Г. И. Теоретико-методологические основания наставнической деятельности в образовании / Г. И. Зимирев // Социальные процессы в современном российском обществе: проблемы и перспективы: материалы V Всероссийской научной конференции с международным участием, 23 апреля 2021 года. – Иркутск: ИрГУ, 2021. – С. 52-60.

6. Котова, С. А. Особенности личностных характеристик и смысложизненных ориентаций педагогов с разным стажем работы / С. А. Котова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А. И. Герцена. – 2011. – № 139. – С. 25-34.



ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ДУЭТ. СИСТЕМА РАБОТЫ ПЕДАГОГА-НАСТАВНИКА

Тотолина И.Ю.

учитель начальных классов,
МАОУ для обучающихся с ОВЗ
СОШ – интернат № 6 г. Ялуторовска

Аннотация. В данной статье автор размышляет об опыте работы наставнической деятельности, направленной на профессиональное становление молодых педагогов, работающих с детьми с ограниченными возможностями здоровья. Автор делится практическим опытом наставничества, начиная с 2021 года, когда была установлена связь наставническая между ним и молодым специалистом Екатериной Романовной, ныне работающей учителем начальных классов.

Ключевые слова: наставничество, начальная школа, молодые специалисты, дети с ОВЗ, ФГОС НОО ОВЗ, методическая помощь, профессиональная адаптация, индивидуальные образовательные маршруты, анализ уроков, формирование профессиональных компетенций, самообразование, конкурсы профессионального мастерства, управленческие навыки, социально-педагогическое сопровождение, мотивация педагогов, тренинги и консультации, информационные технологии в обучении, Профессиональный рост, поддержка наставника, тьютор, педагогический дебют, квалификация, вебинары, участие в школьных мероприятиях, единство целей, взаимопонимание.

Наставничество является важнейшей частью профессионального становления молодых педагогов. Оно помогает начинающим специалистам быстрее адаптироваться к условиям работы, освоить методики преподавания, развить профессиональные компетенции и избежать типичных ошибок.

Цель моего выступления – трансляция опыта наставничества, демонстрация практических подходов и результатов взаимодействия наставника и молодого специалиста в начальной школе.

Работу по наставничеству начала 2021 года. Было установлено наставничество над молодым специалистом тьютером, Екатериной Романовной. В 2025-2026 году Екатерина Романовна стала работать учителем начальных классов. В начале 2025 - 2026 учебного года мною составлена программа по работе с молодым специалистом, где отражены темы консультаций, практических занятий, инструктажей. Так же составлен дневник наставника.

Цель работы наставника: создание комфортной профессиональной среды, формирование профессиональных умений и навыков при работе с детьми с ограниченными возможностями здоровья.

Основные задачи наставничества:

- оказание методической помощи наставляемому педагога в повышении общедидактического и методического уровня организации учебно-воспитательного процесса при работе с детьми ОВЗ;
- развитие потребности и мотивации в непрерывном самообразовании;

– ориентирование наставляемого лица на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности.

Практическая работа наставника заключается в следующем:

– Посещение уроков молодого педагога с последующим обсуждением сильных сторон и зон роста.

– Проведение совместных тренингов и консультаций по актуальным вопросам образования.

– Организация встреч с представителями родительской общественности для обсуждения вопросов воспитания и обучения младших школьников.

– Помощь в составлении портфолио молодого педагога, участии в конкурсах профессионального мастерства.

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделяется наибольшее внимание. Совместно с молодым специалистом анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели поставленной на уроке.

Многочисленными были посещения уроков: математика и русский язык, литературное чтение, окружающий мир. Анализ уроков показал, что молодой специалист имеет достаточный уровень методической и теоретической подготовки. В основе проведенных уроков учителя лежит системно-деятельностный подход, все уроки проведены с учетом требований ФГОС НОО ОВЗ.

Посещение уроков молодого специалиста, с целью оказания методической помощи, помогло выявить некоторые затруднения:

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

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

– в распределении времени на этапах урока;

– в формулировке целей урока;

Для устранения указанных затруднений были проведены:

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

– тщательный анализ посещённых уроков с методическими рекомендациями;

– инструктаж по выполнению единых требований к ведению тетрадей.

На основе анализа уроков вырабатывались рекомендации по улучшению организации учебного процесса, повышению мотивации учащихся, развитию коммуникативных навыков детей. Молодой учитель успешно прошла период профессиональной адаптации.

Формы работы с молодым специалистом:

Коллективная работа: педагогический совет, семинар, педагогическая конференция.

Индивидуальная работа: консультации, практические занятия.

С сентября по февраль с молодым специалистом были изучены следующие темы:

1. «Составление рабочих программ по предметам. Их структура» (сайт Федеральный ресурсный центр по сопровождению детей с ограниченными возможностями здоровья).

2. Выбор темы по самообразованию. Практическое занятие: «Как работать с дневниками и тетрадями учащихся. Выполнение единых требований к ведению тетрадей».

3. Практикум «Составление индивидуального образовательного маршрута».

4. Практическое занятие «Работа с тетрадями, дневниками, личными делами учащихся».

5. Участие в заседании методического объединения по оформлению отчетной документации по итогам I четверти.

6. Практикум «Анализ урока. Виды анализа урока».

7. Применение в работе информационных технологий.

За время сотрудничества были достигнуты следующие результаты:

- Развитие профессиональных компетенций молодого специалиста, формирование устойчивых педагогических навыков.

- Участие молодого педагога в конкурсах профессионального мастерства, получение наград и благодарственных писем.

- Создание позитивной рабочей среды, повышение уровня удовлетворенности педагогической деятельностью.

Я работаю не только с молодыми специалистами, но и с педагогами вновь прибывшими, так как у нас обучаются особые дети.

На практику ко мне в класс приходят студенты. В октябре проходила практику студентка 3 курса Тюменского государственного университета, выпускница нашей школы. Как наставник я получила Благодарность за ответственное наставничество и сопровождение студентов в период практик, воспитание нового поколения педагогов».

Следует отметить, что одним из условий результативного сотрудничества является мотивация и личный пример самого наставника:

- желание развиваться и делиться своим опытом;

- постановка новых целей развития и личная заинтересованность в их достижении;

- понимание того, что наставническая деятельность дает результаты и наставнику: он развивает управленческие навыки, улучшает свой опыт, получает поддержку и доверие коллег и др.

Я как наставник прошла курсы повышения квалификации по теме: «Наставничество как форма социально – педагогического сопровождения в образовательных организациях» (с 12.11. по 14.11.25 г. ТОГИРРО. г. Тюмень), приняла участие в семинаре – практикуме «Технологии наставничества в образовании: результаты деятельности и критерии оценки».

Кроме взаимодействия с наставником, Екатерина Романовна участвует в работе методических объединений, выступает на педагогических советах, принимает участие в конкурсах, научно-исследовательских конференциях педагогических работников.

И буквально в феврале Екатерина Романовна заняла 2 место в школьном конкурсе «Учитель года».

Таким образом, чтобы научить молодого специалиста быть настоящим учителем, я следую простому и в тоже время эффективному алгоритму работы:

- Я расскажу – ты послушай! Я покажу – ты посмотри!
- Сделаем вместе! Сделай сам – я подскажу!
- Сделай сам и расскажи, что сделал!

И сейчас я передаю слово своей наставляемой Кунгуровой Екатерине Романовне. Она расскажет о результатах своей педагогической деятельности.

«Мой путь с наставником»

Когда я оглядываюсь назад и прохожу мысленно по этапам своего профессионального пути, я всегда с особой благодарностью вспоминаю своего наставника. Без его поддержки, мудрых советов и веры в меня у меня вряд ли получилось бы достичь тех результатов, которые есть сегодня.

Я пришла в школу в 2021 году сначала в роли тьютора. С самого начала я старалась максимально использовать эту возможность для роста: активно посещала все уроки своего наставника, внимательно наблюдала за его работой, перенимала опыт и училась чему-то новому буквально каждый день. При этом я параллельно продолжала учиться в институте, совмещать работу и учёбу было непросто, но это закалило меня и научило грамотно распределять время.

В 2023 году мой наставник, видя мой прогресс и внутреннюю готовность, предложил попробовать свои силы в конкурсе «Педагогический дебют» в номинации «Специалист года». Это было волнительно, но я доверилась его мнению и согласилась. Результат превзошёл мои ожидания: я заняла первое место. Эта победа стала для меня мощным стимулом двигаться дальше и верить в свои силы.

Всё это время я не останавливалась в развитии: проходила множество вебинаров, целенаправленно повышала квалификацию и старалась учиться чему-то новому при любой возможности. Наставник поддерживал эту тягу к знаниям, советовал полезные ресурсы и делился собственными наработками.

Летом мне выпала замечательная возможность стать начальником школьного лагеря. Это был новый и очень ценный опыт: я научилась организовывать детский досуг, координировать работу педагогов и находить подход к ребятам разного возраста. И я точно знаю, что эта возможность появилась у меня во многом благодаря вере моего наставника в мои способности и его постоянной поддержке. Я активно участвую в школьной жизни: не только принимаю участие в мероприятиях вместе с ребятами, но и помогаю учителю в их организации. Содействую в подготовке концертов, тематических дней, конкурсов и праздников – участвую в планировании, координации действий учащихся, оформлении пространства и репетициях. Совместная работа развивает у меня организаторские навыки, ответственность и умение работать в команде.

С сентября 2025 года я начала работать учителем начальных классов. Наставник не отстранился, он по-прежнему рядом: посещает мои уроки, даёт ценные рекомендации, помогает оттачивать педагогическое мастерство. Одна из его важных подсказок касалась техники речи: он учил меня грамотно произносить слова, выстраивать интонацию и доносить мысль до детей так, чтобы она была понятна и

интересна. Благодаря этой постоянной поддержке мы вместе решились на новый вызов – участие в конкурсе «Учитель года». Подготовка была серьёзной: мы прорабатывали уроки, репетировали выступления, анализировали каждый шаг. И вот итог: я заняла второе место.

Сегодня, вспоминая весь этот путь, я ещё раз хочу сказать своему наставнику огромное спасибо. Его терпение, профессионализм и вера в меня стали той опорой, которая помогла мне состояться как педагогу. Я искренне благодарна за всё, что он для меня сделал.

Мы – педагогический дуэт. Два педагога – один ритм, одна цель. Работаем в унисон: слышим друг друга без слов, чувствуем темп и держим тональность. Вместе создаём то, что не под силу сделать в одиночку. И у нас это отлично получается!

Список литературы

1. Беляков, А.В. Особенности наставничества молодых учителей начальной школы: методическое пособие. – Москва: Учитель. – 2019. – 75 с.
2. Григорьева, Т.Г., Захарова Л.М. Формирование профессиональных компетенций учителя начальных классов через наставничество / Т.Г. Григорьева, Л.М. Захарова // Начальная школа. 2018. – № 1. – С. 7-11.
3. Рогожина, З.Н. Эффективность наставнической деятельности в образовательной организации // Образование и наука сегодня. 2019. – № 4. – С 9-13.



ФОРМИРОВАНИЕ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ИНТЕЛЛЕКТА НА УРОКАХ ЛИТЕРАТУРНОГО ЧТЕНИЯ

Мусина А.М.,

учитель начальных классов,
МАОУ Абатская СОШ № 2, с. Абатское

Иноземцева Д.В.,

учитель начальных классов,
МАОУ Абатская СОШ № 2, с. Абатское

Аннотация. Статья посвящена актуальной проблеме профессионального становления начинающих педагогов в условиях современной образовательной среды, где требования к квалификации и личностным качествам учителей постоянно возрастают. Автор утверждает, что педагогическая деятельность выходит за рамки простой профессии, ставя перед специалистами задачу постоянного развития, применения инновационных технологий и проявления творческого подхода. Особое внимание уделяется роли наставничества в успешном профессиональном становлении молодых специалистов. Автор анализирует ключевые аспекты, необходимые для успешного функционирования системы наставничества, включая профессиональные умения (владение современными методами обучения и

воспитания), личностные качества (педагогическая позиция, коммуникабельность) и важность межличностной поддержки со стороны опытных коллег.

Ключевые слова: наставник, начинающий педагог, эмоциональный интеллект, литературное чтение.

Педагог – это не профессия, а образ жизни. Современная жизнь требует от педагога непрерывного профессионального роста, творческого отношения к работе, самоотдачи.

Настоящий педагог обладает профессиональными педагогическими умениями и навыками, владеет инновационными технологиями обучения и воспитания.

Важную роль играют и личностные качества: педагогическая позиция, отношение к жизни, коллегам, детям и людям вообще. Все эти профессиональные умения и свойства характера в первую очередь присущи, конечно же, педагогу с многолетним опытом работы. А как же быть начинающему педагогу, только что получившему образование?

Начинающему педагогу легче работать, если он чувствует поддержку старших коллег, стремящихся ободрить, подсказать, поделиться опытом. Такой подход оптимизирует процесс профессионального становления молодого специалиста, сформирует у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Именно наставничество заслуживает сегодня пристального внимания потому, что отражает жизненную необходимость молодого педагога получить поддержку профессионала, который способен предложить теоретическую и практическую помощь на рабочем месте.

Наставничество – длительный процесс, требующий системного подхода.

Общая цель наставничества – формирование профессионально-адаптированного, компетентного молодого педагога-практика.

В этом году в нашу школу работать в первый класс пришла молодой педагог Дарья Владимировна. Я стала для неё педагогом-наставником, так как тоже набирала первый класс.

Наша совместная деятельность началась с планирования методической работы, выбора методов и средств обучения для организации различных видов занятия. Наставничество строится на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с молодым педагогом стало конструктивным и приносило желаемый эффект, мы придерживаемся следующих правил общения: не приказывать, не обязывать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не ставить диагноз.

Дарья Владимировна в прошлом году защищала проект на факультете педагогических профессий по теме «Развитие эмоционального интеллекта у младших школьников на уроках литературного чтения» и разработала рабочую тетрадь для третьеклассников, а также методические рекомендации для педагогов.

Данная тетрадь меня заинтересовала, и мы решили вместе работать по данной теме, но уже начиная с первого класса.

Эмоциональный интеллект – это способность распознавать, понимать и управлять своими эмоциями, а также эмоциями других людей. Уроки литературного чтения предоставляют уникальную возможность для его формирования.

Литературные произведения позволяют глубже понять человеческую природу, исследовать внутренний мир персонажей и научиться сопереживать им.

Анализ литературных произведений способствует развитию эмпатии. **Эмпатия** – умение человека реагировать на эмоциональные проявления окружающих, разделять их чувства, глубину их переживаний, не теряя связи с реальностью. Читая о судьбах героев, учащиеся учатся ставить себя на место других, осознавать их чувства и мотивы совершения поступков.

Уроки литературного чтения развивают навыки саморефлексии. Обсуждение прочитанных текстов позволяет учащимся анализировать свои собственные чувства и реакции на события, описанные в произведениях. Это может быть достигнуто через написание сочинений, ведение читательских дневников или участие в дискуссиях, во время которых они могут делиться своими мыслями и переживаниями.

Кроме того, литературное чтение помогает развивать навыки коммуникации. Дети учатся формулировать свои мысли, аргументировать свою точку зрения и слушать мнения других. Это особенно важно в контексте групповых обсуждений, где необходимо учитывать различные эмоции участников. Умение вести диалог и находить общий язык с другими – ключевые компоненты эмоционального интеллекта.

Наконец, уроки литературного чтения могут служить площадкой для изучения культурных и социальных контекстов, что также обогащает эмоциональный интеллект. Понимание различных культурных традиций и исторических эпох помогает учащимся расширить кругозор и развить толерантность к различиям, что является важным аспектом эмоциональной грамотности.

Таким образом, формирование эмоционального интеллекта на уроках литературного чтения – это многогранный процесс, который включает в себя развитие эмпатии, саморефлексии, навыков коммуникации и культурной осведомленности. Внедрение этих элементов в образовательный процесс не только обогащает личностное развитие учащихся, но и готовит их к успешной социализации.

На уроках литературного чтения для решения задач, связанных с формированием у младших школьников эмоционального интеллекта, возможно использование следующих приемов:

Эмоциональная подача материала. Е. Н. Ильин, известный учитель-новатор, изучив проблему отсутствия интереса современных школьников к чтению, сформулировал педагогический закон трех О:

- очаровать книгой,
- окрылить героем,
- обворожить писателем.

Материалом для художественного чтения и эмоционального настроения могут быть афоризмы, стихи, притчи, презентации книг, тексты произведений, фрагменты биографии писателей (если они важны для понимания творчества), поэтические произведения, взятые эпиграфом к уроку. Эмоциональной подаче материала также могут способствовать и специально подобранные музыкальные произведения, которые могут быть увертюрой к уроку, фоном для чтения текста или выполнения творческих работ с целью создания настроения.

Совместный анализ литературных произведений. В процессе обсуждения какого-либо произведения или героя, где участвует весь класс, дети учатся выражать собственное отношение к обсуждаемой ситуации или герою, учатся слушать своих одноклассников, с подачи педагога осознают, что каждый имеет право на собственное мнение, возможно, отличное от других, учатся принимать людей с разными точками зрения. Обсуждая эстетические, этические и эмоциональные проблемы, которые затрагиваются в литературных произведениях, дети познают собственный эмоциональный мир и эмоциональный мир окружающих его людей.

Сочинение собственных сказок и рассказов. Все дети без исключения любят сказки и различные рассказы. Придумывание сказки – это наилучший способ воплотить собственные чувства и эмоции в героях сочиненных произведений. Кроме того, дети могут описывать ситуации, беспокоящие их в реальной жизни, и путем изменения сценария педагог может показать детям способы выхода из той или иной ситуации, и таким образом даже скорректировать их психоэмоциональное состояние, сформировать у них осознанное отношение к своим чувствам, своему внутреннему миру.

Поэтические минутки. Во время урока всегда можно выделить время на чтение детьми любимых стихотворений, которые смогут рассказать об их эмоциональном состоянии и дать понять, что их переживания интересны окружающим.

Театральные постановки, которые помогают «оживить» литературное произведение. Участие в театральных постановках позволяет детям полностью прочувствовать состояние того или иного персонажа в предлагаемой ситуации, а значит, понять мотивы и цели его поступков, разгадать в тексте произведения то, о чём автор порой прямо не заявляет, объяснить поведение других героев. Только досконально изучив все чувства и эмоции описанного в произведении персонажа, и поняв их, дети смогут отыграть свои роли.

Познакомим вас с некоторыми заданиями, которым мы используем на уроках литературного чтения (рис. 1-5).

● Прочитай стихотворение. Какой увидел берёзу автор? Выучи стихотворение наизусть. Составь небольшой рассказ о берёзе.

◆ Белая берёза
Под моим окном
Принакрылась снегом,
Точно серебром.
(С. Есенин)



Вопросы и задания:

1. Какие эмоции ты испытывал при чтении стихотворения «Белая берёза» и почему?
2. Представьте, что нужно нарисовать картину к этому тексту: какие краски ты бы использовал для этого? Проиллюстрируй данное стихотворение, попробуй выразить свое эмоциональное отношение к нему через подбор цветов.
3. Как ты думаешь, какие эмоции испытывает автор по отношению к берёзе в стихотворении «Белая берёза»?
4. Подготовь выразительное чтение стихотворения, попробуй передать эмоциональное состояние автора.

Рисунок 1– Задание №1

Первый снег

Утром кот
Принёс на лапах
Первый снег!
Первый снег!
Он имеет вкус и запах.
Первый снег!
Первый снег!
Он кружится,
Лёгкий, новый,
У ребят над головой.
Он успел
Платок пуховый
Расстелить
На мостовой,
Он белеет
Вдоль заборов,
Прикорнул
На фонарѐ.
Значит, скоро,
Очень скоро
Полетят салазки с горок.
Значит, можно будет
Снова
Строить крепость
Во дворе!

(Я. Аким)



Вопросы и задания:

1. Прочитай стихотворение и нарисуй иллюстрацию к нему. Попытайся передать свои эмоции с помощью выбора красок.
2. Составь рассказ о том, какая погода / время года, время суток вызывает у тебя эмоцию радости.

Рисунок 2 – Задание №2

● Прочитай текст. Как ты думаешь, что значит выражение **мал золотник, да дорог**?



Шёл однажды по узенькой тропке пушистый Щенок. Видит, навстрѐчу ему кто-то ползѐт. То в клубочек скручивается, то растягивается. Испугался Щенок и спрашивает:

— Ты кто? Я тебя боюсь!

— Не бойся меня! Я не страшный! Я полезный! Я — Червяк!

— Чем же ты ползѐн? — спрашивает тихонечко Щенок.

— Я почву рыл! Цветам, овощам, фруктам помогу быстро расти!

— А на вид ты такой маленький! — удивился Щенок.

— Мал золотник, да дорог! — подтвердили цветы.

Вопросы и задания:

1. Как ты думаешь, какую эмоцию испытывал Щенок, когда увидел червяка?
2. Составить небольшой рассказ от лица Щенка. Попробуй передать его эмоциональное состояние?

Рисунок 3– Задание №3

— А я уже
Могу писать!
А я могу писать!
Могу тетрадку показать
И даже полистать!
— Ого!
Да ты учёным стал!
Скажи,
О чём ты написал?
— А мне откуда
Это знать?
Я сам хотел бы знать!
Ведь я сказал —
Могу писать!
Писать, а не читать!
(В. Орлов)



Вопросы и задания:

1. Какую эмоцию испытывает мальчик в стихотворении? Какие слова помогают это понять? Подчеркни их.
2. Представь, как бы выглядел главный герой произведения в этот момент, изобрази его выражение лица.

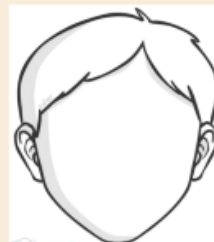


Рисунок 4 – Задание №4

Прочитайте отрывки из рассказа.
1. Соотнесите изображение смайлика (испугавшегося, взволнованного, печального, скучного) с эмоцией, описанной в отрывке. Соедините стрелками смайлик и отрывок произведения

● Прочитай текст. Когда произносятся слова **ох, ах, ух, эх?**



◆ Знакомы ли тебе короткие маленькие слова — **ох, ах, ух, эх?** Для чего они нужны? Какие чувства выражают? Льёт дождь стеной, нигде спрятаться от него — **ЭХ!** Высокая горка, тяжело подниматься — **ОХ!** Кружатся разноцветные листочки, танцуют, падают на землю, от ветра поднимаются высоко в небо — **АХ!** Лечу на лыжах с горки, дух захватывает — **УХ!** Вот так и живут коротенькие слова — **АХ, ух, ох, эх!**

Смайлик




5

Рисунок 5 – Задание №5

Свое выступление хотим закончить словами В.А. Сухомлинского: «Если добрые чувства не воспитаны в детстве, их никогда не воспитаешь, потому что это подлинно человеческое, утверждается в душе одновременно с познанием первых и важнейших истин, одновременно с переживанием и чувствованием тончайших оттенков родного слова».

Список литературы

1. Выготский, Л.С. Мышление и речь. – Москва: Просвещение, 1982. – 504 с.
2. Гоулман, Д. Эмоциональный интеллект. Почему он может значить больше, чем IQ. – Москва: Альпина Паблишер, 2018. – 514 с.
3. Зимняя, И.А. Психология обучения и развития школьников. – Санкт-Петербург: Питер, 2020. – 220 с.
4. Каплинский В.В., Хоменко С.М. Наставничество в образовании: теория и практика. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ, 2020. – 83 с.
5. Карпова. Е.А. Наставничество в педагогике: теория и практика. – Москва: Просвещение, 2021. – 120 с.
6. Плахотникова, М.А. Педагогическая культура и наставничество в современном образовании. – Москва, 2019. – 84 с.
7. Смирнова, М.В. Развитие эмоционального интеллекта через литературное чтение в начальной школе // Вестник педагогики. – 2022. – №4. – С. 5-9.



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ: МЫ НЕ РЯДОМ, А ВМЕСТЕ!

Плеханова Е.В.,
учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 9, г. Тобольск
Жолудева К.А.,
учитель начальных классов,
МАОУ СОШ № 9, г. Тобольск

Аннотация. В данной статье автор размышляет о том, что наставничество как нечто большее, чем просто формальная обязанность или методика.

Это – жизненный принцип, пронизывающий все аспекты деятельности педагога. Наставничество – это мост между поколениями, между опытом и знаниями. Это путь, который делает мир лучше, помогая каждому человеку раскрыть свой потенциал.

Ключевые слова: наставничество, эмпатия, личный пример, взаимное обучение, саморазвитие, личностный рост, образовательная среда, взаимодействие, любовь к профессии, детям, людям. Единство сотрудничества.

«Учитель и ученик растут вместе...»
(Конфуций)

Еще с древних времен философов интересовали вопросы наставничества. Сократ главной задачей наставника видел пробуждение сил духа ученика. Его занятия были направлены на то, чтобы помочь «самозарождению» истины в сознании обучающегося. При этом ученик и наставник должны находиться в равном положении.

В современном мире, где информация обновляется с невероятной скоростью, а профессиональные навыки требуют постоянного совершенствования, роль наставника становится особенно значимой. Наставничество – это не просто передача знаний, это особый образ жизни, философия, основанная на стремлении помогать другим расти и развиваться.

Каждый из нас в какой-то момент жизни сталкивается с необходимостью учиться. Кто-то ищет новые знания для профессионального роста, кто-то стремится освоить новое хобби, а кто-то просто хочет стать лучше. В этом процессе я как наставник выступаю не просто как учитель, но как проводник, помогающий преодолеть трудности и достичь поставленных целей.

Я раньше думала, что наставничество является процессом чётким, структурированным, ограниченным временными рамками. Как и у проекта, у него есть цель, задачи, начало и конец. Но со временем я поняла, что ошибалась. Наставничество – это не процесс. Это образ жизни, состояние души, способ взаимодействия с миром.

Путь наставника начинается с осознания собственной ответственности за развитие других людей. Это путь постоянного самосовершенствования, где каждый шаг вперёд – это не только помощь ученику, но и собственное развитие.

Мне повезло, что рядом со мной во время моего профессионального становления были профессионалы своего дела, и от каждого я старалась перенять самое интересное, нужное, значимое для меня и моей деятельности. Они видели не только мои успехи и провалы, но и ту незримую борьбу, что происходила за ними.

И в этом для меня открылась первая истина: наставничество как образ жизни начинается с видения человека не с точки зрения его роли или функции, а именно человека со всем его потенциалом, страхами и тихими надеждами. Педагогический опыт приходил поэтапно. Вместе с опытом формировалось и педагогическое кредо: «Будь собой! Никогда не сдавайся, иди вперед, а если упал – поднимайся!». И вот уже я – учитель с педагогическим багажом знаний за плечами, которым могу поделиться со своими молодыми коллегами.

Суть наставничества заключается не в формальном обучении, а в создании атмосферы доверия и поддержки. Настоящий наставник видит потенциал в каждом ученике, помогает раскрыть его таланты и преодолеть сомнения. Он не просто делится знаниями, но и учит мыслить, анализировать, принимать решения. Помочь не готовыми ответами, а вопросами, которые направляют мысли вглубь. Не спасать, а поддерживать. Не тянуть за руку, а идти рядом, иногда отступая в тень, чтобы ученик почувствовал твёрдость почвы под собственными ногами.

Быть наставником – значит жить в постоянном диалоге с учениками, учиться у них так же, как они учатся у тебя. Взаимообмен опытом создаёт уникальную среду, где каждый участник процесса растёт и развивается. Наставник должен быть готов к тому, что его собственные взгляды и подходы могут меняться под влиянием новых идей и опыта учеников.

Наставничество требует терпения, эмпатии и искреннего желания помогать. Это образ жизни, в котором каждый день приносит новые открытия и возможности для роста. Ценность наставничества измеряется не количеством переданных знаний, а качеством изменений, которые происходят в жизни учеников.

В конечном счёте, наставничество – это способ оставить след в истории через развитие других людей. Каждый наставник, вкладывая свои знания и опыт в учеников, создаёт цепочку преемственности, которая может продолжаться бесконечно. И в этом заключается истинная красота и значимость наставничества как образа жизни.

Быть наставляемым в такой парадигме – это огромная ответственность. Тебе доверяют не просто передачу навыка, а часть мировоззрения. Тебе показывают, как быть, а не что делать. И это требует внутренней работы, куда более глубокой, чем освоение любого профессионального стандарта. Нужно постоянно приводить в порядок себя: свои ценности, свои поступки, свою честность.

Наставничество – это для меня и способ самореализации. Помогая другим расти и развиваться, я тоже обретаю глубокое удовлетворение от своей деятельности. Важно понимать, что каждый ученик уникален, имеет свои особенности и потребности. Поэтому важно уметь адаптироваться к разным ситуациям и находить индивидуальный подход к каждому.

Работая с молодыми педагогами, я как наставник сама учусь новому, развиваю свои коммуникативные навыки, приобретаю опыт решения нестандартных ситуаций. Это не просто моя работа – это призвание, которое наполняет жизнь особым смыслом.

И самое удивительное – эта позиция естественным образом порождает цепную реакцию. Проживая свою жизнь как наставляемый, ты невольно становишься наставником для других – не по должности, а по сути. Ты начинаешь замечать тех, кто ищет опоры, и предлагаешь её не как эксперт, а как старший товарищ.

В 2024 году мы начали работать с Кристиной Александровной, молодым педагогом, которая пришла работать в школу с совсем маленьким багажом педагогического опыта. На ранних этапах карьеры, когда не хватает опыта и ограниченно понимание возможных путей развития, сделать правильный выбор – сложная задача. И наставничество является отличным инструментом, чтобы помочь амбициозным молодым людям. Я искренне верю, что, отдавая, получаешь гораздо больше. Важно помнить, что в наставничестве выигрывают все стороны, кто-то получает умения и навыки, опыт и уверенность, другие – профессионально подготовленные кадры. Миссия у наставника и педагога общая – дарить любовь и заботу детям! Случайных людей в нашей профессии не бывает. Не приживаются. Я благодарна судьбе за то, что в выборе профессии не ошиблась. Я – счастливый человек. Достичь признания в своей профессии можно лишь тогда, когда ты занимаешься любимым делом.

2025 год был объявлен годом Героя Отечества. В ходе реализации проекта мы принимали активное участие в акциях «Подари тепло солдату», «Лоскутное одеяло Победы», мастер-класс «Хранители героя», изготовление окопных свечей. Организовываем встречи с участниками СВО, тесно сотрудничаем с Щукиной Т.В., (серебряный волонтер, ветеран педагогического труда, член местного отделения «Бессмертный полк России» в городе Тобольске), принимали участие конкурсе «Смотр строя и песни «А песня тоже воевала» на базе школы, готовили видеоролики для участников СВО, писали письма, отправляли рисунки, занимались сбором гуманитарной помощи. Эта работа не прекращается и по сей день.

2026 год президентом Владимиром Владимировичем Путиным объявлен Годом Единства народов России мы решили принять участие в онлайн-экспедиции «Дружба народов России». Это отличная возможность познакомить подрастающее поколение с географией, традициями, бытом, фольклором народов России. Проект создан педагогами Форума классных руководителей. У участников есть прекрасная возможность проявить себя в разных ролях. Опытный педагог может стать наставником («Штурманом»), учитель с небольшим педагогическим стажем – попробовать себя в роли помощника («Первопроходца»). У команды «штурман» – «первопроходец» в процессе сотрудничества появится своя уникальная методическая разработка. Мы прошли уже три этапа. Экспедиция продлится до 20 мая 2026 года. Это интересно, познавательно и увлекательно. Мы в Единстве!!!

Я живу, люблю, радуюсь каждому дню, который приносит мне новые открытия, дарит новые встречи, дает возможность ощутить себя нужной частью этого мира. И является ли наставничество образом жизни решает каждый для себя самостоятельно.

В конечном счёте наставничество – это мост между поколениями, между опытом и знаниями. Это путь, который делает мир лучше, помогая каждому человеку

раскрыть свой потенциал. Тот, кто выбирает наставничество как образ жизни, получает не только возможность менять жизни других, но и возможность постоянно расти самому.

Список литературы

1. Качина, Т.В. Фестиваль практик наставничества: обмен опытом и идеями, экспертиза содержания, совместное продвижение к пониманию сути понятия и многообразия наставничества / Т. В. Качина // Методист. – 2022. – №7. – С.2-4.

2. Нугуманова, Л.Н. Наставничество как форма непрерывного образования и профессиональной самореализации педагога [Электронный ресурс] / Л.Н. Нугуманова, Т.В. Яковенко // Проблемы современного педагогического образования. – 2018. – № 60-4. – С. 302-305. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nastavnichestvo-kak-forma-nepreryvnogo-obrazovaniya-i-professionalnoy-samorealizatsii-pedagoga/viewer> (дата обращения: 20.02.2026).

3. Петраш, М. Д., Стрижицкая, О. Ю., Полякова, М. К., Харитонов, Т. С. Понимание наставничества современной молодежью на начальном этапе профессионального обучения [Электронный ресурс] / М. Д. Петраш [и др.] // Вестник Костромского гос. ун-та. – 2020. – №1. – С. 85-91. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/ponimanie-nastavnichestva-sovremennoy-molodezhyu-na-nachalnom-etape-professionalnogo-obucheniya> (дата обращения: 01.03.2026).



ВЗАИМНАЯ ПОЛЬЗА: ЧТО ПОЛУЧАЕТ НАСТАВНИК И НАСТАВЛЯЕМЫЙ В ПРОЦЕССЕ СОТРУДНИЧЕСТВА

Торопова Е.В.,

учитель начальных классов

ФМАОУ СОШ с. Бердюжье Полозаозерская СОШ,

Бердюжский МО

Мелкозерова А.В.,

учитель начальных классов

ФМАОУ СОШ с. Бердюжье Полозаозерская СОШ,

Бердюжский МО

Аннотация. В статье рассматривается проблема адаптации молодого педагога в современной школе и роль наставничества как эффективного инструмента профессионального развития. Проведен анализ влияния наставничества на профессиональный рост как наставляемых, так и наставников. На основе практического опыта работы с молодым специалистом проанализированы основные этапы наставничества: адаптация, активное обучение, сотрудничество и продвижение. Выявлены ключевые механизмы взаимодействия наставника и наставляемого, способствующие эффективному профессиональному развитию обеих сторон. Авторы высказывают мысль, что наставничество способствует не только

успешной адаптации молодого специалиста, но и профессиональному обновлению опытных педагогов. Определены основные преимущества наставничества для обеих сторон: развитие профессиональных компетенций, освоение современных технологий обучения, личностный рост

Ключевые слова: наставничество, профессиональное развитие, адаптация педагога, методическая работа, педагогический опыт, наставник, наставляемый

В современных условиях развития образования особую актуальность приобретает проблема профессионального становления молодых педагогов. Придя на работу в школу, педагоги часто испытывают трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности. Перед ними одновременно возникает множество задач, связанных как со знакомством с коллективом и с классом, так и со вступлением в новую должность. В этот период хорошо, если рядом будет коллега - наставник, готовый поддержать молодого педагога, помочь ему [4, с. 37-49].

Когда Александра Валерьевна приступила к должности учителя начальных классов и стала моей коллегой, по нашему обоюдному согласию, мы начали совместную деятельность наставника и наставляемого. Для меня это стало началом формирования опыта в роли учителя – наставника, новой страницей в моей педагогической деятельности.

Что же такое наставничество? В нашем понимании наставничество – это метод адаптации к профессии. Наставничество можно описать как партнёрство между людьми с разным уровнем опыта. Важно, чтобы совместная деятельность, была построена на взаимоуважении, где нет назидательной риторики, нет подсказки готового решения, а представление ситуации так, чтобы наставляемый сам нашел правильные пути решения.

Наставник призван оказывать поддержку наставляемому, помогать ему справиться со сложностями и трудностями, стимулировать процесс роста профессионального мастерства.

Смысл наставничества – оказание профессиональной помощи и поддержки наставляемому [1].

Я понимала, что для успешной профессиональной адаптации начинающего учителя необходим план мероприятий и конкретных шагов.

Перед собой я поставила следующие задачи:

1) Формировать и повышать профессионализм начинающего учителя в любой сфере педагогической деятельности.

2) Подобрать эффективные формы профессионального обучения специалиста, имеющие «обратную связь».

3) Координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Таким образом, мы вместе с подопечной составляли индивидуальную стратегию ее развития и шли к цели по составленному плану. Реализуя одну цель, мы тут же ставили новую. Вся работа с наставляемым строилась по плану: я показываю, рекомендую, делаю вместе с ней, обобщаю и мотивирую. Это консультации, проекты, уроки, совместные мероприятия.

В начале нашей совместной работе мы составили карту индивидуального образовательного маршрута наставляемого.

Алгоритм работы

1. Определяем цель.
2. Проводим аудит себя и своего окружения.
3. Определяем направления профессионального и личного развития.
4. Двигаемся к цели.
5. Планируем самопродвижение.

Алгоритм работы реализуется через 4 направления – шаги:

Шаг 1 – аудит (адаптация);

Шаг 2 – активное обучение у наставника;

Шаг 3 – сотрудничество с наставником;

Шаг 4 – продвижение.

1 этап – адаптация

В мои обязанности на данном этапе входило не только ознакомление начинающего учителя со школой, классом, основными обязанностями и требованиями, предъявляемыми к учителю, но и изучение деловых и нравственных качеств наставляемого.

В процессе работы Александре Валерьевне были предложены опорные таблицы, позволяющие правильно спроектировать урок. Совместно с молодым педагогом были разработаны отдельные уроки.

Таблица 1

Содержание адаптации

План	Цели-результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Адаптация к первому месту работы.	Адаптация к новым условиям трудовой деятельности. Приспособление к физическим и психическим нагрузкам. Изучение особенностей управления школой.	Руководство школы создает условия для легкой адаптации молодого специалиста (знакомство с рабочим кабинетом, представление коллективу, помощь в оформлении документации.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще обращаться за помощью к более опытным коллегам, в том числе и к руководству школы.

Таблица 2

Этапы адаптации

Этапы	Наставник	Наставляемый	Итог
Я ПОКАЗЫВАЮ	Уроки с применением современных педагогических технологий	Наблюдает, конспектирует	Анализ уроков
Я РЕКОМЕНДУЮ	Изучить основные современные педагогические технологии	изучает	Кластер «Современные педагогические технологии»
ДЕЛАЕМ ВМЕСТЕ	Разрабатываем технологические карты уроков с применением современных педагогических технологий	Разрабатывает технологические карты уроков с применением современных педагогических технологий	Разработка технологических карты уроков с применением современных педагогических технологий
ОБОБЩАЮ И МОТИВИРУЮ	Анализ технологической карты урока и составление рекомендаций	Апробация этапов урока	Проведение уроков с применением современных педагогических технологий

Шаг 2 - активное обучение.

На данном этапе нужно было проводить обучение, контролировать и оценивать самостоятельное проведение наставляемым учебных занятий и внеклассных мероприятий, оказывать помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки.

Шаг 3 – сотрудничество с наставником

Это основная фаза работы наставника. Наставничество колеблется между молчанием, короткими встречами и активной поддержкой. Наставник поддерживает и помогает подопечному, но не запускать проект за него, поэтому постоянно контролирует свое вмешательство.

Таблица 3

Сотрудничество с наставником

План	Цели-результаты	Возможность работы с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Педагогический рост (развитие)	Участие в семинарах, обсуждениях, встречах.	Педагог-наставник помогает молодому специалисту с подготовкой к урокам.	В течение учебного года.	Следует как можно чаще

Шаг 4 – продвижение

На последнем этапе наставник переходит от активной работы к наблюдению. Наставник видит результаты своей работы: навыки, которые развил подопечный, результаты проекта, личности и человека. Наставник и наставляемый подводят итоги сотрудничества, дают друг другу обратную связь.

Таблица 4

Пример таблицы индивидуального маршрута

План	Цели-результаты	Возможность работать с другими педагогами школы	Сроки реализации	Заметки
Формирование собственной системы работы с учащимися	Применять на уроках различные педагогические технологии и методы; посещать уроки других учителей и перенимать их методы работы. Применение собственного разработанного проекта, мастер-класса.	Учителя-предметники могут предложить молодому специалисту посетить их урок; также коллеги могут поделиться личным опытом.	В течение учебного года.	Инициативу, присутствия на уроках коллег; креативность в профессии, чтобы уметь применять различные педагогические технологии и привносить свое в учебную деятельность.

Моя наставляемая – очень перспективный педагог. Она участвовала в муниципальном этапе конкурсе «Учитель года-2025», принимает активное участие в различного уровня семинарах, конференциях, профессиональных конкурсах. Дает открытые уроки в школе. Выступает с докладами и сообщениями на школьных и районных методических объединениях. Привлекает своих учеников к творческим и интеллектуальным конкурсам.

Хочется особо отметить тот факт, что, выступая в роли наставника, опытный педагог получает значимые преимущества от взаимодействия с наставляемым: Не секрет, что часто на определенном этапе профессиональной деятельности у некоторых опытных педагогов наблюдается снижение познавательной активности, мотивации к саморазвитию, так называемое профессиональное выгорание [3, с. 26-30]. Иногда с возрастом возникают противоречия между достигнутым уровнем и новыми требованиями к образовательному процессу.

Будучи наставником, я открыла для себя ряд преимуществ:

- наставничество – это новые перспективы в сфере педагогической деятельности;
- наставничество – это стимул к самосовершенствованию;
- наставничество – это расширение арсенала современными навыками и умениями, освоение современных технологий обучения;
- наставничество – это общение с креативным, интересным молодым поколением [5, с. 213-223].

Для наставляемого совместная работа с наставником:

1. Профессиональная адаптация и снижение стресса.
2. Методическая поддержка и развитие компетенций.
3. Практические навыки работы с классом.
4. Работа с документацией и отчётностью.
5. Развитие профессионального мышления.
6. Личностный и карьерный рост.
7. Доступ к ресурсам и сети контактов.

Наставничество не просто ускоряет профессиональное становление молодого учителя начальных классов, но и закладывает фундамент для его долгосрочной успешной карьеры. Оно превращает хаотичный поиск решений в системный процесс развития, где каждая сложность становится возможностью для роста [2, с. 39-60].

Чтобы наставничество приносило пользу обеим сторонам, важно чётко определить цели сотрудничества для наставника и наставляемого. Выстроить регулярную обратную связь не только от наставника к наставляемому, но и наоборот. Создать атмосферу доверия и открытости, где обе стороны могут делиться трудностями и успехами.

Список литературы

1. Круглова, И.В. Организация наставничества в школе. – URL: <http://zam.resobr.ru/archive/year/articles/2038> (дата обращения: 18.02.2026).
2. Магальник, О.А., Л.А. Наставничество: Вариант управления карьерой руководителя образовательного учреждения // Школьные технологии. –2001. – № 6. – С. 39-60.
3. Патрушев, А. Наставничество сегодня – необходимая мера или ненужное излишество? // Управление развитием персонала. – 2012. – № 1. – С. 26-30.
4. Стащенко, А.Г. Чеглакова, Л.М. Наставничество: мода становится трендом [Электронный ресурс]/ А.Г. Стащенко, Л.М. Чеглакова // Корпоративные университеты. – 2008. – № 15. – С. 37-49. – URL: <https://publications.hse.ru/articles/67459571> (дата обращения: 01.03.2026).
5. Щевьева, А.А. Наставничество как элемент системы повышения эффективности использования кадровых ресурсов предприятия / А.А. Щевьева // Сервис в России и за рубежом; Российский государственный университет туризма и сервиса. – 2010. – №3. – С. 213-223.



МОЛОДОЙ ПЕДАГОГ – ПЕДАГОГ-НАСТАВНИК: ТРАЕКТОРИЯ СОТРУДНИЧЕСТВА

Желонина Ф.А.,

учитель истории и обществознания,
МАОУ Сетовская СОШ, Тобольский МО

Уляшева Я.Л.,

учитель начальных классов,
МАОУ Сетовская СОШ, Тобольский МО

Аннотация. В данной статье авторы определяют принципы эффективного сотрудничества между педагогом-наставником и молодым педагогом, способствующие адаптации, профессиональному становлению и закреплению в профессии молодого педагога. Отмечается, что наставничество является важным элементом профессионального развития молодых педагогов. Оно помогает начинающим учителям адаптироваться к условиям образовательного процесса, освоить эффективные методы преподавания и повысить свою квалификацию. Высказывается мысль, что взаимодействие между наставником и молодым педагогом строится на принципах взаимного уважения, доверия и открытости. Эффективная коммуникация играет ключевую роль в данном процессе, обеспечивая обмен опытом, обсуждение сложных ситуаций и совместное решение проблем.

Ключевые слова: наставничество, наставник, наставляемый, обмен опытом, взаимодействие, коммуникация.

Молодые педагоги сталкиваются с рядом проблем, которые требуют преодоления для успешного начала карьеры и эффективного выполнения профессиональных обязанностей. Вот некоторые из основных трудностей:

1. *Отсутствие опыта.* Молодые учителя часто испытывают недостаток практических навыков управления классом, разработки уроков и взаимодействия с учениками. Это может привести к неуверенности и стрессовым ситуациям.

2. *Высокая нагрузка.* Учебная программа, подготовка материалов, проверка работ и административные обязанности создают значительную нагрузку. Молодые преподаватели могут испытывать трудности с балансировкой рабочего графика и личной жизнью.

3. *Психологическое давление.* Работа с детьми требует эмоциональной устойчивости и терпения. Конфликты с учениками, родителями или коллегами могут стать источником стресса и разочарования.

4. *Нехватка ресурсов.* Недостаточное финансирование образовательных учреждений может приводить к нехватке учебных материалов, оборудования и технологий, необходимых для качественного образования.

5. *Социальные ожидания.* Общественные стереотипы о роли учителя иногда формируют завышенные ожидания, что увеличивает чувство ответственности и давления на молодых педагогов.

6. *Конкуренция среди коллег.* Стремление выделиться среди опытных учителей и завоевать уважение учеников и родителей может вызывать напряжение и конкуренцию.

Молодые педагоги представляют собой важный ресурс образовательной системы благодаря ряду качеств и преимуществ, которые они приносят в процесс обучения и воспитания. Что является по-настоящему ценным в молодых педагогах?

1. *Свежесть взглядов.* Молодое поколение учителей обладает свежими взглядами на образование, новыми методами и технологиями, что позволяет внедрять инновационные подходы в учебный процесс.

2. *Высокий уровень энтузиазма.* Молодые учителя полны энергии и желания внедрять инновационные подходы в образовательный процесс.

3. *Стремление к саморазвитию.* Желание постоянно учиться и улучшать свои профессиональные навыки.

3. *Использование современных технологий.* Владение цифровыми инструментами и ресурсами, способствующими повышению качества образования.

4. *Творческий потенциал.* Готовность экспериментировать с новыми методами и формами работы, находить нестандартные решения педагогических задач.

5. *Адекватность современным реалиям.* Молодые педагоги лучше понимают потребности современной молодежи, поскольку сами недавно были студентами и хорошо знакомы с молодежными трендами и культурой.

6. *Способность вдохновлять детей.* Их энергия и позитивный настрой способны мотивировать школьников учиться больше и стремиться к новым достижениям.

Эти качества делают молодого педагога важным звеном в образовательном процессе. Однако важно помнить, что эффективность работы молодых педагогов зависит от наличия грамотной поддержки и сопровождения опытных наставников, что позволит молодым специалистам быстрее освоиться и раскрыть весь потенциал своей профессиональной деятельности.

Трудности первого года работы, отсутствие поддержки со стороны коллег и руководства могут отпугнуть начинающего специалиста, привести к досрочному уходу из профессии, поэтому молодые педагоги требуют особого внимания и поддержки. В первые годы работы молодого педагога в школе очень важно поддержать его, помочь в профессиональном становлении, оказать психологическую поддержку, не дать перегореть творческому запалу и энтузиазму.

Эффективной формой сопровождения профессионального развития молодого педагога является наставничество.

Ролевая модель «опытный педагог – молодой специалист» является классическим вариантом поддержки, направленным на приобретение молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы.

Чтобы взаимодействие наставника и наставляемого было успешным, необходима готовность обеих сторон. Важно, чтобы наставник был готов передавать свой опыт, а молодой специалист, в свою очередь, был готов его воспринимать.

Траектория сотрудничества «молодой педагог – педагог-наставник» представляет собой путь постепенного профессионального роста и становления

молодого специалиста под руководством опытного коллеги. Этот процесс направлен на передачу знаний, навыков и ценностей, накопленных учителем-наставником, молодому специалисту, обеспечивая его эффективное включение в профессию и дальнейшее развитие.

Эта траектория включает несколько ключевых этапов:

1. *Знакомство и диагностика.* На начальном этапе происходит знакомство молодого педагога с системой школьного образования, коллективом и администрацией учреждения. Педагог-наставник проводит диагностику начальных компетенций и определяет зоны ближайшего развития своего подопечного.

2. *Планирование и целеполагание.* Совместно формируются цели и задачи, которые предстоит решить в течение периода наставничества. Составляется индивидуальный учебный план, определяющий направления и сроки работы над каждой задачей.

3. *Практическое сопровождение.* Педагог-наставник оказывает систематическую поддержку своему младшему коллеге в повседневной учебной и воспитательной деятельности. Включаются консультации, совместные разработки уроков, посещение занятий и последующий разбор ошибок и успехов.

4. *Формирование профессиональных компетенций.* В ходе регулярного взаимодействия молодой специалист осваивает новые знания и умения, необходимые для эффективной педагогической деятельности. Особое внимание уделяется творческому подходу, использованию современных методик и технологий обучения.

5. *Профессиональное развитие.* Постепенно молодой учитель берет на себя больше ответственности, участвует в конкурсах, мастер-классах, научно-методических конференциях. Его успехи становятся частью общего портфолио коллектива.

6. *Переход к самостоятельной деятельности.* Завершается период наставничества передачей полномочий и полной ответственностью молодого педагога за свою деятельность. Однако контакты с наставником сохраняются, формируя основу для дальнейшего профессионального роста.

Этот процесс позволяет обеспечить преемственность поколений в педагогическом сообществе, создает условия для воспроизводства высококвалифицированных кадров и поддержания стандартов качественной школьной практики.

Наставник, заряжая молодого коллегу своим энтузиазмом и творчеством, становится для него примером. Диалог, конструктивное партнерство, доверительные беседы, знакомство с традициями организации, методическое консультирование, помощь в решении конкретных профессиональных задач, планирование и посещение занятий, проектирование и рефлексия профессиональной деятельности, анализ опыта коллег, мастер-классы, участие в различных методических мероприятиях, совместная подготовка конкурсных материалов и выступлений – все это определяет результативное взаимодействие наставника и наставляемого.

В этой статье мы бы хотели поделиться рядом практических советов по организации наставничества в рамках общеобразовательной школы по траектории «молодой педагог – педагог-наставник».

Как организовать диагностику начальных компетенций и определить зоны ближайшего развития молодого педагога?

Самодиагностика профессиональных дефицитов проводится на основании рефлексии профессиональной деятельности самим педагогом. Универсальным инструментом для самодиагностики профессиональных дефицитов является анкетирование. Ниже представлен ряд вопросов, которые уместно задать молодому педагогу.

1. В каких направлениях образовательного процесса Вы испытываете затруднения? Вероятные ответы: составление рабочей программы, календарно-тематического планирования, разработка учебно-методических материалов (технологических карт урока, написание конспектов, планов урока), трудности по подбору учебных заданий.

2. Какие трудности вы испытываете при подготовке к учебным занятиям?

Вероятные ответы: отбор учебного материала для урока, подбор дифференцированных заданий, организация проектной, исследовательской деятельности обучающихся, мотивирование деятельности обучающихся, выбор наиболее эффективных методов и приёмов обучения, организация рефлексии учебной деятельности и др.

3. Какие профессиональные компетенции вы бы хотели развить в себе?

Вероятные ответы: навыки публичного выступления, навыки использования цифровых ресурсов для повышения мотивации учащихся (игры, симуляции, виртуальная реальность), освоение методик дистанционного обучения и смешанного формата занятий; развитие эмоционального интеллекта и умение управлять стрессовыми ситуациями; изучение особенностей возрастной психологии и методов диагностики психологического состояния детей; применение активных форм обучения (кейс-метод, обучение действием, игровые методы); анализ эффективности традиционных и новых форм оценивания учебной деятельности; навыки управления конфликтами и разрешения сложных ситуаций; формирование позитивной атмосферы в классе посредством эффективных коммуникаций; стимулирование интереса к предмету через создание увлекательных заданий и мероприятий.

По итогам диагностики может быть составлен комплексный дефицитарный профиль молодого педагога. Анализируя полученные данные, выделяют приоритетные зоны развития, такие как: профессиональные знания и умения, психологические компетенции (эмоциональный интеллект, саморегуляция), коммуникативные способности, организационные навыки.

Формируется целостный образ текущего уровня профессионализма педагога, включающий сильные стороны и недостатки. Оцениваются ключевые показатели: уровень владения профессиональными компетенциями, способность справляться с повседневными трудностями, готовность к внедрению инноваций.

Далее разрабатывается дорожная карта наставнического сопровождения молодого педагога, а также индивидуальный образовательный маршрут педагога.

Этапы формирования индивидуального маршрута наставничества.

1. Постановка целей и задач. Индивидуальный образовательный маршрут начинается с четкого понимания конечных целей и конкретных задач, которые необходимо решить молодому педагогу. Например, совершенствование методики

преподавания конкретного предмета, улучшение коммуникативных навыков, овладение современными технологиями обучения.

2. Выбор оптимальных путей достижения цели. Маршрут наставника учитывает разные пути развития педагога, (участие в семинарах и тренингах, самостоятельное изучение литературы и материалов, практический опыт под руководством опытных коллег).

3. Мониторинг прогресса. Наставничество предполагает регулярный мониторинг достижений педагога. Используется обратная связь от самого педагога, учеников и коллег. Проводятся промежуточные оценки, позволяющие корректировать путь развития.

4. Итоговая оценка результата. Завершается процесс итоговым анализом успехов педагога. Определяется степень достижения поставленных целей и намечаются дальнейшие перспективы развития.

Таким образом, использование комплекса диагностических процедур и индивидуальных маршрутов наставничества позволяет молодым педагогам эффективно повышать свою квалификацию и становиться успешными специалистами.

Список литературы

1. Колычева, В.Е. Роль наставничества в профессиональном становлении молодого педагога// Эффективные практики организации наставничества. – Мурманск: ГАУДПО МО «Институт развития образования», 2023. – 79 с.

2. Об утверждении Концепции развития наставничества в РФ на период до 2030 г. и плана мероприятий по её реализации: Распоряжение Правительства Российской Федерации от 21 мая 2025 г. N 1264-п// Гарант: сайт. – URL: <https://base.garant.ru/412051838/> (дата обращения: 25.02.2026).

3. Педагогический дуэт. Лучшие практики сопровождения молодых педагогов: электронный методический журнал / МБУО «ИМЦ» ЗАТО Александровск; под ред. Е.М. Зламан [и др.]. – 2017. – 53 с. – URL: http://imczato.ucoz.ru/dok2/sbornik_pedagogicheski_dueht.pdf (дата обращения: 25.02.2026).

4. О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по внедрению методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися»): Письмо Минпросвещения России от 23.01.2020 № МР-42/02 // КонсультантПлюс: сайт. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_347071/ (дата обращения: 04.03.2026).



ОТ СЛОВ К ДЕЛУ: КАК ТАНДЕМ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА ВОСПИТАЛ ДВА ПОКОЛЕНИЯ ДОБРОВОЛЬЦЕВ

Бобова А.В.,

учитель начальных классов,
МАОУ «Юргинская СОШ»,
с. Юргинское, Тюменская область

Пуртова О.В.,

учитель начальных классов,
МАОУ «Юргинская СОШ»,
с. Юргинское, Тюменская область

Аннотация. В современной школе перед учителем стоят амбициозные задачи: не просто передать знания, но и воспитать личность с активной гражданской позицией. В данной статье представлен практический опыт интеграции волонтерства в образовательный процесс начальной школы. Авторы, работающие в параллели четвертых классов, делятся уникальной методикой сотрудничества, которая позволила превратить разрозненные классные коллективы в сплоченную «команду добра» и вовлечь в благотворительность более 90% семей.

Ключевые слова: волонтерство в школе, добровольчество, младшие школьники, наставничество, молодой педагог, воспитательная работа.

Путь в профессию часто начинается с иллюзий. Когда молодой специалист приходит в школу, кажется, что главные трудности кроются в дидактике: как объяснить правила русского языка или научить решать задачи. Однако очень быстро приходит осознание, что подлинное мастерство педагога заключается в формировании души ребенка, его ценностных ориентиров. Гораздо сложнее научить детей быть людьми эмпатичными, отзывчивыми и неравнодушными [5].

Здесь мы подходим к ключевому тезису нашего опыта: создать атмосферу добра и взаимопомощи невозможно, работая в одиночку. Наиболее эффективным инструментом в этом процессе становится тандем наставника и молодого педагога [2]. Их синергия позволяет не только повысить уровень воспитанности школьников, но и создать в классах атмосферу патриотизма и гражданской зрелости, что полностью соответствует Стратегии развития воспитания в Российской Федерации [8].

Но с чего начать этот путь? Ответ оказался удивительно простым и практичным – с волонтерства. Как отмечает И.И. Фришман, добровольчество – это не сухая теория из учебников, а живой язык добрых дел, понятный каждому ребенку [12]. Федеральный закон «О благотворительной деятельности и добровольчестве» определяет волонтерство как добровольный труд на благо общества, что делает его идеальным инструментом для формирования активной гражданской позиции с младшего школьного возраста [11].

В нашей параллели обучаются два разных по своему внутреннему укладу четвертых класса. Задача педагогов заключалась не в том, чтобы «уничтожить» их уникальность, а в том, чтобы направить ее в единое русло милосердия. Сегодня мы представляем «копилку добрых дел», которая объединила два коллектива, идущих к общей цели разными путями. Как подчеркивает в своих работах Н.Л. Селиванова, воспитательная система школы только тогда эффективна, когда она учитывает индивидуальность каждого класса [9].

Календарь добра от 4 «А»: жизнь по принципу «Ни дня без подвига». Под руководством классного руководителя Ольги Владимировны Пуртовой класс выбрал тактику непрерывного действия. Их подход можно охарактеризовать фразой «Ни дня без доброго дела». В течение четырех лет дети и родители живут в ритме постоянной помощи, и этот календарь стал неотъемлемой частью жизни семьи для каждого ученика. Исследования М.А. Козловой подтверждают, что именно семейное участие в добровольческих практиках формирует устойчивую мотивацию к помощи другим [4].

Вот лишь некоторые страницы этого календаря. Связь с защитниками: акции «Письмо солдату» (январь, февраль, октябрь) стали регулярной духовной поддержкой для бойцов. Каждое письмо – это детский оберег, согретый теплом.

Тыл как фронт. Проект «Тепло родного дома» трансформировал сбор гуманитарной помощи в общесемейное дело, где участвуют все поколения.

Экология души и природы. От заботы о птицах («Покормите птиц зимой») до спасения ресурсов планеты («ДоброКрышечки», «Батарейка, сдавайся!», сбор макулатуры). Экологическое направление, по мнению Д.В. Григорьева, является одним из наиболее доступных для понимания младших школьников [3].

Социальная миссия. Участие в акции «Коробка храбрости» (поддержка детей в больницах) и трогательное поздравление учителей-ветеранов «Мы вас любим».

В этом классе нет случайных мероприятий. Каждое из них рождено внутренней потребностью помочь тем, кто находится рядом или далеко, но нуждается в поддержке.

Альтернативный метод выбрали в 4 «В» классе под руководством классного руководителя Алины Владиславовны Бобовой. Здесь решили структурировать деятельность, чтобы дети не просто участвовали в акциях, но и осознавали их значение через четкое разделение направлений. Метод социального проектирования, описанный А.А. Андриановой, предполагает именно такую структуризацию для достижения осознанного участия [1].

1. Социально-значимое волонтерство. Помимо традиционных сборов помощи («Тепло родного дома», «Письмо солдату») класс вышел за стены школы. Акция «Вам, любимые!» заставила улыбнуться незнакомых прохожих женщин, которым дети дарили открытки на 8 Марта, а проект «Поделись своей добротой» обеспечил адресную поддержку ветеранам. Такие практики, по мнению А.В. Мудрика, формируют у детей навыки социального взаимодействия за пределами привычной школьной среды [6].

2. Экологическое волонтерство. Здесь забота об экологии вышла на новый уровень. Ребята не только собирают вторсырье и корм для птиц, но и помогают

бездомным животным (акция «Четыре лапы»), а также участвуют в уборке природных зон («Чистый берег»).

3. Патриотическое волонтерство. Подготовка к Дню Победы включает всю палитру активностей: от украшения окон («Окна Победы») и раздачи символов памяти («Георгиевская лента»), до участия в шествии «Бессмертный полк» и творческих конкурсах («Рисуем Победу»). Патриотическое воспитание является приоритетным направлением государственной политики в области образования [10].

Механизм успеха. Три шага в тандеме «Опыт и энергия». Как же удалось скоординировать деятельность двух разных классов и преодолеть страхи молодого педагога? Секрет кроется в простом алгоритме взаимодействия между наставником и начинающим учителем, который мы выстроили, опираясь на современные технологии наставничества [2].

Шаг 1. Личный пример как основа доверия. Молодой педагог признается, что в начале пути испытывала страх: поймут ли дети, поддержат ли родители? Первый и главный совет наставника стал откровением: «Забудь фразу "идите и сделайте". Говори «пойдем и сделаем вместе». Совместное изготовление кормушек, сортировка крышечек, написание писем демонстрирует детям, что учитель живет той жизнью, к которой их призывает. Это разрушает барьеры и рождает доверие. Как отмечает профессиональный стандарт педагога, личный пример является важнейшим инструментом воспитания [7].

Шаг 2. Совместное планирование («Планерки добрых дел»). Регулярные встречи актива родителей и представителей двух классов стали традицией. Такой подход полностью соответствует методике коллективного творческого дела [3].

Шаг 3. Рефлексия и взаимообогащение. После каждого крупного события проводится анализ. Обсуждение того, что получилось, а что можно улучшить. Один класс нашел более интересный способ проведения акции, другой – перенимает опыт. Это не конкуренция, а взаимообогащение.

Таким образом, эффективность нашей модели подтверждается не только эмоциональной удовлетворенностью, но и конкретными показателями:

- Вовлеченность. Более 90% семей обоих классов стали активными участниками волонтерского движения. Родители из пассивных наблюдателей превратились в главных союзников и инициаторов. Это подтверждает тезис о том, что школа является центром притяжения для социальной активности семьи [6].

- Осознанность. У детей сформировалась привычка замечать проблемы окружающих. Они больше не проходят мимо чужой беды, а главный вопрос, который они задают: «Когда следующее доброе дело?». По мнению О.В. Кругловой, именно регулярность участия формирует устойчивые нравственные ценности [5].

Волонтерство в начальной школе – это тонкий мостик между поколениями, позволяющий растить настоящих патриотов и равнодушных граждан [12]. А тандем наставника и молодого педагога выступает той плодородной почвой, на которой энергия молодости встречается с мудростью опыта. Именно в таком союзе рождаются настоящие чудеса воспитания.

Список литературы

1. Андрианова, А. А. Социальное проектирование в воспитательной работе школы: методическое пособие / А. А. Андрианова. – Москва: Просвещение, 2021. – 192 с.
2. Богданова, Е. В. Технология наставничества в образовательной организации: от теории к практике / Е. В. Богданова // Воспитание школьников. – 2023. – № 4. – С. 23-29.
3. Григорьев, Д. В. Внеурочная деятельность школьников. Методический конструктор: пособие для учителя / Д. В. Григорьев, П. В. Степанов. – Москва: Просвещение, 2020. – 223 с.
4. Козлова, М. А. Феномен добровольчества в современной России: мотивация и практики участия / М. А. Козлова // Социологические исследования. – 2022. – № 3. – С. 94-105.
5. Мудрик, А. В. Социальная педагогика: учебник для студ. учреждений высш. образования / А. В. Мудрик. – 9-е изд., испр. и доп. – Москва: Академия, 2020. – 240 с.
6. Об утверждении профессионального стандарта «Специалист в области воспитания»: Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 26 октября 2020 г. № 744н// Официальный интернет-портал правовой информации. – URL: www.pravo.gov.ru (дата обращения: 10.03.2026).
7. Об утверждении Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года: Распоряжение Правительства РФ от 29 мая 2015 г. № 996-р // КонсультантПлюс. – URL: www.consultant.ru (дата обращения: 10.03.2026).
8. Селиванова, Н. Л. Воспитательная система школы: проблемы и поиски / Н. Л. Селиванова. – Москва: Педагогический поиск, 2021. – 160 с.
9. Фришман, И. И. Развитие добровольчества в детской среде: научно-методическое пособие / И. И. Фришман. – Москва: АНО «ЦНПРО», 2022. – 180 с.



РАЗВИТИЕ КРИТИЧЕСКОГО МЫШЛЕНИЯ У МЛАДШИХ ШКОЛЬНИКОВ ЧЕРЕЗ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИКА И МОЛОДОГО ПЕДАГОГА: ПРАКТИЧЕСКИЕ ИНСТРУМЕНТЫ

Тимофеева А.Н.,

учитель начальных классов,
МАОУ «СОШ имени Декабристов», г. Ялуторовск

Захлебина Ю.А.,

учитель начальных классов,
МАОУ «СОШ имени Декабристов», г. Ялуторовск

Аннотация. Развитие критического мышления у младших школьников является важным аспектом современного образования, способствующим формированию самостоятельности, ответственности и способности анализировать информацию. Статья посвящена рассмотрению практических инструментов, позволяющих эффективно развивать критическое мышление детей младшего школьного возраста. Практический опыт учителей показывает эффективность предложенных методов, что позволяет сделать вывод о значимости систематической работы над развитием критического мышления в начальной школе.

Ключевые слова: критическое мышление, взаимодействие, младшие школьники.

В настоящее время многообразие образовательных услуг требует от человека способности ориентироваться в этом потоке, самостоятельной навигации и осуществления осознанного выбора на основе приоритетных целей и потребностей самого человека. Самостоятельно разобраться в этих процессах и потоке представленных образовательных услуг молодой педагог оказывается не в состоянии без сопровождения наставника.

Особую значимость и актуальность сегодня приобретает ориентация на развитие личностных качеств человека, позволяющих ему гибко реагировать на изменения, оценивать информацию, генерировать новые идеи, рефлексивно оценивать себя, свои знания и собственную деятельность (процесс и результат), взаимодействовать с другими, находить компромиссные решения. Поэтому, на наш взгляд, основная функция передачи наставником практических навыков может осуществляться с новой фокусировкой на выявление индивидуального интереса и познавательных потребностей человека и дальнейшее сопровождение его образовательного и профессионального развития.

В данной статье мы представим опыт нашей совместной работы по использованию технологии критического мышления в нашем сотрудничестве.

Прежде всего отметим, что технология развития критического мышления обладает всеми характеристиками технологий открытого образования, которые активно используются в работе наставника, так как они работают с любым предметным содержанием.

Организация работы в технологии развития критического мышления имеет свои особенности. Во-первых, весь процесс учения выстраивается через реализацию трех стадий: вызова, смысловой стадии и рефлексии. Во-вторых, педагог-наставник, использующий эту технологию, занимает позицию сопровождения познавательного интереса наставляемого. В-третьих, наставляемый занимает субъектную позицию и конструирует процесс собственного учения в соответствии со своими интересами и целями, что предполагает самостоятельное отслеживание процесса учения, рефлексии образовательных результатов и их коррекцию. Хочется отметить, что деятельность наставника осуществляется на основе принципа индивидуализации.

В технологии развития критического мышления этот принцип реализуется на двух уровнях (философском и технологическом). Эта технология, как и другие технологии открытого образования (проектной и исследовательской деятельности, кейс-стадии, образовательного путешествия, портфолио и др.), опирается на знания,

которые не передаются в готовом виде. Педагог – наставник создает условия для самостоятельного конструирования своего подопечного своих знаний; основой построения учебного процесса являются знания и личный опыт; процесс движения от незнания к знаниям ценится больше знаний.

На своих уроках мы используем следующие практические инструменты.

1. Вопросы высокого уровня сложности.

Открытые вопросы стимулируют размышления и аналитику («Почему ты думаешь, что это правильно?», «Что бы произошло, если бы...?», «Какие доказательства подтверждают твою точку зрения?»).

2. Проблемные вопросы.

3. Дискуссии и дебаты.

Организация обсуждения на интересные темы (например, «Кто сильнее: кот или собака?», «Нужно ли запрещать сладости в школе?»). Дайте возможность высказывать разные точки зрения, выслушивать аргументы друг друга и аргументированно отстаивать свою позицию.

4. Анализ источников информации.

Необходимо учить детей проверять достоверность информации, задавая вопросы: «Откуда взяты эти данные?», «Можно ли доверять этому источнику?», «Есть ли другие мнения по этому поводу?». Например, предложите сравнить два разных источника информации по одной и той же теме и обсудить различия.

5. «Пирамида критика».

Данный приём описан Ольгой Ким и Ровеном Вагнером под названием «Пирамидная история» в журнале «Перемена» (2002, том 3, № 1). Авторы данного приема помогают ребятам составлять, писать связанные тексты, превращать их в рассказы, сочинения. Эту стратегию переработала Ольга Константиновна Громова. Она создала свою пирамиду – «Пирамиду критика», которая даёт возможность детям составлять письменный отзыв на любое произведение. Пирамида является основой для создания связного текста. Вопросы – план текста. В пирамиде пишутся ключевые слова (в ответ на вопрос), где на каждой строке на одно слово больше, чем в предыдущей.

Составив «пирамиду», можно получить основу для написания отзыва на любое литературное произведение. И если теперь каждую строчку дополнить, то будет «полуфабрикат» связного текста о нужном рассказе. Можно предложить ребятам дописать, дополнить новыми словами и мыслями их строчки. Делать это для наглядности лучше ручкой любого другого цвета, чтобы был виден ход работы над текстом. При этом надо рассказать о правилах:

- можно менять формы слов, части речи, число и род;
- порядок использования слов, записанных в одной строке, может быть любой, но надо использовать все слова;
- нельзя менять порядок строк, порядок изложения ответов.

6. Игры и тренинги на развитие критического мышления

«Найди общее слово».

Цель: развитие такой функции, как обобщение, а также способность к абстракции.

Ход игры. В этом задании содержатся слова, которые объединены общим смыслом. Этот их общий смысл нужно постараться назвать одним словом.

«Правда или ложь».

В качестве примера подойдет игра «Правда или ложь»: ведущий рассказывает факты, дети определяют, какие из них верные, а какие выдуманные.

«Пирамида предсказаний».

Что было бы, если бы ... все люди стали ходить на руках, вверх ногами?

– Что было бы, если бы ...исчезла ночь, а все 24 часа в сутки светило солнце?

– Что было бы, если бы ... все твердое стало внезапно мягким?

– Что было бы, если бы... у мальчишек не было карманов?

«Я луна, а ты звезда».

Один ребенок произносит фразу, а другой должен быстро ответить что-либо подходящее:

– Я – гроза!

– А я – дождь.

– Я – большая туча!

– Я – осень.

«Жили-были».

– Жил-был цыпленок, что с ним потом стало?

– Он стал петушком, - отвечает ребенок.

– Жила-была тучка, что с ней потом стало?

– Из нее дождик пролился.

– Жил-был ручеек, что с ним стало?

– Зимой замерз. Засох в жару.

– Жило-было семечко, что с ним потом стало?

– Из него цветок вырос.

– Жил-был кусочек глины, что с ним потом стало?

– Из него сделали кирпич (вазу).

7. Приём «Корзина идей».

8. Проблемные ситуации.

9. Синквейн.

Таким образом, для молодого педагога создается открытая образовательная среда и смысловой стадией технологии развития критического мышления задаются все ее характеристики.

– Открытость.

– Вариативность.

– Избыточность.

– Неструктурированность. Эта характеристика проявляется в насыщенности текстовой открытой образовательной среды, в которой все собранные обучающимися тексты могут восприниматься как рядоположенные, и они, в зависимости от приоритетных целей познания в данный момент, выбирают текст и позицию его прочтения;

– Провокативность. В текстах в явном или неявном виде всегда обозначены проблемы, и рассмотрение этих проблем с разных позиций позволит выйти на глубокое осмысление текстов.

Таким образом, работая в технологии развития критического мышления, наставник, используя разные методы и приемы, помогает молодому педагогу сформулировать новые вопросы, которые и станут отправной точкой для самостоятельного дальнейшего развития.

Закончить хочу словами: профессия педагога не позволяет стоять на месте, она требует постоянного роста, поэтому, впереди еще много интересного и нового, как у наставника, так и его подопечного.

Список литературы

1. Бустром, Р. Развитие творческого и критического мышления / Р. Бустром. – Санкт-Петербург: Альянс «Дельта», 2003. – 134 с.
2. Загашев, И.О. Учим детей мыслить критически / И.О. Загашев, С.И. Заир Бек, И.В. Муштавинская. – Москва: Просвещение, 2004. – 23 с.
3. Муштавинская, И.В. Технология развития критического мышления на уроке и в системе подготовки учителя: учебно-методическое пособие/ И.В. Муштавинская. – 2-е изд. – Санкт-Петербург: КАРО, 2015. – 144 с.
4. Павлова, А.И. О технологии развития критического мышления учащихся на уроках русского языка/ А.И. Павлова //Русский язык в школе. – 2007.– №8.– С. 11-15.



МОТИВАЦИЯ МОЛОДОГО ПЕДАГОГА: КАК ПОДДЕРЖАТЬ И ВДОХНОВИТЬ

Носкова И.А.,

учитель начальных классов,
МАОУ СОШ №12, г. Ишим

Ухалова Е.В.

учитель начальных классов,
МАОУ СОШ №12, г. Ишим

Аннотация. В статье рассматривается проблема сохранения профессиональной мотивации у молодых педагогов в первые годы работы в школе. Опираясь на теорию самодетерминации (Э. Деси, Р. Райан) и современные исследования в области психологии и нейробиологии, авторы анализируют ключевые факторы, влияющие на желание учителя оставаться в профессии. В статье предложены практические инструменты поддержки молодых специалистов: создание пространства для самостоятельных решений, практика «банка успехов», организация поддерживающего общения с коллегами. Особое внимание уделено типичным ошибкам, которые демотивируют начинающих педагогов: гиперопеке со стороны наставников, синдрому самозванца, сравнению себя с более опытными коллегами. Материал будет полезен как молодым учителям, так и их наставникам,

администраторам школ и всем, кто занимается сопровождением начинающих специалистов.

Ключевые слова: молодой педагог, мотивация, поддержка, наставничество, теория самодетерминации, синдром самозванца, профессиональное выгорание, психологическая безопасность.

«Я так долго учился, так хотел работать с детьми, а сейчас, спустя полгода, просыпаюсь с мыслью: зачем я вообще сюда пришел?» – эту фразу хотя бы раз в жизни слышал каждый опытный учитель от своего молодого коллеги. Или, быть может, произносил ее сам.

Проблема удержания молодых кадров в школе стоит остро во всем мире. Статистика неумолима: наибольший процент увольнений приходится на первые три года работы [1]. И дело далеко не всегда в зарплате или нагрузке. Часто молодой педагог уходит, потому что теряет внутренний огонь – ту самую мотивацию, которая привела его в профессию.

Что же помогает начинающему учителю не просто выживать в школе, а расти и получать удовольствие от работы? На какие научные данные можно опереться, выстраивая систему поддержки? Ответам на эти вопросы посвящена наша статья.

Наука о мотивации говорит о трёх простых правилах. Представьте, что мотивация – это костер. Чтобы он горел, нужны три вещи: воздух (чтобы дышать), дрова (чтобы было чему гореть) и компания (одному у костра скучно). Примерно так же устроена и наша внутренняя мотивация, только психологи называют эти вещи научными терминами.

Американские исследователи Эдвард Деси и Ричард Райан выяснили, что у каждого человека есть три базовые психологические потребности, от удовлетворения которых зависит, будем мы гореть на работе или тлеть.

1. Автономия – чувство, что я сам выбираю, как мне работать, что я не просто винтик в системе, а живой человек со своим мнением.

2. Компетентность – ощущение, что у меня получается, что я расту, учусь, становлюсь лучше.

3. Связанность – чувство, что я не один, что меня понимают и поддерживают коллеги.

Если хотя бы одна из этих потребностей не удовлетворяется, мотивация падает. Это подтверждают и исследования на российских учителях [1, 4]. Молодой педагог, которому не дают принимать самостоятельных решений (нет автономии), которого никто не хвалит за успехи (нет подтверждения компетентности) и который варится в одиночестве со своими проблемами (нет связанности), с высокой вероятностью покинет школу. Опираясь на эту теорию, можно предложить несколько простых, но действенных инструментов поддержки молодых учителей. Все они проверены практикой и подтверждены исследованиями.

Инструмент 1. Право на выбор в жёстких рамках

Школа – место, где много обязательных правил: программа, расписание, отчеты. Но внутри этих рамок всегда есть пространство для творчества. Когда наставник дает молодому педагогу возможность выбора (формы урока, способа проверки знаний, оформления кабинета), он удовлетворяет потребность в автономии.

Исследования показывают: даже небольшая свобода выбора резко повышает вовлеченность в работу [4, 8]. Начинаящий учитель перестает чувствовать себя «солдатом, выполняющим приказы» и начинает чувствовать себя автором.

Инструмент 2. «Банк успехов»: ловля дофамина.

Наш мозг устроен так, что лучше запоминает негатив, чем позитив. Это древний механизм выживания: опасность надо помнить, а хорошее забывается само собой. Но в современном мире эта особенность играет с нами злую шутку. Мы фокусируемся на неудачах и не замечаем своих побед. Нейробиологи (в частности, В. Шульц) доказали, что гормон мотивации дофамин вырабатывается не только когда мы достигаем большой цели, но и когда замечаем маленький прогресс на пути к ней.

Что это значит на практике? Заведите блокнот или записку в телефоне и каждый день записывайте туда один-два маленьких успеха. Не «я получила премию» или «мой класс победил в олимпиаде», а:

- «Сегодня Петя, который обычно молчит, сам поднял руку».
- «После урока ко мне подошла мама и сказала спасибо».
- «Удалось провести физминутку без шума».

В трудные дни, когда кажется, что ничего не получается, перечитывайте этот список. Мозг получит подтверждение: «Я справляюсь, я расту». Это работает лучше любой похвалы от начальства.

Инструмент 3. Рефлексивные встречи.

Исследования Эми Эдмондсон о психологической безопасности в организациях показывают, что люди работают лучше и меньше выгорают, если могут открыто говорить о своих трудностях без страха осуждения [2].

Для молодого педагога критически важно иметь человека (или группу людей), с которым можно обсудить проблемы по-настоящему, а не для галочки. Это могут быть регулярные встречи с наставником в формате «что было трудно на этой неделе и что порадовало». Или неформальное общение с другими молодыми учителями, где можно пожаловаться, посмеяться над ошибками и попросить совета. Такое общение удовлетворяет потребность в связанности – чувство, что ты не один в своем «окопе».

Инструмент 4. Признание усилий, а не только результатов.

В школе принято хвалить за победы: выигранный конкурс, высокие баллы на ВПР. Но путь к этим победам состоит из множества маленьких шагов, которые обычно остаются незамеченными.

Когда наставник замечает и вербально отмечает даже небольшие усилия («Ты так интересно оформила доску», «Здорово, что ты нашла время поговорить с этим трудным родителем»), у молодого педагога укрепляется чувство компетентности. Он видит: мою работу замечают, я важен.

Иногда мы, желая помочь, делаем только хуже. Рассмотрим самые распространенные ошибки.

Ошибка 1. Гиперопека

Когда наставник сидит на каждом уроке, подсказывает каждое слово, переписывает планы, он лишает молодого педагога автономии. У новичка формируется привычка: «за меня все равно исправят, додумают, сделают». Самостоятельность не развивается, а вместе с ней не развивается и мотивация.

Исследования подтверждают, что излишний контроль воспринимается как давление и снижает внутреннюю мотивацию [1, 4].

Ошибка 2. Сравнение с мастодонтами

«А вот Марья Ивановна с 30-летним стажем...» – фраза, способная уничтожить любую мотивацию. Когда молодой педагог сравнивает себя с опытной коллегой, он не учитывает главного: у Марьи Ивановны за плечами тысячи часов практики, сотни отработанных приемов, многие действия доведены до автоматизма. Сравнить свой первый год с ее тридцатым – все равно что сравнивать новорожденного котенка со взрослым львом [4].

Ошибка 3. Синдром самозванца.

До 70% молодых специалистов проходят через состояние, когда им кажется: «Я здесь случайно, все вокруг умнее, сейчас меня разоблачат» [5]. Это называется синдромом самозванца. Он заставляет работать на износ, бояться просить помощи, не верить в свои успехи («повезло», «помогли», «случайно»).

Что делать? Во-первых, знать, что это нормально и проходит с опытом. Во-вторых, собирать факты своей компетентности – тот самый «банк успехов». В-третьих, разрешить себе быть неидеальным. Исследования показывают: перфекционизм («все должно быть идеально») – прямой путь к выгоранию [5].

Ошибка 4. Изоляция.

Когда молодой педагог замыкается в себе, не делится трудностями, пытается все решить сам, стресс накапливается как снежный ком. Исследования подтверждают, что отсутствие поддерживающих связей является главным предиктором профессионального выгорания, даже более сильным, чем высокая нагрузка [3]. Одиночество в профессии убивает мотивацию быстрее любой усталости.

Таким образом, мотивация молодого педагога – это не загадочное качество, которое либо есть, либо нет. Это результат того, насколько удовлетворяются его базовые потребности в автономии, компетентности и связанности.

Если школа создает среду, где новичок может:

- принимать самостоятельные решения в рамках своих обязанностей;
- видеть и фиксировать свой рост (пусть маленький);
- чувствовать поддержку коллег и наставников;
- ошибаться без страха быть наказанным;
- получать признание за усилия, а не только за результаты. Тогда молодой педагог остается в профессии и начинает «гореть», а не «тлеть».

Наставничество в этом процессе играет ключевую роль. Но важно помнить, что наставник – это не «ходячая методичка» и не контролер. Наставник является тем, кто создает условия, в которых молодой коллега может раскрыться и поверить в себя.

Список литературы.

1. Щёткина, В. В. Субъективное восприятие поддержки мотивации учителей в контексте теории самодетерминации: магистерская диссертация/ В. В. Щёткина; НИУ ВШЭ. – Москва, 2025. – 204 с.

2. Эдмондсон, Э. Работа без страха. Как создать в компании психологически безопасную среду/ Э. Эдмондсон. – Москва: ЛитРес, 2020. – 208 с.

3. Голубовская, В. В. Психологическая безопасность субъектов в современном образовательном процессе/ В. В. Голубовская, Т. В. Петренко // Инфоурок: сайт, 2025. – URL: <https://infourok.ru> (дата обращения: 12.02.2026.).

4. Гордеева, Т. О. Почему дети хотят учиться? Роль стилей взаимодействия учителей / Т. О. Гордеева, О. А. Сычев // Психологическая наука и образование. – 2025. – Т. 30 (№ 5). – С. 5–16.

5. Озерова, Н. Е. Как преодолеть «синдром самозванца»? : методические рекомендации педагогам / Н. Е. Озерова, Е. И. Угрюмова // Молодой ученый. – 2021. – № 5 (347). – С. 346–348.

6. Пинк, Д. Драйв. Что на самом деле нас мотивирует / Д. Пинк. – Москва: Альпина Паблишер, 2023. – 274 с.



СЕКЦИЯ 2

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ НАСТАВНИКА И НАСТАВЛЯЕМОГО НА УРОКЕ: ПРИЁМЫ СОВМЕСТНОЙ РАБОТЫ

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА

Мартынова С.С.,

учитель истории и обществознания,
МАОУ «Лицей» г. Тобольска

Орлова С.В.,

учитель русского языка и литературы,
МАОУ «Лицей» г. Тобольска

Аннотация. В статье рассматривается опыт наставничества в работе с молодым специалистом при подготовке и проведении интегрированного урока по истории и русскому языку на тему «Наука и искусство в Древнем Египте». В работе раскрываются следующие ключевые аспекты: этапы совместной подготовки урока наставника и молодого специалиста; методы интеграции содержания истории (достижения науки и искусства в Древнем Египте) и русского языка (изучение и практика использования разных типов речи: описания, повествования, рассуждения). Практическая значимость статьи заключается в том, что предложенные методические приёмы могут быть использованы: наставниками при работе с молодыми специалистами; начинающими учителями при проектировании

интегрированных уроков; методическими объединениями для организации обмена опытом.

Ключевые слова: наставничество, молодой специалист, интегрированный урок, история, русский язык, Древний Египет, типы речи.

«Чтобы сохранить коллектив, сохраняйте его живое ядро, следите, чтобы всегда поколение сменялось при наличии подготовленного поколения... Сберегайте правила, традиции».

Антон Семенович Макаренко

Актуальность статьи обусловлена необходимостью эффективной адаптации молодых специалистов в образовательной среде, а также востребованностью междисциплинарных подходов в обучении, способствующих формированию у школьников целостной картины мира и развитию метапредметных навыков.

Цель статьи продемонстрировать модель наставничества, позволяющую молодому специалисту успешно реализовать интегрированный урок, сочетающий исторические знания и лингвистический анализ текста.

Стремительно развивающееся современное общество требует от представителей всех профессий высокого мастерства и умения работать в команде ради общей цели. Большим подспорьем в приобретении совместного педагогического опыта послужил конкурс «Педагогический дебют». В рамках конкурса учитель истории и обществознания (наставник) и молодой специалист (учитель русского языка и литературы) представили интегрированный урок истории и русского языка для учащихся 5-х классов на тему «Наука и искусство в Древнем Египте. Типы речи».

Урок проходил в Научной библиотеке Тобольского музея-заповедника, где хранится уникальный фонд, включающий свыше 54000 тысяч изданий, 35000 из которых относятся к категории редких и уникальных. Уроки в трансформируемом пространстве помогают создать особую атмосферу в решении ситуативных задач и реализации различных образовательных сценариев, способствуют более глубокому осознанию и усвоению программного материала. Поэтому на данном уроке решалась и личностно-ориентированная задача - создать благоприятные условия для повышения интереса к истории и совместной деятельности у учеников.

Главная цель урока – сформировать образное представление о культуре Древнего Египта, в частности об уникальности искусства первого государства. Это связано с тем, что искусство Древнего Египта уникально: здесь впервые в мире появилась монументальная архитектура, скульптурный портрет, достигло небывалого расцвета каменное зодчество, апофеозом которого стали гигантские пирамиды, названные одним из Семи чудес света.

Кроме образовательной задачи необходимо было развивать память, внимание и логику, творческие способности, пространственное мышление и творческое воображение; умение анализировать, обобщать, решать изобретательские и практические задачи, работать в группах. И, конечно, содействовать развитию

самостоятельности и уверенности в своих силах, прививать любовь к искусству и уважение к культуре разных стран.

Уроку предшествовала большая подготовительная работа, которая позволила педагогам в совместном тандеме обмениваться методическими находками: отобрать наглядные материалы (репродукции фресок, макет пирамид), разработать задания по анализу языковых особенностей древних текстов. Поэтому за основу работы на уроке с детьми была взята технология сотрудничества. На столах были расположены следующие предметы: пирамида, саркофаг, статуя «Сфинкс», маршрутный лист, карточки с заданиями. Предложена интересная форма урока – виртуальное путешествие по удивительной стране (Древнему Египту).

Ключевыми элементами урока стало знакомство с культурными достижениями Древнего Египта; практика определения и создания текстов разных типов речи (описание пирамид, повествование о жизни фараонов, рассуждение о роли письменности); выполнение интерактивного задания: групповой составление «древнеегипетского письма», анализ иероглифических текстов-образцов.

При проверке домашнего задания использовалась интеллектуальная разминка (прием «Мяч»), в ходе которой ученикам был задан ряд вопросов:

1. Как в Египте называли его правителя? (Фараон)
2. Первой столицей Египетского царства стал город? (Мемфис)
3. Река, протекающая на территории Египта - это? (Нил)
4. Сборщики налогов в Древнем Египте назывались? (Писцы).

Мотивации учебной деятельности способствовала демонстрация видео пирамиды, просматривающейся с разных сторон (сгенерированная в программе по работе с нейросетями «PixVerse.ai») и видео моргающего сфинкса (сгенерированного в программе по работе с нейросетями «Lunaai.video»). Во время демонстрации учитель истории и обществознания рассказал об интересе ученых и туристов к Древнему Египту, обратил внимание на самую высокую (147 метров) пирамиду фараона Хеопса, строительство которой длилось около 30 лет, и большого сфинкса (вырубленного из скалы льва с лицом царя Хафра, статую длиной 57 метров, а высотой 20 метров).

На этапе изучения нового материала дети работали в группах. Учитель филолог предложил детям во время просмотра видеоролика «Древний Египет» представить себя в разных локациях (первая группа - внутри пирамиды, вторая – в храме, третья – в музее). Ученикам нужно было рассмотреть сохранные на стенах пирамид и других гробниц, на листах папируса таинственные знаки древнеегипетской письменности – иероглифы. Производилась демонстрация видео с иероглифами, которые передвигались на стене (сгенерированы в программе по работе с нейросетями «Lunaai.video»). Учитель объясняет, что письмо в Древнем Египте называли «Словами Бога», предлагает расшифровать тексты (Образование, Наука, Искусство), которые написаны иероглифами, используя обозначения. Далее нужно было рассказать о том, что хотели донести до нас жители Древнего Египта.

На занятии пятиклассники не просто познакомились с достижениями древнеегипетской цивилизации, но и научились различать типы речи (повествование, описание, рассуждение). Учитель истории и обществознания продолжил рассказ про Арифметику древних египтян и предложил детям записать

числа при помощи египетских цифр. Затем учитель филолог сообщил, что кроме арифметики, египтяне умели измерять время. Они подсчитали количество дней в году, разделили их на 12 месяцев, а месяцы – на недели. Затем преподаватель предложил взять свиток с таблицей, сравнить древнеегипетский календарь с современным.

Учитель истории и обществознания продолжил рассказ о том, что египтяне были очень образованными и грамотными людьми. У них была развита медицина, где была строгая специализация, развита письменность и архитектура. Создавались стилизованные скульптуры. Такие как Бюст Нефертити портрет супруги фараона Эхнатона, правившего в Древнем Египте приблизительно в 1351-1334 годах до нашей эры (демонстрация видео моргающей Нефертити (сгенерированная в программе по работе с нейросетями «Lunaai.video»).

В ходе занятия педагоги обращались к фонду Научной библиотеки города Тобольска, уникальной книге «Древняя история. Книжный памятник конца 18 века», где сказано о начале развития библиотечного дела в Египте. Библиотеку называли сокровищем душевных лекарств [1, с.55-56].

Сделать материал доступным и увлекательным для пятиклассников помогло интерактивное задание – составить мини-рассказ от лица древнего египтянина. Письмо выполнялось с использованием иероглифов жителям Междуречья, так как следующая тема урока у детей по истории «Возникновение первых государств в Междуречье».

В качестве рефлексии использовался прием «Ладонка» – тепло воспоминаний.

Данный урок соответствовал календарно-тематическому планированию и изучению раздела «Древний Восток. Древнеегипетское государство», были учтены возрастные и психологические особенности учащихся. Выбранная структура урока была рациональна для решения поставленных задач. На всех этапах урока ученики были вовлечены в активную мыслительную и практическую деятельность, были внимательны и работоспособны. Обратная связь показала, что межпредметный подход повысил интерес ребят к гуманитарным дисциплинам, а командная работа педагогов стала примером эффективного профессионального взаимодействия.

Результаты проведённой работы показали, что модель наставничества «учитель-учитель» способствует:

- повышению профессиональной уверенности молодого специалиста, способствующей раскрытию его личностного, профессионального, творческого потенциала путем проектирования индивидуальной профессиональной траектории;
- развитию профессиональных компетенций педагогов в условиях цифровой образовательной среды, востребованности использования современных информационно-коммуникативных и педагогических технологий;
- росту мотивации учащихся к изучению истории и русского языка через связь с культурой древних цивилизаций и работу с текстом.

Список литературы

1. Мединский, В.Р., Чубарьян А.О. История Древнего мира: учебник для 5 класса. – Москва: Просвещение, 2025.– 304с.

2. Роллен Древняя история об египтянах о карфагенянах об ассирианах о вавилонянах о мидянах, персах о македонянах и о греках: Том 7 /Роллен Шарль. – Москва: Книга по требованию, 2022. – 377с.



НАСТАВНИЧЕСТВО НА УРОКАХ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И ВО ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В МАОУ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ С ОВЗ СОШ-ИНТЕРНАТ №6 Г. ЯЛУТОВСКА

Прокопенко А.И.,
учитель физической культуры,
МАОУ для обучающихся с ОВЗ СОШ-интернат №6
г. Ялуторовска

Аннотация. Наставничество в сфере физической культуры представляет собой особую форму профессионального взаимодействия, направленную на развитие как педагогических кадров, так и учащихся. В современных условиях это

э
ф
ф
е

Ключевые слова: наставничество, взаимодействие, ошибки, результат.

к

т

и

вт

культуре

ы

двигательные

Добиваемся

успешного

Для

Тахировна

используем

как

теоретическую

так и

постоянный

контроль

за

качеством

движений.

у

является

ключевым

фактором

успеха

в

спортивной

деятельности

и требует

постоянного

развития

и совершенствования.

Чаще

всего

такое

развитие

происходит

во

время

игровой

деятельности,

когда

мы

даем

задания

различной

сложности

или

при

смене

видов

двигательных

действий.

– Формирование командного духа. Для формирования командного духа я

и

о

в

ы

ш

с

– Адаптацию к спортивной деятельности. Всегда напоминаю Майкамал Тахировне, что процесс адаптации индивидуален для каждого обучающегося и должен учитывать его физиологические особенности, уровень подготовки и цели тренировок.

Правильная организация адаптационного периода позволяет избежать травм, повысить эффективность тренировок, достичь стабильных результатов и сохранить мотивацию молодого спортсмена.

Формы и методы работы.

Основные формы наставничества:

Индивидуальное наставничество. В своей работе чаще всего использую эту форму

- *демонстрация* – показ правильных способов выполнения задач;
- *практика* – отработка навыков под моим контролем;
- *обратная связь* – анализа полученного результата и выдачи рекомендаций для улучшения и устранению ошибок;
- *рефлексия* – обсуждение полученного опыта.

Групповое взаимодействие. Эффективная организация нашей общей работы позволяет достигать высоких результатов у обучающихся, развивать наши профессиональные навыки, формировать сплоченный коллектив, создавать благоприятный психологический климат. Успешное групповое взаимодействие требует нашего общего системного подхода, с учетом индивидуальных особенностей всех участников и постоянной работы над совершенствованием командных навыков.

Партнерское наставничество. Успешная реализация данной модели требует:

- четкого понимания целей;
- взаимной заинтересованности;
- профессиональной открытости;
- уважительного отношения к партнеру;
- системности в работе.

Такой подход позволяет достичь высоких результатов в профессиональном развитии обеих сторон и способствует формированию крепких профессиональных связей. Именно с таким подходом мы движемся к нашей общей цели.

Работа в спортивных секциях.

Методы реализации:

Практические инструктажи. В своей работе добиваюсь эффективности проведения инструктажа молодым специалистом:

- знания правил безопасности в различных видах спортивной деятельности;
- умения применять полученные навыки на практических занятиях;
- способности предотвращать различные опасные ситуации;
- готовности к моментальному реагированию в экстренных случаях.

Демонстрационные занятия. Добиваюсь от молодого специалиста профессионализма преподавателя, её качественной подготовки к занятию, использованию ею современных методик с практической направленностью, применению системного подхода в учебной деятельности. Делимся с Майкамал Тахировной опытом, находим и применяем современные инновации, регулярно

повышаем квалификацию, постоянно находимся в процессе улучшения качества образования, работаем по программам обновленных ФГОС. На своих уроках, особенно в младших классах, прошу как можно чаще применять игровые

т

е

х

Наставничество на уроках физкультуры.

н

Учебная деятельность включает:

о

Помощь в освоении базовых упражнений. Для успешного освоения базовых упражнений требую от Майкамал Тахировны систематического подхода за наблюдением комплексов ФУ, внимательного контроля за техникой выполнения упражнений, постепенным увеличением нагрузки занимающихся, регулярными практическими занятиями и обязательным индивидуальным подходом к детям, учитывая их возрастные особенности и особенности пола. Только при правильном обучении, объясняя я ей, базовые упражнения станут фундаментом для дальнейшего спортивного развития и улучшения физической формы.

с

Коррекцию техники выполнения. Успешная коррекция техники требует профессионального подхода, систематических занятий, внимательного анализа ошибок, правильного подбора методов и регулярного контроля за занимающимися.

з

За три года Майкамал вникла в процесс коррекции техники выполнения физических упражнений и уверенно проводит работу по её совершенствованию.

с

Развитие физических качеств.

т

Мною даются рекомендации:

н

– последовательность в тренировках;

о

– разнообразие упражнений;

п

– прогрессивное увеличение нагрузки и её адекватность уровню подготовки;

р

– регулярность занятий.

р

Как ответственная и добросовестная личность, Майкамал Тахировна довольно быстро и успешно справляется и с этим.

в

Типичные ошибки и их предупреждение.

о

Основные ошибки:

д

Чрезмерные нагрузки.

и

В виду того, что наша школа для детей с ОВЗ и её основную часть составляют дети с ограниченными возможностями здоровья, а также дети-инвалиды, то набор видеоматериала по физкультуре для детей с ОВЗ и детей-инвалидов является приоритетным. Работа по принципам школьного контроля и строгого слежу за соблюдением этих норм молодыми специалистами.

Отсутствие разминки. Отсутствие разминки при выполнении физических упражнений высокой сложности и требующих больших мышечных усилий также недопустимо.

Игнорирование техники. В своей практике я не раз встречался с подобной ситуацией, посещая уроки других преподавателей физкультуры. Это всегда подвергало меня в шоковое состояние. Поэтому, как наставник, сразу расставляю приоритеты: работа над техникой правильного выполнения упражнения, комбинации, задания.

Несоблюдение режима. Формирование здорового образа жизни. Наша школа-интернат, поэтому соблюдение режима дня не является для нас проблемой. Занятия физической культурой и спортивными кружками часто проводятся на свежем воздухе, в зависимости от погодных условий, либо в хорошо проветриваемом помещении (в спортивном зале или зале для ритмической гимнастики).

Практические аспекты:

Поэтапное обучение сложным элементам. Все задания на своих занятиях выполняем от простого к сложному, от известного к неизвестному и разделяем на следующие этапы:

- подготовительный;
- начального разучивания;
- углубленного разучивания;
- закрепления и совершенствования.

Дифференцированный подход. Успешная реализация такого подхода требует профессиональной компетентности тренера, систематического контроля с его стороны, гибкости в планировании, постоянного анализа результатов и уважения к индивидуальным особенностям спортсменов. С этими компетенциями Майкамал Тахировна прекрасно справляется и совсем недавно получила Диплом лауреата областного конкурса Департамента образования Тюменской области «Лучшая образовательная программа по профилактике и коррекции трудностей развития и социализации детей с особыми образовательными потребностями» по «Программе/дидактического пособия по профилактике для детей с ОВЗ».

Создание ситуации успеха. Для достижения максимальной эффективности Майкамал правильно оценивает возможности спортсмена-школьника, планирует достижимые цели, обеспечивает необходимую поддержку, отмечает его успехи и создаёт благоприятную атмосферу. Это способствует повышению мотивации у её детей, формированию уверенности в собственных силах, улучшению результатов развития физических качеств, развитию личности спортсмена и укреплению командного духа.

Мотивация к достижениям. На своих уроках Майкамал Тахировна способствует повышению результативности, укреплению дисциплины, формированию устойчивого интереса, развитию личности спортсмена и достижению высоких результатов. Она знает, что мотивация – это динамический процесс, требующий постоянного внимания и корректировки в зависимости от изменений в состоянии школьника-спортсмена и его целей.

Внеурочная деятельность.

Дополнительные формы работы:

Организация спортивных секций. Майкамал Тахировна проводит кружок лыжной подготовки два раза в неделю во 2 и 3 классах. В этом кружке занимаются 7 девочек и 5 мальчиков, всего 12 обучающихся. Мною проводится курс внеурочной деятельности спортивно – оздоровительной направленности «Общая физическая подготовка» с 5 по 11 классы. На занятиях дети занимаются легкой атлетикой, лыжной подготовкой, голболом (спорт слепых), настольным теннисом и др. На этих занятиях осуществляется и подготовка к соревнованиям.

Обучающиеся нашей школы имеют награды в различных видах спорта, как на уровне муниципалитета, так и регионального и всероссийского значения.

Проведение физкультурно-массовых мероприятий. Мы совместно организуем спортивные праздники, дни здоровья, массовые соревнования и Спартакиады, где ребята показывают своё мастерство.

Работа с одаренными спортсменами. Такие ребята есть в каждой школе и у нас их не мало. Некоторые из них даже попали в состав сборной команды Тюменской области по лыжным гонкам и биатлону (спорт слепых). Этому во многом способствовал руководитель Тюменской независимой организации «НЕГЕ», тренер паралимпийской команды по лыжным гонкам Тюменской области – Голдинов В.А.

Направления внеурочной деятельности:

Тренировочный процесс.

Мы учитываем индивидуальный подход к каждому участнику учебного процесса и организуем его так, чтобы он способствовал достижению высоких спортивных результатов и всестороннему развитию личности спортсмена.

Судейская практика. В своей профессиональной деятельности я регулярно принимаю участие в этой сфере деятельности. Приятно также отметить, что и Майкамал Тахировна уже с раннего, ещё школьного возраста, неоднократно принимала участие по судейству в соревнованиях волейбола, баскетбола, легкой атлетики и настольного тенниса. Качественное судейство является ключевым фактором в обеспечении честности и прозрачности спортивных соревнований, что способствует развитию спорта в целом.

Организаторская работа. Документационное обеспечение является необходимым компонентом этого вида деятельности. Поэтому изначально, ещё при прохождении молодым специалистом практики в нашем учебном заведении, я уделил большое значение правильному ведению основополагающих документов. Учил грамотно составлять положения о соревнованиях, регламенты их проведения, планы спортивных мероприятий, делать отчеты и протоколы.

Пропаганда здорового образа жизни. На своих уроках физической культуры и во внеурочное время, регулярно проводим разъяснительную работу по данной тематике и собственным примером показываем свою приверженность к ЗОЖ.

Результаты наставнической деятельности.

Эффективное наставничество способствовало профессиональному росту молодого специалиста, передаче ценного опыта и повышению общей эффективности работы. В этом году Майкамал Тахировна повысила свою квалификационную категорию на первую.

Практические рекомендации.

Ключевые принципы успешной работы:

Индивидуальный подход. Каждый из нас с уважением относится к индивидуальным особенностям детей, имеющим ограниченные возможности здоровья и инвалидность-детства. Мы ответственно следим за системностью своих занятий и последовательностью в обучении на них. Всегда учитываем возрастные особенности детей и стараемся создать в своей работе благоприятную атмосферу общения друг с другом.

Наставничество в сфере физической культуры является эффективным инструментом развития как педагогических кадров, так и учащихся. Успешная реализация программы наставничества способствует:

1. Повышению качества образовательного процесса.
2. Развитию спортивного потенциала.
3. Формированию здорового образа жизни.
4. Созданию профессионального сообщества.
5. Внедрению современных технологий.
6. Обмену и распространению опытом.
7. Расширению форм взаимодействия.
8. Созданию методических материалов.
9. Повышению квалификации наставников.

Данный подход к организации наставнической деятельности позволяет достичь высоких результатов как в учебной, так и во внеурочной работе по физической культуре.

Список литературы

Бажок, Ю.А. Наставничество как метод обучения в деятельности учителя физической культуры: доклад // Институт «РОПКиП»: сайт. – URL: <https://ropkip.ru/publication/398784> (дата обращения: 16.02.2026).

. Кондратюк, Т. А., Пакина, Л. Э. Наставничество как ресурс развития интереса младших школьников к физической культуре // Russian Journal of Education and Psychology. –2023. – №6. – С. 96-108.

Лоскутов, Т. Н. Наставничество в рамках физического воспитания // Инфоурок:

с
а
й
т



—
U
R
L

ЭКСКУРСИЯ КАК ФОРМА ВНЕУРОЧНОЙ И УРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Н
У
Р
Е
Л
Л
И
Н
К

Козар Л.П.,
учитель биологии и химии,
Филиал МАОУ Сорокинской СОШ № 3
Ворсихинская СОШ
Никитина А.Г.,
учитель географии, методист,
Филиал МАОУ Сорокинской СОШ № 3
Ворсихинская СОШ

"
h
t
p
s
:
/
/
i

Аннотация. В данной статье авторы размышляют об экскурсии как форме внеурочной и урочной деятельности, о том, как создать условия для знакомства с технологией составления экскурсий и дать возможность познакомиться с

особенностями работы музейных и внемузейных экспонатов по какой-либо теме. Рассматриваются методические приемы проведения экскурсии с целью предложить коллегам на практике отработать приемы технологии создания экскурсии.

Ключевые слова: наставничество, методические приёмы, экскурсия, алгоритм.

Одной из важных проблем, которые стоят перед учителями, которые только начинают свой педагогический путь, а также перед учителями-стажистами любого возраста является проблема применения современных продуктивных технологий. Мы всегда задумываемся и ищем новые средства, формы, методы, которые применим на своем уроке. Одной из форм как внеурочной, так и урочной деятельности является экскурсия. С ней и хотим вас познакомить в данной статье.

Согласитесь, что детям любого возраста свойственно наглядно-образное мышление. Поэтому мы используем наравне с художественной литературой, иллюстрациями и презентациями «живые» наглядные предметы и материалы. Конечно, эффективнее, если это происходит при посещении музеев, выставок, во время поездок к памятникам, экскурсий на разные предприятия или даже в поход на природу.

Экскурсии помогают формировать у детей представление и впечатление об окружающем мире. Без них образовательная деятельность сводится к словесно-иллюстративному характеру. Иногда учитель готов запланировать экскурсию, но по тем или иным причинам не может её организовать. Погодные условия, большая удаленность от намеченного места, а значит затраты и трудности доставки детей до места проведения экскурсии и разные другие препятствия по организации заставляют нас искать альтернативные, компенсирующие формы. Мы хотим познакомить вас с одной из таких форм организации экскурсии – «Музей в чемодане».

«Музей в чемодане» – это коллективный осмотр музейного, внемузейного объекта или группы объектов, проводимый по намеченной теме и специальному маршруту. Открытием для нас стало то, что путешествие-экскурсию можно провести даже возле одного или небольшой группы предметов, выстроив их логическую взаимосвязь. В отличие от экскурсии в музее, где совсем немного места, да и возможно не всегда достаточно предметов по определенной теме, наш «музей в чемодане» имеет ряд преимуществ. Погодные условия не мешают реализовать намеченный план. Не покидая здания школы и кабинета, мы проводим экскурсию по любой выбранной теме.

Допустим, что тему экскурсии, её цель и задачи, мы уже знаем. Теперь, чтобы создать экскурсию по определенной теме для школьников, необходимо выполнить следующие шаги.

1 шаг: Цель этого шага – заинтересовать, замотивировать.

Отобрать музейный, внемузейный предмет, или группу предметов. Именно он или они должны нести основную информацию. Причем выбранные предметы должны привлекать своими внешними свойствами, художественной и исторической ценностью. Они должны оказывать эмоциональное воздействие.

Итак, мы достаём из нашего «музея в чемодане» сувенир – статуэтку кремля города Тобольска и предлагаем определить тему экскурсии. С помощью наводящих вопросов и ответов в диалоге мы выходим на ее тематику: «Город Тобольск – родина Дмитрия Ивановича Менделеева великого ученого химика, создателя периодической системы химических элементов»

2 шаг: Цель этого шага – логичное построение рассказа, используя различные методы и приемы.

Мы знаем, что знакомство с окружающим миром происходит через ощущения в ходе определенной деятельности. Поэтому мы даем потрогать, послушать, построить логические цепочки с остальными предметами.

Наиболее популярными для нас стали два интересных приема во время экскурсии. Первый приём называется «Мастерская». Суть его в том, что мы продолжаем в ходе экскурсии дети получают от экскурсовода первое задание – найти на экспозиции ещё несколько предметов, связанных с нашей экскурсией. Представьте, что каждому из вас досталось по предмету. Назовите этот предмет, предположите, для чего этот предмет использовался. Второе задание – внимательно рассмотреть свои предметы, можно пофантазировать и предложить историю связи этого предмета с темой экскурсии. Например, вы выбрали стеклянный флакончик от духов. После версии учеников экскурсовод дает информацию о том, что у нас экскурсия о г. Тобольске, родине Д.И. Менделеева.

Стекло, стекловарение, изготовление стекла является уникальным химическим процессом, за которым маленький Митя (Д.И. Менделеев) наблюдал все своё детство. Матушка, Мария Дмитриевна содержала свой небольшой стекольный заводик недалеко от г. Тобольска в п. Аремзянское, где и проходило детство Мити.

Здесь находилась небольшая стекольная фабрика брата Марии – Василия Корнильева, жившего в Москве. Мать Дмитрия Менделеева получила право на управление фабрикой, и после кончины Ивана Менделеева в 1847 году большая семья жила на средства, получаемые от неё. Дмитрий вспоминал: «Там, на стекольном заводе, управляемом моей матушкой, получились первые мои впечатления от природы, от людей, от промышленных дел».

Или вы выбрали как предмет – карту города Тобольска...

В городе есть памятные места, связанные с детством и отрочеством Мити Менделеева: старинный кремль, бывшая Большая Болотная улица, где находился дом Менделеевых, Завальное кладбище, на котором похоронены отец учёного Иван Павлович, родная сестра Аполлинария и его учитель, поэт Пётр Павлович Ершов.

Следующий прием называется «Научная мозаика». Представьте, что вы преподаватели различных школьных дисциплин и вам нужно задать вопрос по своему предмету. Дети выбирают экспонат и предлагают вопрос для изучения, при условии, что учитель назвал область научных знаний. Например, предмет: закладка для книг с растительным орнаментом. Область дисциплин – биология. Вопрос: Занималась ли семья Д.И. Менделеева земледелием? Или есть ли открытия Менделеева в области биологии?

Предмет: книга. Область дисциплин – литература. Вопрос: «Существуют ли стихи о г. Тобольске?»

Предмет: открытка с изображением кремля в Тобольске. Область дисциплин – история. Вопрос: «Чем знаменит г. Тобольск и какие знаменитости там бывали?»

В ходе проведения экскурсии мы также используем приемы: «Аукцион идей», «Что бы это значило», «Найди лишнее», «Придумай биографию предмета», «Анкетирование». Отметим тот факт, что требования ко всем экскурсиям должны быть едины: научность, достоверность и последовательность.

3 шаг: рефлексия, результат экскурсии.

Цель этого этапа – уточнить, как экскурсанты усвоили тему и получить эмоциональный отклик на проводимую нами экскурсию.

Любая экскурсия должна заканчиваться логическим итогом, беседой, где мы с детьми должны обобщить увиденное и услышанное, выявить впечатления от экскурсии и представить в виде продукта (это может быть рисунок, мини-проект, коллаж, викторина, папки, макеты, творческие работы, газета, вестник, плакат или другое).

Что же ещё нужно сделать, чтобы добиться успешного результата при подготовке и проведении такой экскурсии:

- выбрать тему экскурсии;
- определить источники экскурсионного материала;
- отобрать и изучить экскурсионные объекты;
- определить технику ведения экскурсии;
- учесть возрастные особенности и интересы детей;
- учесть календарно-тематическое планирование.

Хочется отметить, что для детей экскурсия - это небольшое путешествие, выход за рамки урока. А любое путешествие создает особый мир ощущений, эмоциональный подъём, хорошее настроение и позитивный настрой. А это значит – появляется желание без принуждения воспринимать окружающий мир. Масса положительных эмоций делает даже кратковременную экскурсию привлекательной и желанной. Поэтому методика подготовки и организации любой экскурсии для детей должна быть небольшим путешествием.

Вы спросите, что дает молодому специалисту, да и стажисту образовательная экскурсия? Безусловно, новые знания, формирует новые навыки и умения, обогащает впечатлениями, т.е. является частью процесса образования для нас и наших учеников.

Образовательные экскурсии создают естественную среду для творческого развития личности педагога, формирования позитивной мотивации к самообразованию. В рамках экскурсий мы с коллегами участвуем в работе круглых столов, мастер-классов, районных методических объединений.

В заключении скажем, мы убеждены, что экскурсия является средством формирования способности молодого учителя к саморазвитию и самообразованию.

Мы делимся с вами памяткой: «Алгоритм составления экскурсии» и считаем, что тема экскурсии была актуальна и вы будете использовать эту технологию в своей работе.

Таблица 1

ПАМЯТКА

Алгоритм составления экскурсии

Маршрут экскурсии	Цель	Содержание
Подготовительный	Эмоциональный настрой.	Придумать тему, цель и название экскурсии, выбрать аудиторию слушателей.
1 шаг	Мотивация, интрига	Отобрать музейный предмет или группу предметов. Он (они) должен нести основную информацию, привлекать внимание или своими внешними свойствами (формой, цветом, размером), художественной или исторической ценностью, оказывать эмоциональное воздействие.
2 шаг	Логическое построение рассказа (маршрута).	Подобрать другие элементы экскурсии, музейные предметы и связать их с главным предметом. Выбрать форму экскурсии.
3 шаг	Рефлексия.	Уточнить, как экскурсанты усвоили тему, и получить эмоциональный отклик на экскурсию. (это может быть рисунок, мини-проект, коллаж, викторина, папки, макеты, творческие работы, газета, вестник, плакат или другое).

Список литературы

1. По менделеевским местам земли тобольской // Портал культуры и туризма города Тобольска: сайт. – URL: http://www.kulturatob.ru/doc/2013/mend_mest.docx?ysclid=mmivz47nip718229744 (дата обращения: 27.02.2026.).
3. Добро пожаловать на малую родину Менделеева!//livejournal : сайт.– URL: <https://anat-nut.livejournal.com/8650.html?ysclid=mmiwbxafas326048345>(дата обращения: 27.02.2026.).



НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ИНСТРУМЕНТ ВДОХНОВЕНИЯ. ОРГАНИЗАЦИЯ ВНЕУРОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ПРЕДМЕТУ

Исрафилова А.Р.,

учитель русского языка и литературы,
МАОУ СОШ № 63, г. Тюмень

Дубовцева Ю.В.,

учитель русского языка и литературы,
МАОУ СОШ № 63 г. Тюмень

Аннотация. В данной статье автор размышляет о роли наставничества и современных технологий в организации внеурочной деятельности по литературе. Рассматриваются следующие формы работы: проектная деятельность, создание коллажей, путеводителей, литературных квестов и конкурсов. Отмечается большое значение инициативности учащихся. Особое внимание уделяется использованию креативных методов для развития творческого потенциала и мотивации школьников, а также роли молодых специалистов в интеграции инновационных подходов в образовательный процесс.

Ключевые слова: наставничество, взаимодействие, коммуникация, современные технологии, творчество

Наставничество в педагогике – это не просто передача знаний, а уникальный механизм вдохновения и профессионального роста. Между наставником и наставляемым существуют особые отношения. На наш взгляд, это должны быть единомышленники, вдохновленные друг другом. Особенно важно, когда опытный учитель вдохновляет молодого специалиста на творческие и исследовательские инициативы. В контексте современного образования наставничество становится мощным инструментом организации внеурочной деятельности, направленной на развитие ученика и формирование его академического и личностного потенциала.

Образовательная траектория развития современного школьника – это не только развитие личности в учебной деятельности, но и активная организация его занятости во внеурочное время по предметной области.

Организация внеурочной деятельности по предмету – важнейший компонент развития творческого потенциала учащихся. Особенно интересной формой работы является проектная деятельность, применяемая через технологию её организации. В литературе, например, проекты по произведениям или авторским темам позволяют реализовать творческие идеи детей и объединяют их в команду.

Интересной работой для ребят во внеурочное время является проектная деятельность, для реализации которой используем технологию ее организации. Особый интерес вызывают проекты по литературе. Реалии современного мира позволяют сделать процесс погружения в мир литературы более интересным для современного ребенка. Здесь дети учатся формулировать собственное мнение и позицию, аргументировать и координировать ее с позициями партнеров в сотрудничестве при выборе общего решения в совместной деятельности. Весомую

роль играет создание литературных игр, буктрейлеров, путеводителей по произведениям, что способствует визуализации текста и погружению в содержание. Например, учениками был создан буктрейлер по произведению Екатерины Аксеновой «Пешком по небу», а также разработаны иллюстрации к классическим произведениям («Бедная Лиза» Н. Карамзина и стихам С. Есенина).

Современные дети – визуалы, поэтому разработка проектов с визуальными материалами стала особенно популярной. Так, учащиеся десятого класса создали сказку «Время чудес», в которой через сюжет и героев рассказывается о ценности времени и чудесах света. Это отличный способ привить любовь к чтению и познанию через увлекательные истории.

Другой проект – интерактивная сказка «Против всех», выполненная в формате мультимедийного произведения с музыкальным сопровождением. Такие проекты демонстрируют, что творчество не знает границ, побуждая детей к экспериментам.

Создание путеводителей по литературным произведениям – ещё одна технология, которая способствует развитию диалогового взаимодействия и самостоятельному осмыслению прочитанного. Дети погружаются в анализ, создавая собственные путеводители, и с удовольствием используют их как на уроках, так и во внеурочной деятельности.

Мастерские, где учащиеся создают страницы литературного журнала, позволяют развить креативность и навыки командной работы. Материалы (отзывы, иллюстрации, кроссворды) аккумулируются в цепочки идей и отражают индивидуальность каждого участника.

В конце учебного года одна из ярких инициатив – организация литературного награждения для учащихся в различных номинациях. Основная идея конкурса заключается в том, что на протяжении года ученики готовят материалы по литературе (самостоятельно или в паре). Это могут быть стихи, рассказы, мини-фильмы по произведениям или авторским темам.

Каждый ученик представляет свой творческий или исследовательский продукт. В конце проводится тайное голосование, в результате которого определяются победители в различных номинациях. Победители получают небольшие призы, а их имена будут опубликованы в школьной газете, что станет стимулом для дальнейших творческих достижений.

Этот конкурс служит не только стимулированием к творческой деятельности, но и укрепляет командный дух, способствует развитию умения публично выступать и защищать свои идеи.

Важную роль в организации внеурочной деятельности играют тематические и литературные квизы и квесты. Эти игровые формы позволяют структурировать знания, сделать процесс обучения более увлекательным и интерактивным. Обычно такие мероприятия проводятся периодически, что способствует постоянному поддержанию интереса к предмету.

Отрадно, что дети зачастую проявляют инициативу в подготовке таких мероприятий. Они сами придумывают вопросы, разрабатывают сценарии и оформляют квесты, что способствует развитию их творческих и организационных навыков. Такой подход не только повышает мотивацию, но и помогает

формировать у учащихся ответственность за свои проекты и умение работать в команде.

Особое значение в современной педагогике имеет роль молодого специалиста, который помогает интегрировать современные технологии в уроки и внеурочные проекты. Такой учитель оживляет авторов произведений, раскрывая их образы с помощью мультимедийных средств, интерактивных презентаций и веб-инструментов.

Молодой педагог помогает создать динамичную образовательную среду, где технологии становятся естественной частью работы. Он помогает понять ученикам, что авторы – не просто исторические фигуры, а живые люди, чьи идеи и чувства могут стать вдохновением для современных творческих проектов.

Этот подход помогает не только оживить произведения, но и усилить связь между учителем и учениками, делая уроки более интерактивными и интересными. В итоге учебный процесс становится более сбалансированным, а дети – более мотивированными и активными участниками.

Все эти идеи и реализации рождаются в тесном диалоге нашей наставнической пары. В нашем сотрудничестве мы используем множество технологий, однако наиболее близка нам технология простого человеческого вдохновения. Она помогает нам обоим оставаться в постоянном творческом поиске, расти и делиться своими идеями, вдохновляясь работой друг друга.

Таким образом, наставничество – это не только передача педагогического опыта, но и мощный инструмент вдохновения, который способствует развитию инициативности и креативности у учеников. Внеурочная деятельность по предмету, организованная на базе современных технологий и методов, превращается в пространство самореализации, где учитель и ученик – действительно партнеры, вдохновленные общими целями и задачами.

Современный молодой специалист помогает интегрировать свежие цифровые решения в учебный процесс, создавая мост между классикой и современностью, делая учебную деятельность ярче и интереснее. Образовательная траектория – это не только развитие личности, но и создание условий для активного, творческого и осмысленного взаимодействия со знаниями.

Использование таких технологий, как проектная деятельность, создание путеводителей, литературных игр и мастерских, способствует формированию у школьников интереса к чтению, развитию критического мышления и веры в свои силы.

Список литературы

1. Бычина, В. Ю., Евдокимов, Д. С. Система наставничества в контексте современного образования // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2025. – №4. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/sistema-nastavnichestva-v-kontekste-sovremennogo-obrazovaniya> (дата обращения: 17.02.2026).

2. Даутова, О. Б. Современные педагогические технологии основного школьного образования. – Санкт-Петербург: Издательство СПбГУ, 2024. – 176 с.

3. Иванова, Е. П. Воспитание творческой личности через наставничество // Журнал педагогических инноваций. – 2023. – № 3. – С. 45-50.

4. Сытина, Н. С., Хабибова, Н. Е. Феномен «внеурочная деятельность»: ключевые смыслы, проблемы организации и реализации // Педагогический журнал Башкортостана, 2019. - №6 (85). - URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/fenomen-vneurochnaya-deyatelnost-klyuchevye-smysly-problemy-organizatsii-i-realizatsii> (дата обращения: 17.02.2026).

5. Шевченко, О. К. Современные педагогические технологии в условиях цифровой трансформации образования. – Москва: Просвещение, 2024. – 348 с.



ПРЕДМЕТНЫЕ ДЕКАДЫ – ВАЖНЫЙ ЭЛЕМЕНТ В ШКОЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Бердышева Г.Г.,
учитель математики,
МАОУ СОШ №63, г. Тюмень
Мысовских Д.О.,
учитель математики,
МАОУ СОШ №63, г. Тюмень

Аннотация. В данной статье автор размышляет о предметных декадах как форме организации учебно-воспитательного процесса, объединяющей учебную, внеурочную и методическую работу школы. Показано, как тематические декады стимулируют интерес к предметам, развивают познавательную и творческую активность учащихся, способствуют формированию универсальных учебных действий. Кратко изложены основные этапы подготовки и проведения декад, приведены примеры успешных практик. Подчёркивается, что такие мероприятия не только углубляют предметные знания, но и создают условия для самореализации школьников и профессионального роста педагогов.

Ключевые слова: наставничество, взаимодействие, коммуникация, математическая декада.

Предметные декады – это комплексная форма организации учебно-воспитательного процесса, объединяющая учебную, внеурочную и методическую работу. Особое значение в рамках декад приобретает наставничество: оно усиливает эффект мероприятий и создаёт условия для передачи опыта между педагогами и учениками разных возрастов, а также между учителем наставником и молодым специалистом.

В последнее время педагогический коллектив нашей школы «обновился», что не может не радовать. В школу пришли активные, энергичные, целеустремлённые, с огромным желанием трудиться на данном поприще, но не имеющие опыта работы молодые учителя.

В 2024-2025 учебном году в нашей школе учителем математики начал работать Данила Олегович Мысовских. Я была назначена наставником для него.

Цель работы с молодыми специалистами – формирование эффективных механизмов взаимодействия наставника и начинающего педагога, повышение его профессионального потенциала, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на более высоком уровне. Задача учителя-наставника – помочь начинающему педагогу реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения.

Моя работа в качестве наставника выполняется в соответствии с планом наставника МАОУ СОШ №63, в соответствии с персонализированной программой, разработанной специалистами ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО». Она заключается в совместной деятельности с молодым специалистом: посещение мастер-классов, психологических тренингов, проведение учебных и внеурочных занятий.

Особо результативным, по-нашему мнению, является проведение математической декады. Предметная декада позволяет формировать у обучающихся навыки аналитического мышления, развивать познавательную активность. Благодаря совместной работе в рамках декады у обучающихся происходит становление и развитие коммуникативных навыков, а у учителя повышается профессиональный авторитет и формируется признание со стороны учащихся.

В нашей школе предметные декады проводятся ежегодно в феврале. Их организация включает несколько этапов:

1. Подготовительный этап:

- разработка плана мероприятий;
- распределение обязанностей между учителем и наставником;
- подготовка материалов;
- информирование учащихся.

2. Проведение мероприятий:

- олимпиады и конкурсы;
- викторины и игры;
- выставки работ учащихся (рисунки, модели).

3. Заключительный этап:

- подведение итогов и награждение победителей;
- рефлексия и обсуждение результатов;
- анализ эффективности проведённых мероприятий;
- сбор обратной связи для улучшения организации будущих декад.

Мероприятия проводятся на параллелях учебных классов, что позволяет адаптировать задания под возрастные особенности учащихся.

Примером мероприятий в рамках предметной декады может служить: «Математическая декада» – яркое и увлекательное событие, призванное пробудить интерес учащихся к миру чисел и логических задач.

Я вместе с моим наставником взял на себя организацию ряда мероприятий в рамках декады. Мы подготовили три захватывающих интеллектуальных состязания: «Заморочки из бочки»; «Мозговой штурм»; «Логика спичек».

Для первого мероприятия мы тщательно разработали 30 оригинальных задач, которые должны были проверить смекалку и математические способности

участников. После этого мы оперативно оповестили всех классных руководителей о предстоящем событии. На добровольной основе из каждого класса мы пригласили по два ученика. В день проведения мероприятия ребята собрались в аудитории, где команды формировались по параллелям – это позволило создать равные условия и здоровую конкуренцию.

Первым в программе стало состязание для учащихся 5-6 х классов – «Мозговой штурм». Наставник провёл подробный инструктаж и чётко объяснил правила игры, чтобы каждый участник понимал, как действовать. В это время я подготовил и раздал всем необходимые материалы: ручки, карандаши и листы для записей.

Затем начался сам процесс решения задач. Наставник поочерёдно зачитывал задания, а на обдумывание и оформление ответа отводилось строго 3 минуты. По истечении времени я проходил по командам и проверял решения. За каждый верный ответ команда получала один жетон – наглядный и мотивирующий символ успеха.

Атмосфера во время игры получилась по-настоящему живой: дети активно обсуждали решения, иногда возникали дружеские споры, но всё проходило в командном и комфортном ключе. Было видно, что ребята получают удовольствие от процесса, учатся работать сообща и проявлять смекалку.

Следующим этапом «Математической декады» стало мероприятие «Заморочки из бочки». Опираясь на опыт предыдущего состязания, мы с наставником тщательно проработали все детали и подготовили 30 новых логических задач (более сложных и увлекательных, чтобы заинтересовать учащихся постарше).

На это мероприятие были приглашены ученики 7-8-х классов. Как и в прошлый раз, от каждого класса участвовали по два человека, сформированные в небольшие группы. Такой формат позволял каждому проявить себя и одновременно работать в команде.

Перед началом игры наставник провёл подробный инструктаж. Он чётко и понятно объяснил правила, ответил на все вопросы участников и создал позитивный настрой. В это время я подготовил главный атрибут мероприятия (специальную коробку-«бочку», в которую были помещены карточки с заданиями).

Когда все были готовы, начался основной этап игры. Я проходил по рядам, и каждая группа вытягивала по три задачи. Участники активно обсуждали варианты решений, искали нестандартные подходы и записывали ответы.

После того как команды завершали работу над заданиями, наставник озвучивал правильные ответы. Я обходил группы, проверял решения и выдавал жетоны за верные ответы – это создавало здоровую соревновательную атмосферу и мотивировало ребят.

В завершение мероприятия мы провели общее обсуждение всех задач. Наставник разбирал наиболее интересные и сложные вопросы, объяснял логику решений, а участники делились своими способами рассуждений. Это позволило не только подвести итоги игры, но и дать ребятам ценные знания, показать разные подходы к решению логических головоломок.

Атмосфера получилась по настоящему увлекательной: дети были вовлечены в процесс, с азартом решали задачи и с интересом слушали разбор ошибок. Мероприятие достигло своей цели. Оно не только проверило логику и смекалку учащихся, но и подарило им яркие эмоции и радость совместного интеллектуального труда.

Завершающим этапом «Математической декады» стало увлекательное состязание «Логика спичек». На этот раз мы с наставником сосредоточились на задачах, развивающих геометрическое мышление, и подготовили серию нестандартных головоломок специально для учащихся 8-х классов.

Команды формировались по тому же принципу, что и ранее (по два участника от каждого класса). Такой формат способствовал командной работе и позволял каждому ученику активно участвовать в решении задач.

Перед началом игры наставник провёл подробный инструктаж. Он чётко объяснил правила решения головоломок, разобрал на примере одну из задач и ответил на все возникшие вопросы. Это помогло ребятам быстрее включиться в процесс и понять логику заданий.

Тем временем я подготовил необходимый реквизит, раздал каждой команде счётные палочки в нужном количестве. Эти простые предметы стали главным инструментом для создания геометрических композиций.

Суть каждой задачи заключалась в том, чтобы передвинуть строго ограниченное количество палочек и получить требуемую фигуру или композицию. Задания были разной степени сложности: от сравнительно простых преобразований до настоящих интеллектуальных вызовов, требующих пространственного воображения и нестандартного подхода.

Участники с увлечением погрузились в работу: они обсуждали стратегии, экспериментировали с расположением палочек, искали оптимальные решения и корректировали свои действия на ходу. В атмосфере царил дух здоровой конкуренции и совместного поиска ответов.

По истечении отведённого времени начался этап проверки. Мы с наставником обошли все команды, внимательно изучили получившиеся конструкции, обсудили ход рассуждений и оценили правильность решений. При необходимости наставник пояснял, почему тот или иной вариант не соответствовал условиям задачи, и предлагал альтернативные способы решения.

Мероприятие прошло очень динамично и продуктивно. Ребята не только потренировали своё пространственное мышление и логику, но и научились работать в команде, слушать друг друга и аргументированно отстаивать свою точку зрения. «Логика спичек» стала достойным завершением «Математической декады», оставив у всех участников яркие впечатления и желание участвовать в подобных событиях в будущем.

Таким образом, регулярное проведение предметных декад даёт следующие результаты:

- повышение учебной мотивации и вовлеченности учащихся;
- развитие навыков командной работы и лидерских качеств;
- рост интереса к исследовательской и проектной деятельности;
- укрепление связи между учителями и учениками;

- обмен педагогическим опытом среди учителей и наставников.

Таким образом, предметные декады – это эффективный инструмент, который помогает сделать образовательный процесс более разнообразным и увлекательным. Они способствуют развитию ключевых навыков у учащихся, раскрытию их потенциала и формированию устойчивого интереса к обучению. Систематическое проведение таких декад обогащает школьную жизнь, создаёт условия для личностного роста учеников и профессионального развития молодых педагогов и наставников.

В результате проведённой совместной работы произошли следующие изменения:

- повышение качества образовательных результатов, обучающихся;
- снижение количества конфликтных ситуаций в классных коллективах;
- сокращение числа пропусков занятий без уважительной причины;
- рост учебной мотивации у школьников в классах, где работаю я и мой молодой коллега.

Наставничество – эффективный педагогический инструмент, который помогает раскрыть потенциал педагогов и повысить качество образования. В рамках предметных декад эта практика приобретает особую ценность: она позволяет объединить опыт педагогов и активность учеников, создавая среду для обмена знаниями и навыками.

Список литературы

1. Бычков, А.В. Научный потенциал педагогических работников: механизмы выявления и повышения / А.В. Бычков // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2020. – №6. – С. 46-52.
2. Золотарева, Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога / Н.Н. Золотарева // Образование в современной школе. – 2012. – №8. – С. 10-12.
3. Круглов, И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И.В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – №1. – С. 25-27.



ЭКСПЕРИМЕНТ, ИЛИ ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ LESSON STUDY

Резанова В.В.,
учитель русского языка и литературы,
МАОУ СОШ 63, г. Тюмень
Астаева А.А.,

Аннотация. Авторы в данной статье поэтапно описывают командный опыт наставничества с использованием технологии Lesson Study. Данная технология показана как способ решения конкретных образовательных задач и качественного планирования, проведения и анализа урока, обеспечивающего индивидуальный подход на дифференцированном уровне.

Ключевые слова: наставничество, взаимодействие, анализ, парная работа, рабочие карточки.

Необходимость обеспечения качественной работы в подготовке молодых специалистов в свете реализации ФГОС активизирует поиск путей повышения эффективности образовательного процесса и качества работы наставников. Молодые специалисты испытывают трудность в организации работы на уроке и в обеспечении рабочей дисциплины учащихся, именно это зачастую становится причиной раннего профессионального выгорания и ухода из школы.

В этой связи есть необходимость в разработке таких моделей наставничества, в ходе которых молодой специалист приобретает навыки владения конкретными приёмами и формами работы, обеспечивающими включенность каждого ученика в учебный процесс.

В МАОУ СОШ №63 г. Тюмени организован эксперимент по внедрению наставничества с использованием технологии Lesson Study. Lesson Study – педагогический подход, характеризующий особую форму исследования в действии на уроках, направленную на совершенствование знаний в области учительской практики.

Новизной методической деятельности учителей русского языка и литературы является интеграция инновационного опыта (технологии Lesson Study) и традиций советской школы, в основе которых лежит методика коллективных учебных занятий. В ходе эксперимента нами наработан опыт по организации парной работы на уроке с использованием разных методических и дидактических средств, в том числе с применением рабочих карточек.

Использование технологии Lesson Study как технологии продуктивного командного наставничества организуется поэтапно.

1 этап – формирование команды.

К паре наставник-наставляемый присоединяются еще два наставника-предметника (учителя русского языка и литературы) и методист (представитель администрации). Модератором группы выбирается основной наставник, тот, кто изначально закреплен за молодым специалистом. В процессе Lesson Study все члены группы имеют равный статус профессиональных обучающихся. Это обеспечивает комфорт, прежде всего молодому специалисту, который и проводит все Lesson Study (уроки, внеурочные занятия, разработкой которых занимается вся команда).

2 этап – первая организационная встреча.

На данной встрече выбирается класс, определяются три «фокусных» ученика (высокого, среднего и низкого уровней), за которыми ведётся наблюдение в ходе урока. Выделяются две проблемы – низкая дисциплина в классе и низкая успеваемость, связанная с обучением. Совместно подбираются приёмы, методы, способы, направленные на решение поставленной проблемы, которые подлежат дальнейшему усовершенствованию. Составляется план-график исследования урока.

В конкретном опыте был выделен 6 класс и два ключевых приема: относительно оргформы на уроке – парная работа, а как основное дидактическое средство – индивидуальная рабочая карточка. Парная работа повышает вовлеченность учеников за счёт изменения динамики взаимодействия и распределения ответственности. Рабочая карточка позволяет ученику действовать системно и регулирует его работу на уроке. Так за счёт этих средств первоначально запланирована задача по обеспечению включенности каждого ученика в учебный процесс.

3 этап – создание дорожной карты.

Целенаправленная работа требует структурного и системного подхода, поэтому именно дорожная карта, а не график выбрана в качестве стратегического инструмента. Дорожная карта помогает визуализировать путь от текущего состояния к желаемому и синхронизирует усилия каждого члена команды. По ходу работы в дорожную карту вносились изменения, и она действительно стала рабочим инструментом. Впоследствии в ходе работы эффективность дорожной карты подтвердилась: перед участниками был пошаговый, понятный, измеримый план.

4 этап – подробное планирование Lesson Study 1 (урока).

В ходе планирования решается несколько образовательных и воспитательных вопросов. Самый важный из них: как сделать так, чтобы урок для каждого ученика был полезным?

В отличие от планирования традиционного урока, даже с основными требованиями ФГОС, Lesson Study требует не только планирования этапов и приемов работы, но и четкой фиксации действий на уроке и результатов, полученных после урока относительно исследуемых учеников (высокого, среднего и слабого уровня). Для этого продумываются и прописываются формы и приемы работы, подготавливается дидактика (алгоритмы, карточки, опросники). Самое важное, учителя составляют дифференцированные упражнения. То есть для каждой группы учеников своё задание (для сильных, средних, слабых). В результате получается, что включены в учебную деятельность все 100% учащихся.

5 этап – запуск трех циклов.

Подход Lesson Study представляет собой цикл, включающий не менее трех Lesson Study, совместно планируемых, преподаваемых, наблюдаемых и анализируемых группой учителей.

При проведении цикла Lesson Study учителя могут вводить новшества или совершенствовать педагогические подходы, которые затем передаются коллегам посредством проведения открытых Lesson Study либо публикации документа с описанием их работы.

На протяжении цикла проведения Lesson Study нами:

- ежедневно использовались собираемые материалы периодического оценивания для согласования приоритетов обучения и развития учащихся;
- совместно определялся отвечающий установленным задачам метод преподавания, который в дальнейшем разрабатывался или совершенствовался;
- для фокус-группы, трех «исследуемых учащихся», каждый из которых является типичным представителем определенной группы учащихся в классе, разрабатывалась отдельная рабочая карточка и алгоритмы действий на уроке.
- при проведении Lesson Study вели совместное наблюдение, акцентируя особое внимание на обучении и развитии исследуемых учащихся. Названные процедуры повторяли и совершенствовали на протяжении нескольких уроков.

Командой было принято решение:

- опрашивать исследуемых учащихся после каждого урока, чтобы понять их мнения о Lesson Study;
- проводить обсуждение Lesson Study в день его проведения с целью анализа реакции исследуемых учащихся на применяемый метод, достигнутого ими прогресса, демонстрируемых ими результатов обучения или испытываемых трудностей в обучении, а также полученного опыта для разработки методик преподавания или обучения в будущем;
- формально представлять результаты использования подхода Lesson Study широкой аудитории коллег посредством презентации, демонстрации или коучинга.

Проведение 1, 2, 3 цикла Lesson Study.

Все этапы цикла одинаково значимы. Но остановлюсь на уроке как основной форме обучения.

Учитель проводит урок, делает необходимые акценты на «фокусных» учениках. Другие учителя осуществляют совместное наблюдение хода Lesson study, акцентируя особое внимание на результативность обучения и развитие «исследуемых» учащихся и фиксируют все наблюдения в протокол исследования урока. Данные действия могут повторяться и совершенствоваться на протяжении серии уроков.

Главным инновационным подходом в реализации урока постепенно стал привносится коллективный способ обучения. В каждый урок, на разных его этапах внедрялся способ работы в динамических парах сменного состава с позиционным разделением «учитель-ученик».

Важно и то, что на этапе опроса учащихся учителя берут интервью у «исследуемых», чтобы узнать их мнение об уроке. Сначала обязательно нужно получить согласие ребенка отвечать на вопросы. Можно использовать видеокамеру, фотоаппарат или мобильный телефон. Опрос должен быть кратким, (не более пяти вопросов) и проводиться сразу после урока. В опрос включены вопросы по организации парной работы и по работе с карточкой. Отмечается, что вызвало трудность у обучающегося, что ему сложно было сделать, что получилось и за счёт чего получилось.

Любая новая методика в процессе применения преобразуется с учетом условий и индивидуальных запросов, поэтому при внедрении Lesson Study команда модернизировала некоторые методические документы: табло учета, схемы уроков,

опросники, алгоритмы работы и т.д. Были разработаны листы-самооценки для молодого специалиста и для наставников. Их предназначение – организация качественной рефлексии. Важным в технологии Lesson Study является формирование учителем навыка описания и представления своего опыта по конкретной методической теме. Для молодого педагога такой темой стала тема «Организация работы по рабочей карточке». Наставляемый выступил перед учителями русского языка и литературы на заседании методического объединения.

Несмотря на то, что метод использования Lesson Study в процессе апробации, уже очевидны некоторые результаты:

- качественный подход к планированию урока молодым специалистом;
- в арсенале молодого специалиста и учителей, включенных в команду, появились новые приемы и способы работы, ориентированные на включенность в учебный процесс каждого ученика независимо от его учебных возможностей;
- заметны изменения в поведении и учебной мотивации обучающихся фокусной группы;
- благодаря точечной корректировке уроков произошло повышение качества успеваемости по предмету «русский язык»;
- классный руководитель фиксирует повышение в качестве обученности класса в целом по итогам 1,2, 3 четверти.
- учительская кооперация состоялась, педагоги отмечают высокий уровень сформированности рефлексивной деятельности (каждый раз анализируя свой и чужой опыт, они научились видеть детали обучения, которые раньше пропускались).

Список литературы

1. Дронова, Е. Н. Lesson-Study как инновационная технология развития профессиональных компетенций педагогов // Образовательные ресурсы и технологии. 2018. №4 (25). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/lesson-study-kak-innovatsionnaya-tehnologiya-razvitiya-professionalnyh-kompetentsiy-pedagogov> (дата обращения: 20.02.2026).

2. Изтилеуова, Г. А. Использование подхода Lesson Study как способ совершенствования практики учителя / Г. А. Изтилеуова// Молодой ученый. – 2020. – № 38 (328). – С. 198-201. – URL: <https://moluch.ru/archive/328/73692> (дата обращения: 21.02.2026).

3. Тихомирова, О.В., Полищук, С.М. Педагогические стратегии улучшения качества преподавания в школе: дневник обучающегося педагога: учебное пособие / Тихомирова, О. В., Полищук С. М.; Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ярославской области "Институт развития образования". - Ярославль: ГАУ ДПО ЯО ИРО, 2017. - 51 с.



МОСТ ПОКОЛЕНИЙ: КАК ПРЕВРАТИТЬ УРОК ИСТОРИИ В ПРОСТРАНСТВО ЖИВОГО ДИАЛОГА

Алексеева О.Н.,

учитель истории и обществознания,
МАОУ СОШ № 17, г. Тюмень
Петриняк Ю.С.,
учитель истории и обществознания,
МАОУ СОШ № 17, г. Тюмень

Аннотация. В статье рассматривается проблема преодоления разрыва в восприятии исторического материала между учителем и учениками, принадлежащими к «цифровому» поколению. На основе личного педагогического опыта предлагается методика превращения урока истории в пространство живого диалога («перекресток»). Обосновываются три ключевых шага к построению «моста поколений»: «очеловечивание» истории, переход от трансляции знаний к исследовательской деятельности и единство через совместные социально-значимые действия.

Ключевые слова: мост поколений, диалог на уроке истории, очеловечивание истории, исследовательская деятельность, единство через действие.

Современный урок истории представляет собой уникальное коммуникативное пространство, в котором сталкиваются две различные картины мира. С одной стороны – учитель, транслирующий академическое знание, систему дат и фактов, выверенную линию времени. С другой – ученики, «двадцать пять пар глаз», чье сознание сформировано клиповой культурой, мемами и мгновенными сообщениями [3]. Как превратить сухую хронологию событий в живой диалог? Как построить «мост», соединяющий разные поколения в единое пространство чувств и смыслов?

Актуальность данного вопроса обусловлена не только методическими, но и сложными задачами образования: формирование исторической памяти, преемственности поколений и гражданской идентичности невозможны вне диалогового взаимодействия.

Поначалу пространство урока истории напоминало не перекресток, а глухую стену. Попытки вещать в монологическом режиме: «Откройте параграф, запишите даты», – наталкивались на вежливое безразличие или откровенную скуку. Возникало устойчивое ощущение, что учитель и ученики говорят на разных языках, находятся на разных берегах одной реки. Данная ситуация является типичной для традиционной знаниевой парадигмы, где ученик выступает пассивным реципиентом информации [4].

Переломным моментом стало осознание простой, но глубокой истины, подсказанной наставником: чтобы построить мост, нужно не кричать через реку, а самому шагнуть на берег Другого. Однако шагнуть не для того, чтобы остаться и раствориться в потоке клипового сознания, а для того, чтобы взять за руку и повести за собой, открывая глубину исторического знания.

Стратегия первая: «очеловечивание» истории.

Первый шаг к диалогу – преодоление абстрактности исторического знания. Любовь к истории рождается из тишины, когда заканчивается кадр военной

хроники. Из слезинки, которую девочка украдкой смахивает, читая стихи о войне, из вопроса: «А мой прадед тоже так мог?». За каждым параграфом учебника должен стоять человек.

Это требует перехода от безличного нарратива к личностно-ориентированному. Не абстрактный «советский солдат», а конкретный шестнадцатилетний парень, приписавший себе год, чтобы попасть на фронт. Не просто «блокадный хлеб», а история Тани Савичевой – ровесницы сегодняшних учеников. Данный подход, который можно обозначить как «очеловечивание» (персонализация) истории, позволяет создать эффект присутствия, эмоционального сопереживания, без которого невозможно подлинное понимание прошлого [2].

Стратегия вторая: урок как пространство исследования.

Второй шаг – трансформация урока из пространства заучивания в пространство исследования. В педагогической практике часто боятся «неудобных» вопросов детей: «А зачем нам это надо?», «А могло ли быть иначе?». Однако именно в споре, в столкновении интерпретаций рождается истина [1]. Мост поколений крепнет тогда, когда учитель перестает быть транслятором готовых истин и становится навигатором, сопровождающим ученика в самостоятельном поиске.

Исследовательский подход предполагает работу с историческими источниками, множественность точек зрения, формулирование и аргументацию собственных версий событий. Это превращает урок в живое, рефлексивное пространство, где прошлое перестает быть мертвой схемой и становится предметом осмысленного диалога.

Стратегия третья: единство через действие.

Диалог не может быть только вербальным. Третий, и возможно, важнейший шаг – это единство через совместное действие. Урок истории не заканчивается звонком. Его подлинное продолжение – в поступках, связывающих знание о прошлом с настоящим.

Может ли изучение темы войны вылиться в письмо ветерану? Может ли стать причиной для создания видеоролика, где ребята расскажут о герое своей семьи? Можем ли мы вместе выйти и убрать могилу неизвестного солдата? Именно в таком деятельном участии рождается подлинное единство. Когда мы не говорим о ценностях, а живем ими. Когда ученик чувствует себя звеном большой цепи, понимая, что от его поступка сегодня зависит память завтра.

Слово «единство» часто пугает принудительной одинаковостью. Однако формируемое на уроках истории единство поколений – это не про одинаковость взглядов или гаджетов. Это про общую память, которая позволяет нам оставаться народом. Урок истории в этом контексте предстает не просто занятием в расписании, но уникальной «машиной времени», особой встречей прошлого и будущего.

Стоя у доски, учитель способен протянуть нить из глубины веков, вложив ее в руки учеников. Строить этот мост необходимо не с позиции «сверху», а с позиции «рядом». Только тогда наши дети не будут «Иванами, не помнящими родства», а станут достойными продолжателями той великой истории, которая им доверена.

Список литературы

1. Александрова Е. А. Педагогическое сопровождение самоопределения старших школьников / Е. А. Александрова. – Москва: НИИ школьных технологий, 2010. – 336 с.
2. Выготский Л. С. Педагогическая психология / Л. С. Выготский. – Москва: АСТ, 2008. – 672 с.
3. Иванов, О. И. Феномен клипового мышления в образовательной среде / О. И. Иванов // Вопросы психологии. – 2020. – № 3. – С. 45–52.
4. Сериков В. В. Развитие личности в образовательном процессе / В. В. Сериков. – Москва: Логос, 2012. – 448 с.



ИСКУССТВЕННЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ – АССИСТЕНТ УЧИТЕЛЯ И НАСТАВНИКА: ОТ ИДЕИ ДО ЭКОНОМИИ ВРЕМЕНИ

Алексеева О.Н.,
учитель истории и обществознания,
МАОУ СОШ № 17, г. Тюмень
Чинчаладзе А.С.,
учитель английского языка,
МАОУ СОШ №17, г. Тюмень

Аннотация. В статье рассматривается практический опыт интеграции технологий искусственного интеллекта (ИИ) в работу учителя английского языка. Автор анализирует переход от скептического восприятия нейросетей к пониманию их роли в качестве эффективного помощника. Особое внимание уделяется способам персонализации учебных материалов, адаптации заданий для разноуровневых классов и оптимизации временных затрат педагога на подготовку к урокам. Приводятся конкретные примеры использования ИИ для создания аутентичных текстов, тестов и организации дискуссий.

Ключевые слова: искусственный интеллект, персонализация обучения, цифровые инструменты, преподавание английского языка.

Современное образование стремительно меняется, и сегодня перед педагогами открываются не только новые вызовы, но и новые горизонты. Одним из таких направлений, которое я для себя открыла, стало использование технологий искусственного интеллекта (ИИ) в преподавании английского языка.

Первоначально я относилась к нейросетям с большим скептицизмом и даже опасением. Как и многие учителя, я видела в них в первую очередь угрозу – инструмент для списывания. Однако, проявив любопытство и потратив время на изучение возможностей ИИ, я изменила свою точку зрения. Главное открытие заключалось в том, что при грамотном использовании этот инструмент превращается из врага в надежного и незаменимого помощника. Цель данной

статьи – поделиться личным практическим опытом и рассказать о тех способах использования ИИ, которые разнообразили мои уроки и высвободили большое количество личного времени.

На мой взгляд, главная проблема традиционного преподавания – это шаблонность и предсказуемость материалов. Обучающиеся прекрасно понимают, что у них с текстом нет ничего общего, нет общих точек соприкосновения. Им быстро надоедает читать про абстрактных Тома и Мэри из учебника, которые моют посуду и ходят в школу [1, с.45].

Когда мы проходим тему «Daily routine» в 5-6 классах, я перестала использовать только типовые тексты. Вместо этого с помощью нейросети я генерирую короткие персонализированные тексты. Я прошу ИИ написать монолог от лица популярного блогера, стримера или персонажа компьютерной игры, описывающего свой «распорядок дня». Конечно, я строго контролирую запрос, указывая необходимый уровень лексики и грамматики. Реакция детей моментальная: текст, который говорит на их языке и об их кумирах, воспринимается совершенно иначе.

Кроме того, ИИ эффективно решает проблему разноуровневых классов. Раньше я тратила много времени на то, чтобы придумать, как дать задание и «сильным», и «слабым» ученикам одновременно. Теперь я беру один и тот же содержательный текст и прошу нейросеть адаптировать его под два уровня сложности: A1 и A2. Мотивированные ученики получают текст с более сложными грамматическими конструкциями и продвинутой лексикой, а те, кому язык дается труднее, работают с упрощенной версией, но при этом обсуждают ту же тему, что и все. Это повышает психологический комфорт на уроке и мотивацию к учебе [4].

Второй ключевой аспект – это экономия времени на методической работе. Подготовка раздаточного материала, подбор дополнительных упражнений, создание проверочных работ – это та часть нашей работы, которая часто отнимает вечера и выходные. ИИ позволяет делать это за секунды.

Если мне нужно быстро провести небольшой тест на отработку грамматики, я пишу запрос в нейросеть: «Составь 10 предложений с пропусками по теме «Планы на лето» для 7 класса». Через 10-15 секунд материал готов. Он требует минимальной проверки, но структура и идеи уже есть. Это экономит часы, которые раньше уходили на придумывание примеров «с нуля» или поиск в нескольких источниках [6].

Часто в УМК нет текста по конкретной теме, важной для нашего региона или текущего контекста. Например, тема «Экологические проблемы моего региона». Раньше нужно было искать статьи в интернете, адаптировать их вручную. Теперь я прошу ИИ создать оригинальный текст нужного объема и уровня сложности с упором на конкретные местные проблемы.

Для развития навыков устной речи в старших классах я использую ИИ для генерации спорных утверждений. Например, по запросу «Сгенерируй список из 10 спорных утверждений по теме «Влияние социальных сетей на подростков» для дебатов» я получаю готовую основу для обсуждения. Это избавляет меня от придумывания провокационных вопросов [2, с.112].

Отдельно хочу остановиться на персонализации обучения. Если ученику, пропустившему тему или желающему углубить знания, нужны дополнительные задания, я действую иначе. Я прошу нейросеть сгенерировать персональный набор упражнений прямо при ребенке. Например: «Сделай 5 упражнений на отработку неправильных глаголов для ученика 6 класса, который увлекается футболом». Это занимает пару минут, ребенок видит, что его интересы учитываются, и получает релевантный именно ему материал [3].

Помимо перечисленного, я активно осваиваю и другие функции: создание диалогов-образцов, генерация «текстов с ошибками», где нейросеть специально делает типичные ошибки, которые ученики должны найти и исправить, а также создание историй с пропущенными словами на основе интересов учеников.

Подводя итог, можно сформулировать ключевые выводы, к которым я пришла в результате использования ИИ:

1. **ИИ не заменяет учителя.** Технология – это лишь мощный и быстрый инструмент. Он не способен создать ту уникальную атмосферу доверия и живого общения, которая возникает между учителем и учениками [5].

2. **Персонализация становится реальностью.** Благодаря ИИ мы можем отойти от принципа «один учебник для всех» и создавать материалы, резонирующие с интересами каждого ученика.

3. **Освобождение времени на главное.** ИИ берет на себя рутину, освобождая наш самый ценный ресурс – время и энергию, которые можно потратить на качественную обратную связь и творческие проекты.

При этом я всегда помню важное правило: любой материал, сгенерированный искусственным интеллектом, требует тщательной проверки и методической обработки. Иногда нейросеть выдает фактические ошибки или неестественные фразы. Моя профессиональная задача – выступить в роли фильтра, пропустить все через свой опыт и знания. Только в симбиозе технологических возможностей и нашей педагогической компетенции рождается качественный образовательный результат. Я убеждена, что современный учитель – это не тот, кто запрещает технологии, а тот, кто умеет грамотно интегрировать их в свою работу [7].

Список литературы

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

2. Полат, Е.С. Новые педагогические и информационные технологии в системе образования / Под ред. Е.С. Полат. – Москва: Академия, 2020. – 272 с.

3. Сысоев, П.В. Направления и перспективы информатизации языкового образования / П.В. Сысоев // Высшее образование в России. – 2019. – № 2. – С. 90-97.

4. Уваров, А.Ю. Технологии искусственного интеллекта в образовании / А.Ю. Уваров, И.Д. Фрумин // Современная аналитика образования. – 2020. – № 4. – С. 5-32.

5. Хуторской, А.В. Педагогическая инноватика / А.В. Хуторской. – Москва: Академия, 2021. – 256 с.



СЕКЦИЯ 3

НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЯ НЕПРЕРЫВНОГО РАЗВИТИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА ПЕДАГОГА

НАСТАВНИК И УЧЕНИК: ПУТЬ К РАЗВИТИЮ

Вишнякова М.В.,
учитель начальных классов
МАОУ «СОШ имени Декабристов», г. Ялуторовск
Зрожевская К.В.,
учитель математики
МАОУ «СОШ имени Декабристов», г. Ялуторовск

Аннотация. Поддержка молодых педагогов – ключевой аспект развития образования. Наставничество, как мост между опытом и молодостью, играет здесь важнейшую роль, передавая не только знания, но и ценный социальный опыт. Успешное взаимодействие наставника и подопечного способствует быстрому профессиональному росту и уверенности молодого специалиста.

В статье авторы описывают практики (участие в педагогических чтениях и выставках, а также ведение образовательных блогов), направленные на укрепление этой системы. Высказывается мысль, что выступления тандемов «наставник – молодой специалист» наглядно демонстрируют эффективность такой поддержки.

Проводится аналогия со сказкой «Репка», которая подчеркивает роль наставника как лидера и важность командной работы для достижения общих целей.

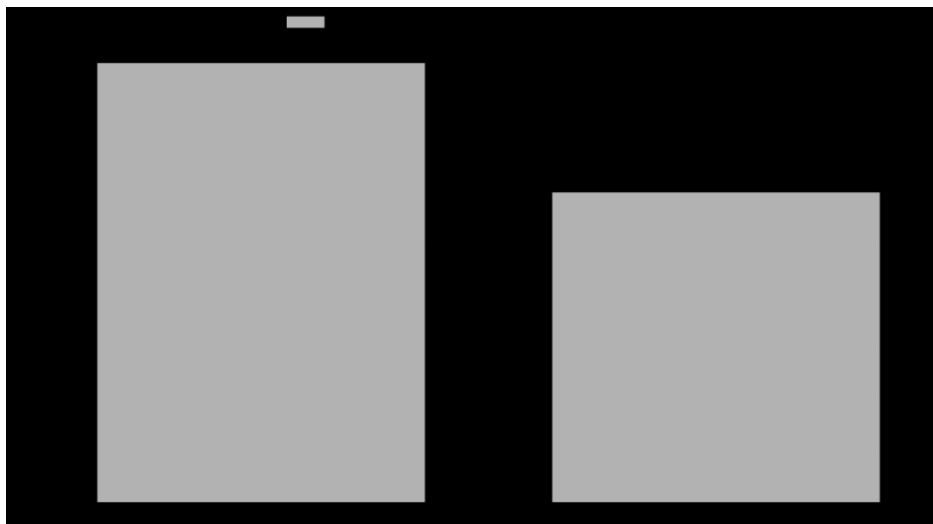
Ключевые слова: наставничество, взаимодействие, наставнические практики, командная работа, успех.

В последнее время мы все чаще говорим о том, как важно поддерживать молодых учителей. И здесь на помощь приходит наставничество. А что же это такое – наставничество? Это, по сути, мостик между опытом и молодостью. Наставник передает своему подопечному не только знания и умения, но и весь багаж социального опыта, ценностей, которые так важны для успешной работы и развития.

Когда такое взаимодействие налажено, результат очевиден: молодой специалист быстрее осваивается, уверенно продвигается по карьерной лестнице и чувствует себя на своем месте. А когда наставник и подопечный находят общий язык – это настоящая ценность для обоих!

Таблица 1

Результаты наставнической деятельности: сравнительный анализ



Мы принимаем активное участие в Межрегиональных педагогических чтениях «Современное образование: новые требования, новые возможности», а также в Информационно – методической выставке «Педагогический апгрейд 1 + 1».

Педагогические чтения – это не просто собрание, а настоящий центр притяжения для тех, кто посвятил себя обучению. Здесь рождаются новые идеи, решаются насущные проблемы, и каждый педагог получает возможность для развития. Особое место на этих чтениях занимают выступления тандема – опытного наставника и молодого специалиста. Это не просто два отдельных доклада, а единое целое, призванное показать, как работает система поддержки начинающих учителей и как она помогает им расти. Когда наставник и молодой учитель выступают вместе, это создает особую атмосферу доверия и взаимопонимания.

В феврале 2026 года приняли участие в фестивале ярмарке наставнических практик «Реверсивное наставничество: молодость опыту» и стали призёрами 3 степени. Подобные мероприятия активно способствуют формированию культуры взаимного обучения и сотрудничества, укрепляя атмосферу доверия и мотивации среди педагогов всех возрастов.

Представьте, что у каждого класса есть свой собственный уголок в интернете, где всегда можно найти самую свежую информацию. Именно этим занимается наша практика «Ведение блогов».

Таблица 2

Адреса блогов наставника и наставляемого

БЛОГ УЧИТЕЛЯ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ I ВИШНЯКОВА М.В.	БЛОГ УЧИТЕЛЯ МАТЕМАТИКИ ЗРОЖЕВСКАЯ К. В.
https://vk.com/club225077718	https://vk.com/club227180772

Наша цель – сделать так, чтобы все участники школьной жизни (ученики, родители и учителя) могли быстро и удобно узнавать обо всех важных событиях,

учебных материалах и достижениях ребят. Мы постоянно добавляем новые записи и материалы, чтобы блоги оставались живыми и интересными. Уверены, вы найдете много полезного и интересного.

Уже два года мы активно участвуем в Конкурсе «Педагогика будущего: Конкурс лучших образовательных блогов». Пока мы в числе участников, но мы полны решимости и верим, что у нас всё получится!

А теперь мы предлагаем вам вспомнить сказку «Репка»...

Таблица 3

Анализ сюжета сказки «Репка»

Функции наставника	Функции наставляемых
Авторитет и руководство	Подчинение и поддержка
Планирование и забота	Активное участие
Обеспечение общих целей	Выполнение задач и обучение

Таблица, отражающая роли из известной сказки «Репка», убеждает в том, что успех достигается благодаря авторитету и организаторской роли наставника, а также коллективной ответственности и активному вкладу всех членов команды. Этот простой, но глубокий пример напоминает о важности принципов совместной работы и взаимоподдержки в образовательном процессе.

Образ деда из сказки воплощает мудрого лидера и главного наставника, способного объединить команду для достижения цели. Взаимодействие всех персонажей показывает, что вклад каждого имеет значение и необходим для успеха, подчеркивая значимость командной работы. Эта история ясно демонстрирует базовые принципы наставничества: доверие, умение просить о помощи и вера в общую задачу.

Надеемся, что молодые учителя нашли своего мудрого наставника, такого, кто станет для них настоящим «дедом» – опытным и заботливым.

А нашим опытным педагогам мы желаем создать такую дружную команду, где каждый, словно член большой семьи, сможет с удовольствием делиться своими знаниями и силами ради общего успеха. И каждая команда вытянула свою репку!

Список литературы

1. Алдошина, М. И., Фетисов А. С. Феномен наставничества: история становления и современные вызовы // Проблемы современного образования. 2023. – №5. – С.106-113.
2. Бреусова, В. С. Наставничество как одна из эффективных форм профессионального роста педагога / В. С. Бреусова, В. И. Мосиенко, М. Н. Олышанская, М. В. Фомовская. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2023. – № 29.1 (476.1). – С. 5-8.

3. Москвичёва, Г. Т. Какими навыками должен обладать наставник / Г. Т. Москвичёва. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2022. – № 43 (438). – С. 334-336.

4. Щипунова, Н. Н. Организация наставничества в школе с молодыми педагогами / Н. Н. Щипунова. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 6 (110). – С. 845-847.



ЭФФЕКТИВНЫЙ МИКС НАСТАВНИЧЕСТВА В КОРРЕКЦИОННОЙ ПЕДАГОГИКЕ

Губина Д.А.,
учитель-дефектолог, МАОУ СОШ №95
имени К.Д. Ушинского, г. Тюмень

Корявцева С.С.,
учитель-дефектолог, МАОУ СОШ №95
имени К.Д. Ушинского, г. Тюмень

Аннотация. В статье представлен опыт реализации модели взаимного наставничества в системе коррекционно-педагогической работы с детьми с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ). Авторы – учитель-дефектолог (наставник) и учитель-логопед (молодой специалист) – делятся историей профессионального тандема, в основе которого лежит отказ от иерархической модели «сверху вниз» в пользу партнерства и горизонтального взаимодействия. Раскрываются ключевые принципы «эффективного микса»: создание единого коррекционно-развивающего пространства, обоюдный обмен профессиональными инструментарием и методиками, организация постоянной обратной связи. На примере работы с обучающимся с задержкой психического развития (ЗПР) демонстрируется, как интеграция подходов логопеда и дефектолога позволяет преодолеть разрозненность коррекционных воздействий, сократить сроки коррекции и повысить академическую и социальную готовность ребенка. Делается вывод о том, что современное наставничество в коррекционной педагогике – это синергия опыта и инноваций, направленная на целостное развитие личности ребенка.

Ключевые слова: наставничество, коррекционная педагогика, интеграция, междисциплинарный подход, единое коррекционное пространство.

В данной статье мы хотим поделиться историей нашего профессионального тандема. Это не просто рассказ о том, как наставник вел подопечного, а история о взаимном обогащении, где роли «учителя» и «ученика» постоянно менялись. Тема нашей статьи – «Эффективный микс наставничества в коррекционной педагогике».

Мы уверены, что именно такой смешанный, интегрированный подход позволяет достичь максимальных результатов в школьном обучении детей с ОВЗ.

Учитель-дефектолог (наставник). Когда ко мне в пару назначили молодого специалиста-логопеда, я, честно говоря, думала: «Вот, сейчас буду передавать опыт, учить, направлять...» Но очень быстро я поняла, что наше взаимодействие – это не улица с односторонним движением. Это оживленная двухсторонняя магистраль!

Учитель-логопед (молодой специалист). А для меня это было спасением! В университете нам дали прекрасные знания, но школа, живые дети с их сложными, составными проблемами – это другой уровень. Я «тонула» в море вопросов: почему не автоматизируется звук у ребенка с ЗПР? Почему он меня не слышит? Я видела симптомы, а моя коллега помогла мне увидеть за ними – причины.

Учитель-дефектолог. Мой ключевой вклад как наставника, я считаю, в том, чтобы помочь сместить фокус. Мы перестали видеть просто «неговорящего ребенка» и начали видеть целостную личность. Я показывала, как за речевым нарушением может стоять несформированность памяти, внимания или мышления. Мы вместе учились смотреть на ученика объемно.

Часть 1. Откуда мы стартовали? Вызовы, которые нас объединили.

Когда мы только начали работать, мы, как и многие, существовали в парадигме «каждый специалист – на своем островке». Логопед работал над звуками и связной речью, дефектолог – над высшими психическими функциями: мышлением, памятью, восприятием.

Наш подопечный, условный Артем (ребенок с ЗПР), ярко демонстрировал тупиковость такого подхода. Артем с трудом автоматизировал звук «Р». Казалось бы, все этапы пройдены, а в спонтанной речи – провал. Мы видели, что у ребенка страдает слухо-речевая память, он не удерживает в голове сложные инструкции, не может пересказать услышанное.

И здесь мы осознали главное: мы работаем с одним ребенком, а не с двумя разными наборами проблем. Артем не произносил звук [Р] не потому, что не умел, а потому что его мозг был перегружен задачей выстроить грамматическую конструкцию и удержать смысл высказывания. Ему было не до артикуляции! Именно этот случай стал точкой отсчета для нашего наставнического тандема.

Часть 2. Секреты нашего микса: не «сверху вниз», а «рядом и вместе».

Мы отказались от классической модели, где наставник просто дает указания. Мы создали свою модель взаимного наставничества. Ее секреты:

Секрет 1. Единое коррекционно-развивающее пространство.

Мы начали с совместного планирования. Не просто «согласовали», а сели и написали один общий план для Артема. Мы выделили сквозные задачи, которые решали оба специалиста.

Пример: Тема недели «Дикие животные».

Логопед вводил словарь (хищник, травоядный, шерсть, копыта), работал над падежными конструкциями («у волка – острые зубы», «заботимся о медвежатах»). Дефектолог на этом же материале развивал логическое мышление (классификация «кто где живет?», «кто что ест?»), память (игра «Четвертый лишний» с этими же животными) и конструктивный праксис (собирал разрезные картинки).

Учитель-логопед. И это был переворот! Я перестал просто «долбить» звук [Р] изолированно. Мы с наставником стали планировать неделю вместе. Если я вводил лексику «дикие животные», то она на своих занятиях тут же подхватывала ее, чтобы развивать логику и память. Ребенок перестал разрываться между двумя разными реальностями – логопеда и дефектолога. Он оказался в единой и понятной среде. В результате словарь и грамматика, данные логопедом, немедленно подкреплялись и использовались на дефектологических занятиях. Ребенок не видел границ, он видел единый, логичный мир.

Секрет 2. Обоюдный обмен «спецификами».

Это наше ключевое ноу-хау. Я, как дефектолог, не могла не учитывать речевые особенности ребенка. А я, как логопед, поняла, что без опоры на здоровые психические функции, моя работа буксует.

Что я, дефектолог, взяла у логопеда?

Техники работы с просодикой. Я стала использовать логопедические дыхательные и ритмические упражнения в начале своих занятий, чтобы снять мышечное напряжение и улучшить концентрацию внимания. Акцент на фонематический слух. Я поняла, что многие проблемы с памятью и письмом идут отсюда. Теперь я включаю в свои занятия игры на различение звуков, что является прямой помощью логопеду.

Что я, логопед, взяла у дефектолога?

Приемы развития слухо-речевой памяти. Я перестала требовать от Артема запоминания длинных стихов. Вместе с наставником мы разработали систему: сначала я отрабатываю фразу, затем дефектолог включает ее в упражнения на память в упрощенном варианте.

Использование невербальных опор. Дефектолог показала мне, как с помощью схем, картинок, жестов можно снять с ребенка когнитивную нагрузку и помочь ему выстроить высказывание. Я стала активно использовать это при работе над пересказом.

Секрет 3. Совместный анализ и «быстрая обратная связь».

Мы не ждали итоговой диагностики. После каждого занятия мы находили 5 минут, чтобы обменяться наблюдениями. Это создавало эффект синергии. Мы видели мгновенный результат наших совместных усилий.

Часть 3. Что нам дал этот «микс»? Наши общие победы.

Результат работы с Артемом стал для нас лучшим подтверждением эффективности метода.

1. Повысилась мотивация ребенка. Он перестал уставать от непонятных, разрозненных требований. Занятия стали для него целостными и осмысленными.

2. Сократились сроки коррекции. Автоматизация звуков пошла быстрее, так как мы сняли когнитивные барьеры.

3. Улучшились навыки в учебной деятельности. Артем научился слушать инструкцию, удерживать цель действия и просить помощь – ключевые навыки для школьника.

4. Главным результатом стало то, что на момент выпуска из первого класса Артем был социально и академически готов к обучению во втором классе.

Часть 4. Наша формула успеха

Таким образом, наша формула эффективного наставнического микса выглядит так:

Эффективность = Совместное планирование + Взаимный обмен инструментами + Постоянная коммуникация.

Мы пришли к выводу, что в коррекционной педагогике наставничество – это не вертикаль «старший – младший». Это горизонталь, где дефектолог и логопед – равноправные партнеры, объединенные общей целью. Мы не делим ребенка на зоны ответственности. Мы вместе смотрим на него целостно и помогаем ему целостно.

Учитель-дефектолог. Но справедливости ради – обмен был взаимным! Я, с моими классическими методиками, с радостью перенимала у своего подопечного свежие, современные фишки. Он показывал мне новые приложения, цифровые тренажеры, интересные игровые приемы. Он заряжал меня своей энергией и смелостью!

Учитель-логопед. Получался такой эффективный микс! Я приносил новые инструменты, а моя наставница помогала мне грамотно встраивать их в общую коррекционную стратегию. Мы постоянно обменивались обратной связью: «Смотри, он сегодня на моем занятии использовал ту самую конструкцию!», «А я заметила, что после твоих упражнений на слуховое внимание, он стал лучше воспринимать инструкцию».

Подводя итоги, отметим, что наш главный секрет – это партнерство. Мы не «наставник» и «подопечный» в строгом смысле. Мы – команда. Наставник дает системность и глубину, а молодой коллега – скорость, инновации и свежий взгляд. Вместе мы создаем для наших особенных учеников то самое прочное основание, на котором они могут уверенно строить свои образовательные маршруты. И в этом – сила нашего совместного, эффективного микса!

Список литературы

1. Борякова, Н. Ю. Педагогические системы обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии: теоретические аспекты специального образования детей с отклонениями в развитии, организация коррекционного обучения и воспитания, педагогические технологии в коррекционной работе: учебное пособие для студентов педвузов / Н. Ю. Борякова. - Москва: АСТ: Астрель, 2008. – 222 с.

2. Касицына, М.А. Комплекс практических материалов и технология работы с детьми старшего дошкольного возраста с ЗПР / Касицына М.А., Бородина И.Г. – Москва: ГНОМ и Д, 2023. – 216 с.

3. Коррекционная педагогика: Основы обучения и воспитания детей с отклонениями в развитии: учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений/ Б.П. Пузанов, В.И. Селиверстов, С.Н. Шаховская, Ю.А. Костенкова; Под ред. Б.П. Пузанова. – Москва: Академия, 1998.– 144с.

4. Психокоррекционная и развивающая работа с детьми: Учеб. пособие для студ. сред. пед. учеб. заведений / И.В. Дубровина, А. Д. Андреева, Е.Е. Данилова, Т. В. Вохмянина; Под ред. И.В. Дубровиной. – Москва: Академия, 1998 – 160 с.



ДВУСТОРОННЕЕ И МЕЖДИСЦИПЛИНАРНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК СТРАТЕГИЧЕСКИЙ РЕСУРС ОБНОВЛЕНИЯ СОВРЕМЕННОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Лапухина М.А.,
учитель русского языка и литературы
МАОУ гимназии №49 г.Тюмени;
Ильясова Р.Р.,
учитель биологии
МАОУ гимназии №49 г.Тюмени

Аннотация. В статье представлена модель двустороннего и междисциплинарного наставничества «Взаимное обогащение», реализованная в тандеме учителя русского языка и литературы и учителя биологии. Авторы обосновывают переход от традиционной вертикальной модели наставничества к горизонтальному партнёрству, основанному на принципах синергии, субъект-субъектного взаимодействия и метапредметности. Описаны этапы внедрения модели и конкретные форматы сотрудничества: бинарные уроки-диалоги, междисциплинарный проект «Литературный гербарий», интегрированные внеурочные мероприятия. Показано влияние модели на формирование целостной картины мира у учащихся, развитие метапредметных навыков, повышение мотивации, а также на профессиональный рост педагогов и профилактику их выгорания. Делается вывод о трансформации наставничества из инструмента адаптации в инструмент сотворчества и соразвития в соответствии с требованиями ФГОС.

Ключевые слова: двустороннее наставничество, междисциплинарное наставничество, бинарное наставничество, горизонтальный обмен компетенциями, метапредметность, субъект-субъектное партнерство, интеграция гуманитарного и естественнонаучного знания, бинарный урок, междисциплинарный проект.

Современная школа существует в условиях высокой динамики социальных, технологических и культурных изменений. Традиционная модель наставничества, выстроенная по принципу вертикальной передачи знаний и опыта от «мастера» к «подмастерью», безусловно, сохраняет свою ценность для адаптации молодых специалистов. Однако её ограниченность становится очевидной, когда речь заходит о задачах комплексного обновления педагогической практики, интеграции цифровых инструментов и формирования у учащихся навыков, актуальных для неопределенного будущего. Возникает запрос на более гибкие и сетевые формы профессионального взаимодействия.

Ответом на данный запрос становится двустороннее (бинарное, реципрочное) наставничество. Эта модель преодолевает односторонность классического подхода, признавая ценность опыта и инновационного потенциала каждого участника педагогического сообщества, независимо от стажа. В её основе

лежит идея горизонтального обмена компетенциями: опытный педагог является носителем глубоких предметных знаний, проверенных методик, управленческих и психолого-педагогических стратегий работы с классом и родителями. Молодой специалист, в свою очередь, часто выступает проводником в мир цифровых технологий, новых образовательных форматов (геймификация, перевёрнутый класс, проектная работа), актуальных каналов коммуникации и свежих исследовательских подходов.

Дальнейшим развитием этой идеи, выводящим её на качественно новый уровень, является междисциплинарное наставничество. Если бинарное наставничество чаще реализуется в рамках одной предметной области, то междисциплинарная модель нацелена на преодоление самой глубокой «цеховой» разобщенности – между гуманитарным и естественнонаучным циклами. Именно этот разрыв часто приводит к фрагментации знаний учащихся, формированию у них «разрыва знаниевой системы», когда картины мира на разных уроках существуют изолированно. Междисциплинарный тандем ставит своей миссией не просто обмен методиками, а совместное конструирование новой образовательной реальности, где знание становится целостным.

Данная статья представляет собой методическое обобщение практического опыта авторов по построению и реализации модели «Взаимное обогащение» на стыке двустороннего и междисциплинарного наставничества. Мы рассмотрим не только успешные кейсы, но и теоретические основы, этапы становления сотрудничества, возникающие трудности и пути их преодоления.

Наша модель сотрудничества опирается на несколько взаимосвязанных теоретических положений:

1. Принцип синергии ($1+1>2$): совместная деятельность двух профессионалов из разных предметных областей порождает качественно новые педагогические продукты и эффекты, недостижимые в режиме автономной работы.

2. Принцип субъект-субъектного партнерства: в тандеме отсутствуют отношения иерархии «наставник – подопечный». Оба педагога являются равноправными субъектами, экспертами в своей области и одновременно открытыми к обучению «учениками» в смежной области.

3. Принцип метапредметности: деятельность тандема изначально нацелена на формирование у учащихся универсальных учебных действий (УУД): анализ, синтез, сравнение, критическое мышление, проектирование, коммуникацию. Интеграция содержания является средством, а не самоцелью.

4. Принцип контекстуальности и смыслообразования: междисциплинарные связи используются для ответа на ключевой вопрос учащегося: «Зачем мне это знать?». Научное знание обретает культурный контекст, а художественный текст – естественнонаучное обоснование, что усиливает личностный смысл обучения.

Стратегическая цель – создание устойчивой, воспроизводимой системы педагогического сотрудничества, способствующей целостному развитию личности учащегося и профессиональному росту педагога в соответствии с требованиями ФГОС.

Достижению поставленной цели способствует решение следующих локальных задач для педагогов:

1. Реализовать реальный, а не формальный обмен профессиональными компетенциями.

2. Создать и постоянно пополнять банк интегрированных методических материалов (сценарии уроков, проектные задания, оценочные инструменты).

3. Выйти за пределы предметной и методической «зоны комфорта».

4. Сформировать культуру педагогического диалога и кооперации внутри организации.

При этом перед учащимися также встаёт ряд задач:

1. Сформировать целостное, неразделенное на «физиков и лириков» восприятие мира.

2. Развить метапредметные навыки и критическое мышление.

3. Повысить учебную мотивацию через решение комплексных, жизненно.

4. Увидеть взаимосвязь научного метода и художественного познания как союзнических способов освоения действительности.

Практическая реализация нашего междисциплинарного сотрудничества включает следующие этапы:

1. Диагностический и мотивационный этап.

Выявление общих профессиональных ценностей, «болевых точек» (фрагментарность знаний учеников, низкая мотивация), формулирование общей гипотезы (например, «интеграция поможет сформировать целостную картину мира»).

2. Проектировочный этап.

Определение конкретных целей, выбор первоначальных форматов взаимодействия (бинарный урок, микропроект), распределение ролей-экспертиз. Важно договориться о принципах равного партнерства.

3. Реализационный этап.

Проведение совместных активностей, их рефлексия, сбор обратной связи от учеников, корректировка планов.

4. Этап систематизации.

Формирование устойчивых, регулярных форматов работы (клубы, долгосрочные проекты, конкурсы), создание методической базы.

5. Этап диссеминации.

Представление опыта коллегам, участие в конкурсах, публикация материалов.

В результате нашей деятельности мы можем выделить следующие ключевые форматы сотрудничества (на примере тандема «биолог-филолог»):

1. Бинарные уроки-диалоги: не два последовательных монолога, а живой диалог педагогов друг с другом и с классом вокруг общей проблемы. Например, урок «Загадка аленького цветочка» (6 класс). Филолог погружает в художественный мир сказки С.Т. Аксакова, анализирует символику образа. Биолог подключается с вопросом о реальном прототипе – растении «лобелия пурпурная» или «пушкиния», раскрывает его биологические особенности. Диалог возвращается к вопросам: «Почему именно этот цветок стал символом любви и преодоления трудностей? Как его свойства связаны с сюжетом?».

2. Долгосрочный междисциплинарный проект «Литературный гербарий»:

Этот проект стал структурным стержнем нашего сотрудничества. Его этапность – отражение нашей методологии.

Этап I. Литературно-аналитический: поиск и отбор художественных текстов (от классики до современной прозы), где растение выполняет сюжетообразующую, символическую или характеристическую функцию (ива в «Евгении Онегине», кактусы у Пелевина, грибы в «Фаусте»).

Этап II. Научно-исследовательский: учащиеся переходят в «поле»: определяют растение, собирают гербарный образец, составляют его научное паспортизированное описание (вид, семейство, ареал, экология), изучают биохимические или физиологические особенности.

Этап III. Синтез и интерпретация – ключевой этап: организуется проблемная дискуссия или письменная работа по вопросам: «Как биологические свойства (ядовитость, живучесть, сезонность цветения) «работают» на идею текста? Что хотел сказать автор, выбирая этот конкретный вид? Является ли растение метафорой характера героя или состояния общества?».

Итогом является публичная защита в формате научно-художественной презентации, где ученик демонстрирует владение терминологией двух наук, умение строить сложные аналогии и представлять синтетический продукт.

3. Внеурочные интегрированные форматы:

1. Конкурс эссе на стыке наук: темы типа «Этика генетики в романе «О дивный новый мир» или «Физика любви в лирике М. Цветаевой». Работы оцениваются по двум группам критериев: научная точность/логика и литературное мастерство/оригинальность мысли.

2. Научно-популярный лекторий/клуб «Книжный клуб естествоиспытателя»: обсуждение литературы (С. Хокинг, К. Саган, А. Марков, Ф. Дойч), где научные идеи изложены ярким публицистическим языком.

3. Цифровые микро-проекты: создание «Литературного инстаграма» героя с биологическими заметками о флоре его времени; запись подкаста-диалога «Физик и лирик читают одни стихи»; анализ с помощью ChatGPT аргументации в научных и публицистических текстах.

Реализация стратегии двустороннего наставничества, несомненно, влияет на качественный рост метапредметных умений: учащиеся демонстрируют более высокий уровень аналитического и синтетического мышления, способность устанавливать неочевидные связи. Преодолевая стереотипы, учащиеся избавляются от жесткого самоопределения «я – гуманитарий, поэтому биология не для меня» и наоборот. Сложные интегрированные задачи воспринимаются как вызов и творческая возможность, а не двойная нагрузка, что приводит к повышению учебной мотивации и вовлеченности. А публичные защиты проектов учат ясно излагать комплексные идеи для разной аудитории, развивают коммуникативные навыки учащихся.

Положительное влияние оказывает данный вид сотрудничества и на педагогов, обеспечивая глубокий профессиональный рост: выход за рамки своего предмета ведет к переосмыслению и обогащению собственной преподавательской практики. Биолог учится видеть в тексте культурные коды, филолог – ценить точность и доказательность. Создается уникальный авторский методический

продукт. Хочется отметить, что совместное творчество, несомненно, является и эффективной профилактикой профессионального выгорания: взаимная поддержка и энергия диалога являются источником профессиональной радости и обновления.

Представленная модель двустороннего и междисциплинарного наставничества «Взаимное обогащение» доказала свою эффективность как практико-ориентированная стратегия развития современной школы. Она трансформирует наставничество из инструмента адаптации в инструмент «сотворчества и соразвития».

Эта модель является конкретным путем реализации требований ФГОС к метапредметным и личностным результатам. Она ломает межпредметные перегородки и показывает, что в основе как научного открытия, так и художественного шедевра лежат общие процессы: любопытство, наблюдение, поиск закономерностей, стремление к истине и красоте.

Наш опыт свидетельствует о том, что, когда учителя перестают быть «одинокими ремесленниками» и становятся архитекторами целостного образовательного пространства, образование перестает быть суммой уроков и превращается в увлекательное путешествие по единому миру знаний. В этом путешествии педагог-наставник – уже не единственный проводник, а старший товарищ в команде исследователей, где у каждого, включая ученика, есть чему поучиться. Будущее образования – за такими открытыми, сетевыми и синергетическими профессиональными сообществами.

Список литературы

1. Александрова, Е. А. Междисциплинарное наставничество в цифровой школе: от методической поддержки к совместному проектированию // Непрерывное образование: XXI век. – 2022. – № 4 (40). – С. 58-72.

2. Григорьева, И. В., Степанова, Т. А. Реципрокное наставничество как фактор профессионального развития педагога в условиях внутришкольной системы повышения квалификации // Научно-педагогическое обозрение. – 2023. – № 3 (45). – С. 87-95.

3. Колесникова, И. А. Синергетический подход в педагогическом наставничестве: от вертикали к горизонтали // Педагогика. – 2024. – № 2. – С. 45-54.

4. Сергеева, О. В., Шапошников, К. В. Метапредметные результаты в эпоху постграмотности: технологии междисциплинарной интеграции // Школьные технологии. – 2025. – № 1 (55). – С. 34-42.

5. Щербакова, Т. Н. Тьюторство и бинарное наставничество как стратегии преодоления профессиональной изоляции учителя // Вестник педагогических инноваций. – 2021. – № 3 (63). – С. 112-120.



ЭКОЛОГИЧНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ: ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ

Омельченко М.В.,
учитель английского языка
МАОУ СОШ №2, г. Тобольск
Криванкова А.Р.,
учитель истории и обществознания,
МАОУ СОШ №2 г. Тобольск

Аннотация. Представленная работа посвящена значимой роли экологичного наставничества в образовательной среде. Автор акцентирует внимание на важности взаимопонимания и уважения между опытными педагогами и молодыми специалистами, подчеркивая, что эффективное наставничество должно основываться на поддержке личностного и профессионального роста начинающих педагогов. Работа раскрывает ключевые аспекты экологического подхода, такие как создание безопасной среды, формирование зоны ближайшего развития и использование конструктивной обратной связи. Особое внимание уделено способам поддержания мотивации молодых учителей, включая возможность проявлять инициативу, получать поддержку и ощущать чувство принадлежности к коллективу. Подчеркивается необходимость индивидуального подхода и учета особенностей каждого начинающего педагога, что способствует созданию гармоничной атмосферы в школе и обеспечивает устойчивое профессиональное развитие.

Ключевые слова: наставничество, экологичное наставничество.

Статья посвящена важному вопросу, который лежит в основе стабильного функционирования и успешного развития любого учебного заведения. Речь идет об экологичном наставничестве – подходе, позволяющем бережно поддерживать профессиональный рост молодых педагогов и способствовать развитию всего педагогического коллектива.

Значение наставничества.

Наставничество – это не просто механическая передача опыта от старшего поколения младшему. Для нашего образовательного учреждения оно представляет собой глубокое взаимодействие, направленное на адаптацию новых сотрудников к специфическим условиям работы, освоению ими профессии и раскрытию творческого потенциала. Таким образом, наставничество становится связующим звеном между теоретическими знаниями, приобретенными в стенах вузов, и практической деятельностью в реальной школьной среде.

Это важный инструмент «инвестирования» в стабильность педагогического состава и повышение качества образования, позволяющий каждому сотруднику чувствовать себя частью команды и развиваться профессионально.

Методы эффективного наставничества

В своей работе мы применяем разнообразные методы, среди которых особое значение имеют следующие методы:

Метод параллельных уроков.

Совместное проектирование серии занятий позволяет сравнить подходы, выявить эффективные практики и поддержать начинающего педагога в развитии собственного стиля преподавания.

Микроисследования.

Предложение наблюдений за определёнными аспектами поведения учеников стимулирует критическое мышление и формирует умение анализировать свою деятельность.

Коучинговые сессии.

Задавая наводящие вопросы, опытные педагоги помогают молодым специалистам самостоятельно находить решения сложных ситуаций, развивая их профессиональные компетенции.

Эти приёмы направлены на постепенное раскрытие талантов и возможностей новичков, повышая их уверенность в себе и способности эффективно справляться с учебными задачами.

Принцип экологичности в наставничестве

Центральным элементом экологической модели наставничества выступает заботливое отношение к личности нового сотрудника. Здесь отсутствует давление и жёсткое руководство типа «делай как я», «повторяй за мной». Вместо этого используются гибкие подходы, позволяющие:

- помогать формировать индивидуальную педагогическую концепцию;
- анализировать конкретные действия и их влияние на учебный процесс;
- создавать атмосферу психологической защищённости, где молодые специалисты чувствуют свободу экспериментировать и допускать ошибки;
- учитывать личные особенности и потребности работников.

Такой подход гарантирует гармоничное развитие личности и повышает общую продуктивность труда в коллективе.

Ключевые элементы экологически чистого наставничества

Практически реализуя этот принцип, мы выделяем четыре основных элемента:

Право на ошибку: допущенная ошибка воспринимается как возможность извлечь ценный урок и скорректировать дальнейшие шаги.

Зона ближайшего развития: задания постепенно усложняются, позволяя новому педагогу двигаться вперёд с поддержкой старших коллег.

Обратная связь «Сэндвич»: сначала делается акцент на успешном действии, затем предлагаются варианты улучшения, заканчиваясь позитивной оценкой и предложением дальнейшей помощи.

Рефлексия наставников: демонстрируя личный пример анализа собственных ошибок и достижений, старшие сотрудники способствуют росту самооценки и уверенности начинающих преподавателей.

Использование этих методов создает комфортную обстановку, стимулирующую профессиональный рост и повышение эффективности всей образовательной структуры.

Сохранение мотивации молодого педагога

Одним из главных условий успешной адаптации является поддержание высокого уровня мотивации. Выделим основные методы.

Видимость успехов: регулярное публичное признание достижений молодых педагогов укрепляет веру в собственные силы и желание продолжать совершенствоваться.

Автономия действий: поощрение инициативы и предоставление возможности попробовать новые методики поддерживают интерес к профессиональному развитию.

Неофициальные встречи и беседы: создание доверительной обстановки позволяет открыто говорить о трудностях и совместно искать пути преодоления проблем.

Участие в совместных проектах: вовлечение молодых специалистов в исследовательские, творческие и общественные мероприятия расширяет кругозор и дарит чувство причастности к общему делу.

Таким образом, применяя комплекс мер по поддержке мотивации, мы укрепляем устойчивость коллектива и усиливаем привлекательность выбранной профессии.

Создание комфортной среды для роста молодых кадров напоминает заботливый уход за растением. Нельзя принудительно ускорить его рост, но возможно обеспечить необходимые условия для здорового развития. Аналогично этому, грамотно организованное наставничество способно стать залогом долгосрочного процветания школы и её педагогического сообщества.

Список литературы

1. Афанасьева, Н.В., Захарова, Т.И. Формирование профессиональной компетентности будущих педагогов средствами наставничества // Вестник Тамбовского университета. Серия Гуманитарные науки. 2022. – № 8 (196). – С. 23-30.

2. Голованова, Н.Ф. Педагогический консалтинг как форма повышения квалификации преподавателя вуза // Высшее образование в России. 2021. – № 10. – С. 101-108.

3. Леванова, Е.А., Антипова, А.П., Маслова, И.Н. Психолого-педагогическое сопровождение профессионализации студентов педвуза // Ярославский педагогический вестник. 2023. – № 1. – С. 141-146.

4. Лисовская, О.С. Профессиональное становление учителя-предметника: роль наставничества // Инновационные процессы в образовании. 2022. – № 3. – С. 20-26.

5. Минькова, Р.Г., Ивановская, О.Г. Организация системы наставничества в образовательных учреждениях: цели, формы, технологии // Научно-методический электронный журнал «Концепт». 2021. – № 2. – С. 135-142.

6. Петрова, Ю.Е. Практики наставничества как условие формирования профессиональных компетенций педагогов-психологов // Образование и наука. 2020. – № 1. – С. 85-95.

илина, Н.М. Современные подходы к формированию профессиональной компетенции педагогов дошкольного образования // Молодежь и наука XXI века: сборник статей всероссийской научно-практической конференции. Красноярск, 2022. – С. 214-218.



СЕКРЕТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА: СОСТАВЛЯЮЩИЕ ДЛЯ УСПЕШНОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ ПАРЫ

Волкова Н. В.,

учитель истории и обществознания
МАОУ СОШ №4 г. Ишима

Моисеева А. В.,

учитель истории и обществознания)
МАОУ СОШ №4 города Ишима

Аннотация. В данной статье автор размышляет о секретах наставничества, которые являются составляющими элементами для успешного взаимодействия наставнической пары. Перечисляются качества наставника и наставляемого, необходимые для эффективного взаимодействия.

Ключевые слова: наставничество, взаимодействие, секреты наставничества, хороший наставник, хороший наставляемый.

В условиях модернизации системы образования Российской Федерации значительно возрастает роль учителя, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам, активной социальной и профессиональной позиции.

Система наставничества представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи социального и профессионального опыта.

Актуальность внедрения системы наставничества неоднократно подчёркивалась в выступлениях Президента Российской Федерации В.В. Путина. В Указе Президента РФ от 07.05.2018 г. №2024 «О национальных целях и стратегических задачах развития РФ на период до 2030 года» сказано, что Правительству РФ при разработке национального проекта в сфере образования следует исходить из того, что необходимо обеспечить создание условий для развития наставничества.

Наставничество – это дорога с двусторонним движением. Вне зависимости от того, какую роль вы занимаете в наставнической паре: наставника или наставляемого, эффективное взаимодействие уверенно приведет как к личностному, так и к профессиональному росту и закреплению педагогических кадров в системе образования.

Здесь важно помнить: наставничество – это не волшебная палочка, которая автоматически создает успех. Отличные результаты совместной работы появляются тогда, когда обе стороны заинтересованы во взаимодействии, имеют общие цели и четкое понимание, с чего начать свой путь к их достижению. В этом кроется первый секрет системы наставничества.

В последнее время педагогический коллектив нашей школы «обновился», что не может не радовать. В 2021-2022 учебном году в школу пришла молодой

педагог Ангелина Васильевна. Мною были определены цель и основные задачи моей работы в качестве наставника.

Цель работы – оказание практической помощи в вопросах совершенствования теоретических и практических знаний и повышение педагогического мастерства.

Задачи:

- помочь начинающему учителю реализовать себя, как педагога;
- развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения;
- способствовать формированию индивидуального стиля творческой деятельности;
- вооружить начинающего педагога конкретными знаниями и умениями применять теорию на практике;
- продолжить формирование потребности в непрерывном самообразовании, к овладению новыми формами, методами, приёмами обучения и воспитания учащихся, умению практической реализации теоретических знаний.

Прогнозируемый результат (на конец учебного года).

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление начинающего учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Умение планировать и проводить воспитательную работу с классом на основе изучения личности ребенка, осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся.

Формы работы:

- индивидуальные консультации;
- взаимопосещение уроков;
- мастер-классы, семинары, открытые уроки;
- теоретические выступления, защита проектов.

Основные виды деятельности:

- организация помощи в овладении педагогическим мастерством через изучение опыта педагогов школы;
- проведение опытными педагогами «Мастер-классов» и открытых уроков;
- привлечение к подготовке и организации педсоветов, семинаров, конференций, к работе учебно-методических объединений;
- посещение уроков молодого специалиста;
- отслеживание результатов работы начинающего учителя, педагогическая диагностика;
- организация разработки дидактического материала, электронных учебных материалов и др.

Основные направления работы:

- ведение школьной документации (работа с электронным журналом; составление календарно-тематического планирования, поурочных планов и технологических карт урока);

- организация учебно-воспитательного процесса;
- общие вопросы методики организации работы с родителями;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Еще один секрет системы наставничества. Успешное наставничество невозможно без трех составляющих:

1. Хороший наставник.
2. Хороший подопечный.
3. Активное взаимодействие.

Рассмотрим каждый из этих аспектов, чтобы понять концепцию наставничества.

Кто такой хороший наставник?

Хороший наставник – это не просто успешный человек. Хороший наставник обладает характером, силой воли и желанием помогать развиваться другим людям.

Качества, необходимые для успешного наставника:

- Искренняя заинтересованность.
 - Желание вкладывать энергию и силу в развитие своего подопечного.
- Наставничество требует времени.
- Наличие организационных и профессиональных знаний, опыта и/или навыков.
 - Готовность делиться не только своими успехами, но и «провалами», или «как я сделал это правильно» и «как я сделал это неправильно». Оба опыта представляют ценные возможности для обучения.
 - Способность к саморазвитию и самосовершенствованию. Лучшими наставниками станут люди, которые сами являются любознательными обучающимися и стремятся углубить свои знания.
 - Наличие навыков «Soft Skills»: умения слушать, задавать нужные вопросы, предоставлять объективную обратную связь, делиться историями и примерами из собственной жизни и т.д.

Именно хороший наставник может научить строить **прогнозируемый результат (на конец учебного года):**

1. Умение планировать учебную деятельность, как собственную, так и ученическую, на основе творческого поиска через самообразование.
2. Становление начинающего учителя как учителя-профессионала.
3. Повышение методической, интеллектуальной культуры учителя.
4. Овладение системой контроля и оценки знаний учащихся.
5. Умение планировать и проводить воспитательную работу с классом на основе изучения личности ребенка, осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход к учащимся.

Основные направления работы:

- ведение школьной документации (работа с электронным журналом; составление календарно-тематического планирования, поурочных планов и технологических карт урока);
- организация учебно-воспитательного процесса;

- общие вопросы методики организации работы с родителями;
- механизм использования дидактического, наглядного и других материалов.

Кто такой хороший подопечный?

Не только наставник, но и его подопечный должен прикладывать определенные усилия к совместному сотрудничеству. Хороший обучающийся – это тот, кто стремится к успеху, ценит и уважает труд своего наставника, понимает, что ему помогают от чистого сердца.

Качества, которые помогут подопечному достичь успеха.

- Стремление к расширению своих возможностей и ориентация на достижение результата;
- Понимание своих личных и профессиональных целей, потребностей и желаний;
- Готовность обратиться за помощью, не бояться своих слабых сторон, исследовать различные пути решения и перспективы. Подопечные должны быть открытыми и обладать жадой знаний, не бояться идти другой дорогой;
- Адекватное восприятие обратной связи, а также действие в соответствии с рекомендациями наставника;
- Ответственность и дисциплина. Наставники также хотят видеть движение и рост своих подопечных;
- Взаимодействие с наставником на регулярной основе.

Вся работа была разделена на три этапа: адаптационный, основной, контрольно-оценочный.

По итогам анкетирования и собеседования были выявлены трудности и проблемы начинающего специалиста, составлен совместный план работы.

Первое, что вызвало затруднение - составление рабочих программ по отдельным предметам, которые обеспечивают достижения планируемых результатов освоения основной образовательной программы начального общего образования. Были подробно изучены ФГОС НОО, ООП НОО МКОУ СОШ и Программы по учебным предметам УМК «Школа России», даны рекомендации и оказана практическая помощь в составлении рабочей программы.

Решили следующее затруднение – составление технологических карт к уроку/занятию. Решению этой проблемы было уделено особое внимание, ведь обучение с использованием технологической карты позволяет сделать учебный процесс более эффективным, обеспечить реализацию предметных, метапредметных и личностных умений, в соответствии с требованиями ФГОС.

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно анализировались проведенные уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь поставленной цели на уроке.

Следующий секрет системы наставничества кроется в особенностях взаимоотношений наставника и подопечного. Они должны строиться на доверии и уважении. Успешное сотрудничество возможно только при активном

участии обеих сторон. Для того чтобы совместный труд был эффективным и продуктивным, рекомендуется придерживаться простых правил.

1. **Создайте альянс.** Уделите время обсуждению концепции сотрудничества.

2. **Узнавайте друг друга.** Взаимоотношения наставника и подопечного похожи на любые другие отношения – для их развития необходимо время. Как только люди узнают друг друга поближе – им будет легче общаться, достичь взаимопонимания, оптимизировать рабочий процесс.

3. **Делитесь впечатлениями.** Каждые несколько встреч одна или обе из сторон должны спрашивать: «Как у вас обстоят дела? Что было полезным, а что нет? Что я могу сделать иначе, чтобы этот опыт был более эффективным?» Инициирование подобных разговоров будет ценно для обеих сторон.

За четыре года совместной работы с начинающим специалистом можно сделать вывод:

- учитель овладел методикой ведения урока;
- умеет следить не только за ходом учебного процесса, но и за дисциплиной в классе, за характером взаимоотношений учащихся;
- умело использует различные формы контроля и оценки знаний учащихся;
- осуществляет индивидуальный подход в работе с учащимися, учитывая их возрастные особенности.

Результатом совместной работы можно считать – успешное участие в профессиональных конкурсах «Звездный час» номинация «Две звезды» (2022 г., 2023 г.), «Педагог года-2024» номинация «Дебют». В 2026 году Ангелине Васильевне (наставляемая) заслужено была вручена награда за 2 место в номинации «Классный руководитель» в конкурсе «Педагог года-2026». Самый главный успех в то, что Ангелина Васильевна укрепилась в своём выборе профессии педагога.

Мы начали совместную работу по составлению портфолио педагога для прохождения аттестации, а также подготовки к участию в профессиональном конкурсе «Педагог года-2027» в номинации «Учитель года».

Мы считаем, что наши секреты наставничества являются главными составляющими для успешного взаимодействия наставнической пары. Именно совместная деятельность хорошего наставника и начинающего педагога ускоряет процесс вхождения специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Не важно, какой методикой пользоваться, главное, чтобы эта методика создавала ситуацию успеха у молодого специалиста.

Список литературы

1. Золотарева, Н.Н. Наставничество как фактор становления молодого педагога / Н.Н. Золотарева // Образование в современной школе. – 2012. – №8 – С. 9-11.

2. Круглова, И.В. Наставничество в повышении профессиональной компетентности молодого учителя / И.В. Круглова // Педагогическое образование и наука. – 2007. – №1 – С.25-27.

3. Наставничество в образовательной организации / сост. С.В. Бондаренко, М.Ю. Ефимочкина; под общ. ред. Г.А. Вашкиной. – Кемерово: Изд-во МБОУ ДПО «Научно-методический центр», 2017. – С. 80-84.



КОРПОРАТИВНАЯ КУЛЬТУРА КАК ФУНДАМЕНТ УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА В СИСТЕМЕ НАСТАВНИЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стерликова М.Ю.,

учитель русского языка и литературы
МАОУ Байкаловская СОШ, Тобольский МО

Кабирова С.Т.,

учитель русского языка и литературы
МАОУ Байкаловская СОШ, Тобольский МО

Аннотация. В статье рассматривается роль корпоративной культуры образовательной организации в процессе адаптации молодых педагогов через институт наставничества. Анализируются ключевые аспекты школьной среды – от поведенческих норм и тайм-менеджмента до неформальных традиций, которые влияют на успешность вхождения начинающего учителя в профессию. В работе представлен практический опыт реализации программы наставничества, демонстрирующий рост профессиональных компетенций как наставляемого, так и наставника, а также приведены результаты участия в конкурсах профессионального мастерства.

Ключевые слова: корпоративная культура, наставничество, молодой специалист, адаптация персонала, профессиональное развитие, педагогическое сообщество, мотивация, дресс-код.

Современная образовательная среда предъявляет высокие требования не только к профессиональным компетенциям педагога, но и к его способности интегрироваться в устоявшуюся систему ценностей конкретного учреждения. Корпоративная культура школы представляет собой совокупность норм, традиций и установок, определяющих поведение сотрудников. Для молодого специалиста, впервые попадающего в профессиональный коллектив, процесс адаптации часто сопряжен со стрессом и непониманием неформальных правил. В этой связи ключевым инструментом введения в профессию и коллектив становится наставничество. Актуальность данной работы обусловлена необходимостью системного подхода к описанию тех аспектов корпоративной культуры, которые наставник должен транслировать подопечному для обеспечения его психологического комфорта и последующей эффективной деятельности.

Целью данной статьи является выявление и описание ключевых аспектов корпоративной культуры образовательной организации, значимых для успешной работы наставника с молодым специалистом.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

1. Определить роль корпоративной культуры в процессе профессиональной адаптации начинающего педагога.
2. Проанализировать основные составляющие внутреннего уклада школы (режим, коммуникация, отношения, внешний вид, традиции) с точки зрения наставничества.
3. Представить практический анализ реализации программы наставничества («план-кейс»), демонстрирующий динамику профессионального роста молодого учителя.
4. Оценить влияние наставничества на карьерное развитие обеих сторон педагогического взаимодействия.

Корпоративная культура образовательного учреждения не ограничивается формальными правилами внутреннего распорядка. Это комплексная система, включающая ценности, модели поведения и символы. Для молодого учителя, не знакомого с атмосферой конкретной школы, наставник выступает в роли проводника, помогающего расшифровать эти культурные коды.

На начальном этапе наставнику важно помочь подопечному осознать свою профессиональную роль. Проявление интереса к идеям молодого специалиста и делегирование ему ответственности за принятые решения стимулирует творческую активность и повышает мотивацию. Такой подход позволяет новичку не просто копировать действия старшего коллеги, а формировать собственный профессиональный почерк в рамках заданной культурной среды.

Одним из базовых элементов корпоративной культуры является отношение ко времени. В профессиональном сообществе, где педагоги ценят каждую минуту, важно научить наставляемого эффективному планированию. Это касается не только структуры урока, но и организации всего рабочего дня: четкое разделение учебного периода и каникулярного времени, понимание текущих обязанностей.

Не менее важным фактором является наличие развитой коммуникационной системы. Умение наставника вести конструктивный диалог побуждает молодого специалиста к участию в значимых мероприятиях. Трансляция успехов начинающего педагога (через стенды, социальные сети, педагогические советы) служит мощным мотивационным фактором и способствует формированию его положительного имиджа в коллективе.

Отношения между сотрудниками – ядро корпоративной культуры. В здоровом коллективе уважение к опыту педагогов-стажистов сочетается с тактичным отношением к молодым специалистам. Недопустимость публичной критики ошибок и грубых указаний создает безопасную среду для профессиональных проб новичка.

Интересным инструментом для выстраивания доверительных отношений между наставником и наставляемым может стать обсуждение внешнего вида. Вопросы соблюдения делового стиля, сценической одежды для мероприятий, манеры поведения и проявления эмоций позволяют перевести общение в личностно-значимое русло.

Кроме того, объединению коллектива способствуют общие традиции и ритуалы. Одним из таких эффективных инструментов является совместный прием

пищи. Разделение трапезы, будь то обед в школьной столовой или запланированное посещение кафе во время совместных выездов, создает неформальную обстановку, располагающую к открытому диалогу и укреплению межличностных связей.

Эффективность описанных подходов может быть проиллюстрирована на примере реализации плана работы в конкретной наставнической паре.

План был структурирован по четырем разделам:

1. Организационно-диагностический этап включал диагностику-собеседование и определение мотивационных точек роста молодого специалиста.

2. Направления профессионального развития. Освоение образовательных программ, проектирование уроков, выступления на методических объединениях (МО) и научно-практических конференциях.

3. Участие в профессиональных конкурсах и форумах. Данный раздел стал ключевым драйвером роста. Наставляемая, Сария Тимербулатовна, проявила себя как творческая и трудолюбивая личность, став победителем муниципальных и региональных конкурсов, таких как «Педагог года» (номинация «Педагогический дебют»), «Звездный час», «Две звезды», «Педагогический автограф». Активное участие в форумах позволило ей занять позицию председателя совета молодых специалистов.

4. Работа с одаренными детьми и аналитическая деятельность. результатом совместной работы стали успехи учащихся на региональном и всероссийском уровнях в исследовательской деятельности и конкурсах сочинений.

Важно отметить, что процесс наставничества является двунаправленным. Сопровождая рост молодого педагога, наставник также совершенствует собственные компетенции, что подтверждается присвоением квалификации «педагог-методист» по итогам данного этапа работы.

Современные молодые специалисты ориентированы не только на материальный успех, но и на психологический комфорт в организации. Успешная интеграция в профессию невозможна без «встраивания» в корпоративную культуру учреждения. Наставник, уделяющий внимание таким аспектам, как тайм-менеджмент, стиль коммуникации, межличностные отношения, внешний вид и неформальные традиции, закладывает прочный фундамент для долгосрочной и продуктивной работы своего подопечного. Представленный практический опыт доказывает, что организация, которая уделяет приоритетное внимание процессу формирования и трансляции своей корпоративной культуры через институт наставничества, неизбежно добивается успеха, обеспечивая как профессиональный рост отдельных педагогов, так и развитие всей образовательной организации в целом.

Список литературы

1. Гафнер, Ю.А. Опыт реализации целевой модели наставничества в форме «преподаватель-преподаватель» // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022 – №2. – С.71-74.

2. Сасарина, Е. Целевая модель наставничества педагога в школе: с чего начать? // Директор школы. – 2022 – №8. – С.15-22.

3. Тихомирова, Н.В. К вопросу о содержании профессиональных компетенций наставника // Академический вестник. Вестник СПб АППО. – 2022. – №2. – С.61-64.



КОНКУРСНОЕ ДВИЖЕНИЕ: ШАГ ЗА ШАГОМ К ПОБЕДЕ

Реброва В.А.,

учитель истории,

ФМАОУ Сорокинской СОШ №1-

Сорокинская коррекционная школа-интернат
для детей с ОВЗ (VIII вида)

Афёрова Я.М.,

учитель адаптивной физкультуры,

ФМАОУ Сорокинской СОШ №1-

Сорокинская коррекционная школа-интернат
для детей с ОВЗ (VIII вида)

Аннотация. В данной статье авторы делятся своими размышлениями о ключевой роли наставника в профессиональном становлении молодого педагога, особенно в контексте конкурсной деятельности.

Особое внимание уделяется тому, как личный пример наставника, его собственный опыт участия в конкурсах, может стать мощным источником вдохновения и мотивации для начинающего специалиста.

Авторы демонстрируют, как наставник, используя не только профессиональные навыки, но и стойкость, целеустремленность и умение преодолевать трудности в конкурсной борьбе, помогает молодому педагогу поверить в свои силы. Рассматривается процесс поэтапного формирования конкурсной готовности, где наставник выступает в роли проводника, оказывая поддержку на каждом шагу: от выбора конкурса и подготовки заявки до отработки выступлений, и анализа результатов.

Статья подчеркивает, что наставничество в конкурсном движении – это не просто передача знаний, а формирование особого мировоззрения, где конкурс становится не самоцелью, а инструментом для роста, самосовершенствования и достижения новых профессиональных высот.

Авторы приходят к выводу, что синергия личного примера наставника и активного участия молодого педагога в конкурсах является залогом успешного и уверенного движения к победе, как в рамках конкретного состязания, так и в долгосрочной перспективе профессионального развития.

Ключевые слова: наставничество, конкурсное движение взаимодействие, коммуникация, профессиональный рост.

«Веду к успеху, вдохновляя и поддерживая.
Стремлюсь к успеху, опираясь на знания и опыт»

Наставник. Мы все знаем, что успех не приходит сам по себе. Он требует усилий, стратегии и, конечно же, наставничества. Сегодня мы поделимся с вами нашим совместным опытом в области конкурсного движения – опытом, который мы собирали по крупицам, оттачивали и превращали в реальные победы. Мы поговорим о том, как пройти этот путь шаг за шагом, избегая ошибок и максимально используя свои сильные стороны. Девизом моей работы как педагога-наставника являются слова: «Веду к успеху, вдохновляя и поддерживая».

Современная система образования предъявляет высокие требования к профессионализму учителя, его компетентности и способности постоянно самосовершенствоваться. В этом контексте роль наставника приобретает особое значение. Именно он помогает педагогам раскрыть свой потенциал, совершенствовать необходимые навыки и уверенность в своих действиях. Особенно важна эта функция при подготовке участников к конкурсам профессионального мастерства. Участие в профессиональных конкурсах – это не просто возможность продемонстрировать свои достижения. Это:

- шанс систематизировать и осмыслить собственный педагогический опыт;
- стимул к освоению новых методик и технологий;
- возможность получить экспертную оценку своей работы;
- площадка для обмена опытом с коллегами;
- шаг к повышению профессионального статуса и карьерному росту.

Стать наставником для конкурсанта, понять значимость конкурса в профессиональной деятельности учителя, на мой взгляд, может тот, кто сам принимал участие в профессиональном конкурсе.

Я, будучи наставником, имею успешный опыт участия в муниципальных конкурсах профессионального мастерства «Мой лучший урок». Дважды становилась победителем данного конкурса. Являюсь участником межрегиональных педагогических чтений «Современное образование: новые требования, новые возможности», который ежегодно проходит в г. Ялуторовске. А также призёром и победителем различных всероссийских дистанционных конкурсов.

Однако многие педагоги испытывают сомнения и страхи перед участием в конкурсах.

Среди самых распространённых барьеров:

- нехватка времени;
- неуверенность в своих силах;
- непонимание требований и критериев оценки;
- страх неудачи и публичного выступления.

Участник конкурса проходит следующие этапы: от принятия решения об участии до рефлексии после завершения конкурса. А наставник сопровождает его.

1. Этап вхождения в конкурс. На данном этапе наставники помогают конкурсанту ответить на вопросы: «Зачем я хочу участвовать в конкурсе?», «Какие цели я ставлю перед собой?», «Какие задачи я должен решить для достижения этих целей?». Совместно с конкурсантом составляется индивидуальный маршрут сопровождения педагога в конкурсе.

2. Конкурсный этап. На этом этапе происходит раскрытие способностей, личностных и профессиональных качеств конкурсанта, подтверждение собственного профессионального уровня. Роль команды наставников заключается в помощи по систематизации материалов о педагогическом опыте педагога, отборе практических материалов, наиболее полно раскрывающих систему работы конкурсанта, подготовке к публичному представлению конкурсантом своего педагогического опыта, преодолению конкурсных испытаний. Наставники становятся для педагога единомышленниками, готовыми поддержать, подбодрить или тактично обратить внимание на недостатки. В благоприятной психологической атмосфере намного легче передать методический опыт, помочь педагогу поверить в себя, раскрыть свой творческий потенциал, преодолеть страхи и волнения.

3. Постконкурсный этап предполагает рефлексию деятельности, углубление понимания профессиональных ценностей и необходимости повышения профессиональной эффективности. Этот этап имеет большое значение для педагогов, поскольку именно на этом этапе педагог осознает уровень своего личностного и профессионального развития, степень повышения квалификации, а также определяет области, в которых можно и необходимо еще развиваться.

Опыт показывает, что лучшие результаты в конкурсах достигаются, когда между членами творческой команды – наставниками и наставляемым, создан особый эмоциональный фон, присутствует доверие, налажен профессиональный контакт. Отдавая свои знания, опыт, силы и время, наставник совершенствует умения наладить коммуникацию, открывает новые знания, изучает современные тенденции развития образования через призму индивидуальности педагога. Выступая наставником в профессиональном развитии коллег, мы приобретаем стимул для собственного саморазвития!

Наставляемый. Я в качестве молодого педагога пришла работать в данную школу три года назад и за мной сразу закрепили наставника. Считаю, что во многом благодаря этому адаптация на новом месте работы прошла для меня легко и практически незаметно. Уже в конце первого года работы я попробовала свои силы в первом в своей карьере профессиональном конкурсе. На тот момент результатом стало «участие». На следующий год и в текущем учебном году я приняла участие в профессиональных конкурсах «Педагог года» и «Мой лучший урок», результатом нашей работы стали победа и призовое место.

До участия я воспринимала конкурсное движение как что-то далёкое и недоступное. Меня останавливали сомнения: «А достаточно ли я компетентна?», «Справлюсь ли с нагрузкой?», «Что скажут коллеги?».

Первый шаг был самым сложным принять решение об участии. Мой наставник помог мне увидеть в конкурсе не испытание, а возможность. Он показал

примеры успешных выступлений коллег, разобрал со мной положение конкурса и помог понять, что мои наработки вполне соответствуют критериям.

На этапе подготовки наставник:

- помог структурировать мой педагогический опыт в виде методической разработки;
- организовал пробные выступления перед коллегами и дал конструктивную обратную связь;
- поддержал морально, когда я начала сомневаться в себе;
- поделился своими наработками и полезными ресурсами.

Особенно запомнились репетиции конкурсных занятий. Наставник не просто указывал на ошибки, а предлагал варианты их исправления. Мы вместе продумывали ответы на возможные вопросы жюри.

Сами конкурсы стали для меня настоящим испытанием и одновременно праздником профессионального общения. Я увидела, как много талантливых педагогов вокруг, узнала новые методики, получила ценные рекомендации от экспертов.

После конкурсов мы с наставником проводим разбор полётов, обсуждаем, что получилось хорошо, какие моменты можно улучшить, как применить полученный опыт в дальнейшей работе. Благодаря этой поддержке я не только успешно выступила на конкурсах, но и стала увереннее в своих силах, систематизировала свой педагогический опыт, получила мотивацию для дальнейшего профессионального развития.

Хочу сказать огромное спасибо своему наставнику за терпение, веру в меня и неоценимую помощь. Этот опыт показал мне, что конкурсное движение – это не гонка за призами, а путь к самосовершенствованию, который гораздо легче проходить с мудрым наставником рядом.

Таким образом, конкурсное движение – это путь к успеху, который становится короче и легче если идти по нему не в одиночку.

Список литературы

1. Письмо Министерства Просвещения России от 21 декабря 2021 года № АЗ-1128/08 «О направлении методических рекомендаций по разработке и внедрению системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях». – URL: <https://el1.dod95.ru/upload/docs/pismo-ministerstva-prosveschenija-rf-i-obscherossiiskogo-profsoyuza-obrazovaniya6749634dcec6d1732862797.pdf> (дата обращения: 25.02.2026).

2. Нугуманова Л.И. Настольная книга «Наставничество: эффективная форма обучения»: информационно-метод. материалы / авт.сост. Нугуманова Л.И., Яковенко Т.В. – 2-е издание, доп., перераб. – Казань: ИРО РТ, 2020. – 51 с.



ВМЕСТЕ К УСПЕХУ!
ОРГАНИЗАЦИЯ СИСТЕМЫ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ШКОЛЕ

Алексеева О.Н.,
куратор клуба «Наставник»,
МАОУ СОШ № 17, г. Тюмень
Бураменская Т.П.,
методист,
МАОУ СОШ № 17, г. Тюмень

Аннотация. В данной статье автор дает представление об организации системы наставнической работы в образовательной организации через создание школьного клуба «Наставник». Рассматриваются и модель этапов реализации программы наставничества, структура управления клубом «Наставник», а также функции и обязанности всех участников клуба, способы отбора наставников. Данная статья может представлять интерес для заместителей руководителей, методистов и педагогических работников образовательных организаций, реализующих образовательные программы всех уровней общего образования.

Ключевые слова: Наставничество, школьный клуб «Наставник», модель этапов реализации программы, структура управления клубом, педагогический опыт.

Сегодня, пожалуй, никого не удивит необходимость ведения наставничества. Это важный фактор состоятельности, эффективной работы как отдельно взятого педагога, так и всего коллектива. Создавая школьный клуб «Наставник», мы не стремились создать нечто новое, мы хотели, используя передовой педагогический, методический опыт, добиться ожидаемого результата, достичь поставленной цели. Если говорить словами экономистов, «наставничество – это инвестиция в долгосрочное развитие, в ее «здоровье». Поэтому для реализации программы наставничества в нашей школе был создан клуб «Наставник», имеющий девиз: «Вместе к успеху!»

Наставничество актуально, потому что это универсальная технология интенсивного развития личности, формирования навыков, компетенций и ценностей через передачу опыта.

Наставничество в образовательной организации способствует:

- получению своевременной помощи на этапе интеграции в коллектив;
- освоению практических и теоретических основ педагогической деятельности;
- развитию профессиональных компетенций педагога;
- освоению современных образовательных технологий и внедрению их в образовательный процесс;
- передаче ценного педагогического опыта;
- укреплению профессионального сотрудничества всех членов коллектива;
- снижению риска профессионального выгорания наиболее опытных педагогов – носителей знаний и навыков;

- развитию способности самостоятельно и качественно выполнять возложенные на педагога трудовые функции;
- повышению самоуважения, уверенности в себе и позитивному отношению к своей деятельности;
- получению обратной связи от наставников, стимулирующей активную деятельность;
- своевременному анализу собственных сильных и слабых сторон.

Следовательно, *цель* системы наставничества – обеспечение непрерывного профессионального роста и самоопределения педагогических работников; самореализация закрепления в профессии; трансформация в регламентированный вид образовательной деятельности, в широкое социально-педагогическое явление.

И эта трансформация позволила наставничеству войти в новую фазу своего развития, при этом повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации молодого человека к профессиональной деятельности. Акцент ставится на формирование практических умений и навыков молодого специалиста. Поправки внесены в законодательство: федеральные законы, локальные акты. С 2025 года наставничество как элемент трудовых отношений регламентировано федеральным законодательством. К новшествам можно отнести и аттестацию педагогических работников в целях установления квалификационной категории «педагог-наставник». Куратор нашего школьного клуба «Наставник» аттестован по квалификационной категории «учитель-наставник».

Системе наставничества в нашей школе уделяется особое внимание. Несмотря на кадровый дефицит, ежегодно наш коллектив пополняется молодыми специалистами и молодыми учителями. Это и вчерашние студенты, и взрослые люди, решившие начать свою педагогическую деятельность. Такой факт не может не радовать, тем более что завершившие путь наставляемого продолжают работать в нашей школе, а в клубе их места занимают другие.

Представляемая нами система наставничества включает в себя как традиционную, так и современную модель, т.к. системная работа осуществляется не изолированно от коллектива в паре (хотя пары более тесно проходят все этапы формирования педагога), а в совокупности с разными категориями коллег.

Модель системы наставнической работы можно представить схематично.

Таблица 1

Этапы реализации программы наставничества в образовательной организации

№ этапа	Название этапа	Внутренняя наполняемость программы	Внешняя наполняемость программы
---------	----------------	------------------------------------	---------------------------------

1	Подготовка условий для запуска программы наставничества.	-Формирование ответственной команды. - Нормативно-правовое направление. - Дорожная карта наставничества. - Фиксация задач, форм и ожидаемых результатов.	- Организация встреч с выпускниками клуба, знакомство с опытом других образовательных организаций.
2	Формирование базы наставляемых.	- Организация сбора данных о наставляемых, их запросы - Включение собранных данных в систему мониторинга влияния программы на наставляемых.	
3	Формирование базы наставников.	-Создание/обращение к базе наставников-педагогов. -Создание/обращение к базе наставников-выпускников. - Мотивирование наставников.	- Мотивирование наставников.
4	Отбор и обучение наставников.	- Разработка критериев отбора. - Проведение отбора. - Обучение.	- Привлечение ресурсов для обучения. - КПК на базе ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО».
5	Формирование наставнических пар.	- Выбор инструмента. - Проведение мероприятия. - Фиксирование наставнических пар.	- Привлечение ресурсов для проведения мероприятия.
6	Организация хода работы пар.	- Проведение анализа сильных и слабых сторон участников. - Определение приоритетной цели. -Предоставление методических материалов. - Организация сбора обратной связи от всех участников для мониторинга.	-Посещение молодыми учителями ФПП. - Участие в конференциях, семинарах, на информационно-методических выставках, в конкурсах педагогического мастерства различных уровней.
7	Завершение наставничества.	- Организация сбора обратной связи от наставляемых, проведение рефлексии, подведение итогов мониторинга влияния программы на наставляемых. - Организация сбора обратной связи от наставников, наставляемых, куратора, подведение итогов мониторинга эффективности реализации программы. -Организация финального мониторинга. - Награждение лучших участников клуба.	- Привлечение экспертов для оценки результатов. - Привлечение ресурсов для финального мероприятия. -Тиражирование, представление, трансляция опыта педагогическому сообществу.

Структура управления клубом выглядит следующим образом (рис. 1).



Рисунок 1 – Структура управления клубом «Наставник»

Координатор отвечает за достижение стратегических целей школы с помощью программы наставничества. Также в его фокусе контроль и мониторинг реализации программы, получение обратной связи от участников клуба и причастных к нему лиц (эффективность).

Куратор отвечает за организацию, процесс и завершение наставнических отношений в парах «наставник-наставляемый». В зоне ответственности куратора

- сбор и работа с базой наставников и наставляемых;
- организация обучения наставников (в том числе привлечение экспертов для проведения обучения). В текущем учебном году внешними экспертами можно считать модераторов, проводящих обучение в рамках ФПП (факультет педагогических профессий) в Тюмени для молодых учителей.

Вернемся к работе куратора. В зоне его ответственности:

- решение организационных вопросов, возникающих в процессе;
- мониторинг реализации и получение обратной связи от участников клуба (мотивационно-личностный, компетентностный, профессиональный рост и динамика образовательных результатов).

Куратор – ключевая роль. Он и двигатель, и вдохновитель, и адвокат идей, и коммуникатор.

Огромная роль отводится *наставнику*. Ведь он более тесно общается с наставляемым, оказывает всестороннюю помощь и поддержку, разрабатывает с ним конспекты уроков, является примером для молодого учителя.

Поэтому компетенции наставника являются отражением тех функций и обязанностей, которые на него возлагаются:

- эмоциональный интеллект, педагогический такт;
- умение принимать решение;
- нацеленность на результат;
- способность обучать и мотивировать других;
- ориентированность на цели школы;
- умение анализировать;

– коммуникабельность, настойчивость, ответственность.

При выборе наставников учитываются и те личностные качества, которые препятствуют занятию наставнической деятельностью: избыточная авторитарность (эгоцентризм), тревожность, невротизм, стремление к гиперопеке, перфекционизм, выраженная интроверсия, замкнутость.

Деятельность наставника заключается в сопровождении педагога (наставляемого) и в профессиональном саморазвитии.

Персонализированная программа наставничества – комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в форме наставнической пары для получения ожидаемых результатов: кто делает? как делает? что получает?

Насколько учителю-стажисту приемлема программа наставничества, насколько он осознает конечный результат, настолько совместная деятельность отразится на молодом специалисте.

Задачи, которые решает наставник:

– обеспечить наиболее легкую адаптацию молодых специалистов в коллективе;

– дифференцированно и целенаправленно планировать методическую работу на основе выявленных потенциальных возможностей начинающего учителя;

– повышать профессиональный уровень педагогов с учетом их потребностей, затруднений, достижений;

– способствовать планированию карьеры молодых специалистов;

– обеспечить информационное пространство для самостоятельного овладения профессиональными знаниями и навыками;

– приобщать молодых специалистов к корпоративной культуре образовательной организации.

Наставник при работе с молодым учителем использует различные методы деятельности: информирование, инструктирование, консультирование, методы диагностико-развивающего и контролирующего оценивания (в том числе «включенное наблюдение», беседа, анкетирование), личный пример (наставник как носитель «успешности», эффективных стратегий самообразования и саморазвития, профессионализма, обладающий определенными компетенциями и демонстрирующий определенные образцы деятельности), рефлексия на всех этапах сопровождения.

Рефлексия – важный момент в обучении, осуществляющийся на каждом этапе для того, чтобы понимать, соотносится ли реальное с ожидаемым, позволяет при необходимости вносить коррекцию. Наряду с рефлексией не обойтись и без саморефлексии молодого учителя. Иметь понимание, анализируя, что было в начале профессионального пути, что имеет сегодня и что в зане ближайшего развития. Но и саморефлексия наставляемого зависит от того, какие коллеги его окружают, стремятся ли наставлять, хваля или критикуя. Здоровая критика должна рождать у начинающего учителя желание действовать, быть уверенным в себе, не

только видеть неудачу, но и выход, как можно сделать лучше, вызывать не желание спорить, а искать путь к исправлению сделанного.

Поэтому каждый педагог нашей школы ставит свои личные цели на год, формулирует ИОМ. То есть сначала следует запрос от молодого педагога, потом вместе составляется план работы пары, а на их основе – план работы клуба.

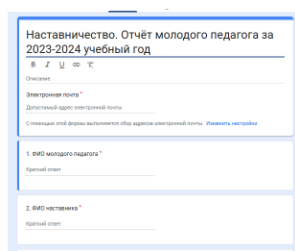
В целом весь наставнический путь можно разделить на три этапа:

- адаптационный 1-й год работы: самый сложный период, как для новичка, так и для помогающих ему адаптироваться коллег;

- основной 2-3-й годы работы: процесс развития профессиональных умений, накопления опыта, поиска лучших методов и приемов работы с детьми, формирования своего стиля в работе, зарабатывание авторитета среди детей, родителей, коллег;

- контрольно-оценочный 4-5-й годы работы: складывается система работы, имеются собственные разработки. Педагог внедряет в свою работу новые технологии; происходят совершенствование, саморазвитие, обобщение своего опыта работы.

По концу каждого учебного года этих пяти лет и наставник, и наставляемый заполняют отчет в электронном формате (рис.2).



Наставничество. Отчёт молодого педагога за 2023-2024 учебный год

В. И. У. Ф. И. О.

Описание

Электронная форма *

Дополнительный адрес электронной почты

С помощью этой формы выполняется обзор работы наставничества. [Настроить настройки](#)

1. ФИО молодого педагога *

Классный этап

2. ФИО наставника *

Классный этап

Рисунок 2– Отчет наставника и наставляемого в электронном виде

Ценным при реализации программы наставничества является результат большой, кропотливой наставнической работы. Нашему коллективу есть чем гордиться. Коллеги, являющиеся членами клуба «Наставник» (наставляемые) или выпускники клуба (начавшие самостоятельный педагогический путь), показывают прекрасные результаты, пополняя копилку достижений коллектива. Назовем некоторые из них.

- Представление педагогического опыта наставниками и наставляемыми, участвуя в информационно-методической выставке и в 2024, и в 2025 годах.

- Участие в городском конкурсе «Педагог года-2026» в номинации «Педагогический дебют. Учитель».

- В 2025 году наставническая пара приняла участие в региональном конкурсе «Две звезды».

- Победа в номинации эссе-повествования «Из личного опыта...» в рамках фестиваля-ярмарки наставнических практик «Реверсивное наставничество: молодость опыту» (2025 год).

– Победа Всероссийского профессионального педагогического конкурса «Высокое звание – учитель» в рамках федерального проекта «Современная школа» (2026 год).

– В прошлом году наставническая пара стала призером муниципального конкурса «Две звезды» и участником регионального уровня.

– В 2024 году две наставнические пары стали призерами регионального конкурса «Команда молодых».

– В 2025 году команда нашей школы, в состав которой вошли и учителя-стажисты, и начинающие учителя, завоевали призовое место на региональном этапе Всероссийской олимпиады «Команда большой страны».

– Молодой учитель (участник школьного клуба «Наставник» и выпускник ФПП) после завершения периода наставничества уже как аттестованный учитель стала куратором молодых педагогов в рамках ФПП.

Правильно организованная система наставнической работы в школе обязательно будет эффективной. Она позволит повысить профессиональный уровень всех без исключения педагогов, вовлеченных в систему наставничества; снизить текучесть кадров за счет усиления профессиональной мотивации молодых учителей и предоставить дополнительные возможности для повышения профессионального статуса более опытных; снизить риски профессионального выгорания наиболее опытных учителей – носителей знаний, навыков (в том числе благодаря реверсивному наставничеству); укрепить профессиональное сотрудничество всех членов коллектива. Принцип сотрудничества: «Работаем вместе, чтобы добиться успеха».

Список литературы

1. Методические рекомендации по развитию наставничества и организации сопровождения молодых педагогов /сост. Исхакова З. Г. – Тюмень: МАУ ИМЦ. – 2024.– 24 с.

2. Наставничество в образовательном процессе: от теории к практике / Академия дополнительного профессионального образования, г. Санкт-Петербург: сайт. – URL: <https://www.kvalifik.ru/about/articles/nastavnichestvo-v-obrazovatelnom-procессе-ot-teorii-k-praktike/> (дата обращения: 25.02.2026).

3. Наставничество в школе. Педагогические перспективные способы совершенствования культуры наставнической деятельности участников образовательных отношений: сборник ситуационных задач для слушателей курсов профессиональной переподготовки / Д.Ф. Ильясов, В.В. Кудинов, Е.А. Селиванова [и др.]. – Челябинск: ЧИППКРО, 2021. – 100 с.

4. Наставничество, мастерство, карьера. Материалы международной конференции 25.01.2024 г. – Тюмень: ТОГИРРО, кафедра сопровождения управленческих кадров, 2024. – 126 с.

5. ФЗ О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации: принят Государственной Думой 29 октября 2024. – URL: https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_490070/ (дата обращения: 25.02.2026).

6. Целевая модель наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность: Распоряжение Минпросвещения

России от 25.12.2019 N P-145). – URL:<https://legalacts.ru/doc/rasporjazhenie-minprosveshchenija-rossii-ot-25122019-n-r-145-ob-utverzhenii/> (дата обращения: 25.02.2026).



НАСТАВНИЧЕСКИЕ КАЧЕЛИ ИЛИ КАК СОВМЕСТИТЬ НЕСОВМЕСТИМОЕ

Алексеева О.Н.,

учитель истории и обществознания,

МАОУ СОШ № 17, г. Тюмень

Журавлева И.И.,

учитель русского языка и литературы,

МАОУ СОШ № 17 г. Тюмени

Аннотация. В данной статье автор размышляет о том, какие деловые и личностные качества должны присутствовать у человека, посвятившего себя делу наставничества в педагогическом сообществе. В работе прослеживается логическая цепочка: как выстроен путь от наставляемого к наставнику, и что способствует профессиональному росту в случае, когда наставник под влиянием событий жизни становится снова наставляемым. Рассуждение построено на примерах из опыта работы.

Ключевые слова: наставничество, взаимоуважение, взаимосотрудничество, поддержка, профессиональный багаж.

Наверное, мое выступление будет несколько отличаться от структурированных научно обоснованных выступлений, прослушанных ранее. Я сегодня не буду представлять алгоритмы и кейсы практической деятельности. Скорее всего – то размышления по типу эссе о взаимодействиях наставника и наставляемого. И презентация моя сегодня – не собрание схем и таблиц, а скорее наставничество в ассоциациях.

Итак, «Наставлять» – в толковом словаре этот глагол имеет основное лексическое значение – «поучать, давать советы» [3, 394]. Если говорить о наставничестве в педагогике – то это лексическое значение, на наш взгляд, совсем не применимо. Наставник-педагог – это прежде всего друг, попутчик, сопровождающий. Человек, который всей душой болеет за своего наставляемого, образует с ним единое целое и не только в профессии, но и в личностных взаимоотношениях.

Наставник – это про взаимопонимание, взаимоуважение, взаимообогащение, взаимосотрудничество... и еще про много «взаимо...» И наставник – это не когда «ты выбираешь сам», а когда «тебя выбрали для кого-то». Именно так случилось в моей жизни. Сегодня я выступаю как наставляемый педагог, но к этому я шла очень долго и говорить об этом невозможно без предыстории.

Так получилось, что моя педагогическая деятельность началась не по основной профессии и наставником впервые мне пришлось стать в 25 лет. И с тех пор это стало стилем жизни. Я не оговорила, именно не «смыслом», а «стилем». Мы привыкли к шаблонной фразе «смысл жизни», но она не отражает истинного значения произошедших в моей жизни событий.

Первый опыт наставничества – сопровождение воспитателей на пути получения квалификационной категории. Даже и не сосчитать, скольким педагогам были присвоены квалификационные категории за эти годы... А дальше – как в сказке: «катится, катится Колобок, а навстречу ему...», и вот я уже наставник на уровне города. И работа уже не с воспитателями, а с заместителями заведующих и старшими воспитателями. За это время я поняла, какой бы уровень наставничества не был, люди остаются теми же, и запросы те же: помочь, подсказать, выслушать, поддержать, посоветовать, а не приказать и исполнить. И быть на связи 24 на 7. И одновременно учиться у них же, не бояться признавать ошибки и уметь говорить, что ты этого не знаешь сейчас, но обязательно узнаешь и расскажешь.

«Хороший учитель – это не тот, кто всё знает, а тот, кто не стесняется своего незнания. Поэтому у хороших учителей ученики их перерастают» [2, 163], – слова советского и российского математика Игоря Федоровича Шарыгина - мой девиз по жизни. Очень горжусь, что многие наставляемые уже переросли меня в профессиональном сообществе.

Но, жизнь наша – череда неслучайных случайностей. Подумывала о кардинальной смене места жительства. С одной стороны, титанический труд тридцатилетнего выстраивания мостов взаимоотношений просто перечеркнут, с другой стороны – масса новых перспектив. И вот я – учитель в школе Тюмени. Впервые через 30 лет после окончания института начинаю работать по профессии.

Сказать, что было страшно – ничего не сказать. Страх не вспомнить методику, страх не вспомнить теоретический материал, страх не справиться с детьми, страх перед родителями, страх перед коллегами, страх перед руководством. Не подвести бы всех вместе взятых!

Вот откуда первая часть названия моего выступления – «Наставнические качели». Это абсолютно жизненная ситуация, правда, не такая уж частая. Вчера ты был наставником, а сегодня – ты в роли почти ничего не знающего и не понимающего наставляемого.

Мне несказанно повезло, сразу же назначили наставника (знаю по прежнему опыту, что система наставничества развита не во всех учреждениях и иногда существует номинально). В нашей школе все по-честному: Татьяна Петровна Бураменская, учитель русского языка и литературы, педагог с огромным опытом педагогической и руководящей деятельности, не учила, а помогала, наставляла, выслушивала, способствовала, сопровождала, отвечала, показывала, стимулировала, развивала...

С моей же стороны было много размышлений, самокопаний и самокритики: от почти депрессивного «не могу, не получается, может это не моё?» (и качели жизни стремительно несутся вниз; иногда кажется, что в бездну), до оптимистично-литературно-лозунгового «и можно свернуть, обрыв обогнуть, но мы выбираем

трудный путь...» [1, 141] (и качели взмывают вверх, и несут тебя ко всему светлому и доброму).

Я поставила для себя цель: как можно быстрее адаптироваться к новым условиям труда, взяв все лучшее, что накоплено в системе наставничества в нашей школе. А взять было что. С первых дней нахождения в школе мне показали выстроенную логически систему работы педагогов: алгоритмы действий, принципы отчетности, циклограммы. Показали, как внедрить имеющиеся знания, умения и навыки в педагогическую деятельность, чтобы они приносили максимум пользы для меня, для детей, для коллектива.

В процессе адаптации к новой работе я поняла самое главное – опыт предыдущей человеческой жизни должен быть использован на 100%. Чтобы добиться результатов, не обязательно начинать с чистого листа, и неважно, кем ты работал ранее. Важно трансформировать все, что у тебя накоплено. Взрослые люди – это уже сформированные личности со своими знаниями, умениями, убеждениями. При адаптации мой наставник очень чутко уловил это. Татьяна Петровна учла мои сильные стороны и указала на слабые, но не просто указала, а подсказала, как их можно развить и усилить. Вот здесь-то как раз и проявилась совместимость несовместимого: оставить в своем интеллектуальном и профессиональном багаже все самое нужное из предыдущего, но не профилирующего, опыта и трансформировать это для новых условий с помощью своего наставника. Ведь она – уже профессионал в своем ремесле.

Вот что мне удалось с помощью своего наставника перенести из своей предыдущей деятельности в современные условия:

1 блок – менеджмент в образовании (умения анализировать информацию, принимать управленческие решения, владение коммуникативными навыками для разрешения споров и умение проектировать);

2 блок – навыки педагога-психолога (психологическое сопровождение образовательного процесса в школе, оказание помощи детям в адаптации, развитии и социализации);

3 блок – управленческие навыки (быстрое реагирование на ситуацию, стрессоустойчивость, лидерство, умение вычленять главное);

4 блок – коррекционно-развивающая работа с детьми с НЕограниченными (такая формулировка - мой личный взгляд на проблему) возможностями.

Думаю, что результат получился неплохой. За полтора года работы учителем я приняла участие в муниципальных, региональных, межрегиональных конкурсах и фестивалях как с детьми, так и лично. Мы стали участниками XV Международного Пушкинского конкурса «Что в имени тебе моем?...», организованного Государственным институтом русского языка имени А.С. Пушкина. Моя обучающаяся – Лауреат муниципального этапа конкурса чтецов «Войну видали лишь в кино»; я сама победила на фестивале-ярмарке наставнических практик «Реверсивное наставничество: молодость опыту» с международным и межрегиональным участием (2025 год). Заняла первое место во Всероссийском профессиональном педагогическом конкурсе «Высокое звание – учитель», в рамках федерального проекта «Современная школа». Впереди множество планов.

И я абсолютно уверена, что наставник и наставляемый - это запараллельные состояния, проявляющиеся одновременно в человеке, который стремится к саморазвитию.

Итак, как же преодолеть наставнические качели и совместить несовместимое? Да как и всегда в нашем учительском деле – учиться. Учиться и учиться: всегда, везде и у всех. Желаю всем удачи и успехов в таком нелегком, но очень интересном направлении - взаимодействие наставника и наставляемого.

Список литературы

1. Высоцкий, В.С. Сочинения. В 2-х т. Т.1 /Предисл. С. Высоцкого, подгот. текста и коммент. А. Крылова. – Екатеринбург: Уральский торговый дом «Посылторг», 1994. – 640 с.

2. Шарыгин, И.Ф. К 70-летию со дня рождения / Сост. А. А. Заславский, В. Ю. Протасов, Д. И. Шарыгин. – М.: МЦНМО, 2007. – 304 с.

3. Ожегов, С.И., Шведова, Н.Ю. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений/ Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – Москва: Азбуковник, 1999. – 944 с.



РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФАКТОР СОХРАНЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГА

Черницова А.С.,

учитель английского языка,
МАОУ СОШ №30, г. Тюмень

Ханипова Е.А.,

учитель английского языка,
МАОУ СОШ №30, г. Тюмень

Аннотация. В статье рассматривается проблема сохранения профессиональной идентичности педагога в условиях современного образования. На основе теоретического анализа подходов к пониманию профессиональной идентичности (Л.М. Митина, Г.С. Корытова, Е.Ф. Зеер) и современных исследований реверсивного наставничества (А.Р. Масалимова, Н.Г. Ковешникова, С. Фолио) представлена авторская модель «Реверсивный тандем». Раскрываются теоретические основания модели, её структурно-содержательные характеристики и практическая реализация на четырёх уровнях педагогической деятельности (урок, внеурочная деятельность, профессиональные конкурсы, повседневная работа). Обосновывается, что реверсивное наставничество, обеспечивая двусторонний обмен компетенциями, выступает ресурсом профилактики профессионального выгорания и сохранения профессиональной идентичности как для опытных педагогов, так и для молодых специалистов.

Ключевые слова: реверсивное наставничество, профессиональная идентичность педагога, горизонтальное партнёрство, «Реверсивный тандем», профессиональное развитие, профилактика выгорания, наставническая деятельность.

В современной психолого-педагогической науке проблема профессиональной идентичности педагога приобретает особую значимость в связи с трансформацией образовательной среды и возрастающими требованиями к личности учителя. Согласно определению Л.М. Митиной, профессиональная идентичность учителя представляет собой осознание себя субъектом педагогической деятельности, принятие целей и ценностей педагогического труда, понимание своей роли и стремление к самореализации и саморазвитию в профессии [7, с. 45]. В структуре профессиональной идентичности исследователи выделяют три интегральные характеристики личности: направленность, компетентность и гибкость, которые объединяются в профессионально значимые конstellации и изменяются с переходом на следующие стадии профессионализации (самоопределение, самовыражение, самореализация) [7, с. 48].

Г.С. Корытова, анализируя проблемное поле профессионального становления педагога, отмечает, что успешное профессиональное развитие сопровождается формированием таких профессионально важных качеств, как педагогическая рефлексия, эмпатия, интуиция, практическое и диагностическое мышление [2, с. 10]. Вместе с тем исследователь выделяет факторы, нарушающие профессиональное становление: профессиональный стресс, личностно-профессиональные деформации, профессиональное выгорание и стагнацию [2, с. 11].

Е.Ф. Зеер подчёркивает, что кризисы профессионального развития закономерны, но их преодоление требует создания специальных психолого-педагогических условий, среди которых особое место занимает организация продуктивного взаимодействия в профессиональной среде [16, цит. по: 2].

Реверсивное наставничество как инновационная модель взаимодействия.

В современной педагогической науке наставничество рассматривается как многоуровневый феномен, имеющий различные модели и формы реализации. А.Р. Масалимова и Д.И. Баянов, анализируя эволюцию наставничества, выделяют четыре исторических периода его развития и предлагают классификацию по типу отношений субъектов: классическое, партнёрское и реверсивное наставничество [3, с. 162].

Реверсивное (обратное) наставничество определяется как форма взаимодействия, при которой молодой или менее опытный педагог, обладающий актуальными знаниями и навыками в определённых областях, выступает в роли наставника для более опытного коллеги [1, с. 33]. В отличие от классической модели, где знания и опыт передаются от старшего к младшему, реверсивное наставничество предполагает двусторонний обмен компетенциями и выстраивание горизонтальных, субъект-субъектных отношений.

Как отмечают Н.Г. Ковешникова и Н.А. Николаева, актуальность реверсивного наставничества обусловлена несколькими факторами: необходимостью освоения педагогами новых цифровых технологий, обновления педагогических подходов в соответствии с требованиями ФГОС, развития цифровой грамотности опытных педагогов, а также повышения мотивации и вовлечённости молодых специалистов [1, с. 34].

Исследования С. Фолио и С. Шалье, основанные на анализе 39 научных работ по проблеме реверсивного наставничества, показывают, что данная модель не ограничивается развитием цифровых навыков, но способствует аккультурации опытных педагогов к новым теоретическим знаниям и дидактическим подходам, одновременно поддерживая практическую деятельность молодых учителей в классе [4; 8]. Исследователи подчёркивают гибкость целевых объектов обучения и необходимость разработки специальных компетенций для реализации реверсивного наставничества как у наставляемых, так и у наставников [8].

В организациях профессионального образования, как отмечают Я.И. Веснинов с соавторами, апробация модели «молодой специалист-наставник – педагог-наставляемый» выявила как положительные стороны (повышение цифровой компетентности, обновление методического арсенала), так и определённые сложности (психологическая готовность сторон к смене ролей, необходимость методического сопровождения) [6].

Модель «Реверсивный тандем»: теоретическое обоснование и структура.

На основе теоретического анализа и собственной практической деятельности нами разработана и апробирована модель «Реверсивный тандем», представляющая собой системную организацию горизонтального партнёрства опытного педагога и молодого специалиста.

Теоретико-методологическую основу модели составляют:

- системный личностно-развивающий подход (Л.М. Митина), рассматривающий профессиональное развитие как процесс качественного преобразования личностных характеристик [7];
- концепция профессионального становления педагога (Г.С. Коринова, Е.Ф. Зеер), акцентирующая роль продуктивного взаимодействия в преодолении кризисов профессионального развития [2];
- теория реверсивного наставничества (А.Р. Масалимова, Н.Г. Ковешникова), обосновывающая механизмы двустороннего обмена компетенциями [1; 3].

Структурно-содержательные характеристики модели «Реверсивный тандем» включают:

1. Субъекты взаимодействия: опытный педагог (наставник в классическом понимании, стаж 8 лет) и молодой специалист (стаж 4 года). Важно подчеркнуть, что в реверсивной модели оба субъекта одновременно выступают и в роли наставника, и в роли наставляемого в зависимости от конкретной задачи и сферы компетенций.

2. Содержательные компоненты обмена: от опытного педагога к молодому специалисту передаётся методическая база (проектирование урока в логике ФГОС, технология формулирования образовательных целей и критериев оценивания,

организация мероприятий с обеспечением включённости каждого ребёнка, выстраивание коммуникации с родителями); от молодого специалиста к опытному педагогу – цифровые компетенции (работа с интерактивными платформами, поиск аутентичных материалов, приёмы визуализации, эстетика презентаций).

3. Организационные условия: совместное ведение пяти классов (три шестых и два седьмых, разделённых на группы), что обеспечивает постоянный профессиональный диалог и возможность оперативного обсуждения возникающих проблем.

4. Уровни реализации: урок, внеурочная деятельность, профессиональные конкурсы, повседневная работа.

Эмпирическая апробация модели: анализ практических кейсов.

Реализация модели «Реверсивный тандем» осуществлялась на четырёх уровнях педагогической деятельности.

Уровень урока. При проектировании открытого урока в 5 классе по теме «How can I get to...?» (модуль «Город», УМК Spotlight 5) была реализована задача формирования коммуникативной компетенции (развитие умения спрашивать дорогу и объяснять маршрут в ситуациях реального общения). Усиление темы региональным компонентом (перенос действия на улицы Тюмени) способствовало реализации воспитательного потенциала урока – формированию ценностного отношения к малой родине. Организация обучения в сотрудничестве (работа по станциям) обеспечила реализацию системно-деятельностного подхода и создание ситуации успеха для каждого ребёнка. Распределение функций при подготовке (презентация – молодой специалист, раздаточный материал – наставник) позволило задействовать сильные стороны каждого участника тандема.

Уровень внеурочной деятельности. В рамках English Club для 7-11 классов был внедрён формат настольных игр на английском языке («Мафия»), позволяющий снимать языковой барьер, развивать спонтанную речь и создавать ситуацию успеха для учащихся с низкой коммуникативной активностью на уроках. Распределение функций (молодой специалист – динамика и вовлечение, наставник – методическая чистота) обеспечило баланс между интерактивностью и образовательной ценностью мероприятия.

Уровень профессиональных конкурсов. Участие в региональном конкурсе «Команда молодых» (2 место) и муниципальном конкурсе «Две звезды» (выход в очный этап) продемонстрировало эффективность модели в условиях командного взаимодействия и стрессовых ситуациях. Принцип распределения функций по зонам сильных сторон (молодой специалист – сценарий, наставник – съёмка и монтаж видеовизитки) позволил оптимизировать временные и эмоциональные ресурсы.

Уровень повседневной работы. Совместное ведение пяти классов, регулярное обсуждение проблемных тем, коллективный поиск решений, взаимообогащение методическими и технологическими приёмами стали основой для формирования устойчивого профессионального диалога и профилактики профессионального выгорания.

Проведённое исследование позволяет утверждать, что реверсивное наставничество выступает эффективным фактором сохранения профессиональной

идентичности педагога. Для опытного педагога участие в реверсивном тандеме обеспечивает постоянное обновление профессионального инструментария, освоение новых цифровых компетенций, преодоление профессиональной стагнации и профилактику выгорания. Для молодого специалиста – создаёт условия для сохранения авторского стиля, реализации собственных идей при наличии профессиональной опоры, формирования устойчивой профессиональной позиции.

Полученные результаты согласуются с выводами исследователей о том, что реверсивное наставничество способствует повышению мотивации и вовлечённости педагогов, укреплению командного духа и созданию благоприятной рабочей атмосферы [1, с. 35], а также обеспечивает гибкость в выборе форм и методов профессионального развития [4].

Таким образом, модель «Реверсивный тандем» может рассматриваться как перспективный инструмент сохранения профессиональной идентичности педагогов в условиях современной образовательной среды, требующей постоянного обновления компетенций и готовности к профессиональному диалогу.

Список литературы

1. Ковешникова, Н.Г. Реверсивное наставничество в ДОУ: свежий взгляд на профессиональное развитие педагогов/ Н.Г. Ковешникова, Н.А. Николаева // Молодой учёный. – 2025. – № 35 (586). – С. 33-35.

2. Кoryтова, Г.С. Профессиональное становление личности педагога: проблемное поле и концептуальные модели // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2015. – № 1. – С. 9-15.

3. Масалимова, А.Р. Паст и современные модели наставничества: точки схождения и расхождения в исторической ретроспективе / А.Р. Масалимова, Д.И. Баянов // Вестник МГПУ. Серия: Педагогика и психология. – 2023. – Т. 17, № 2. – С.162-178.

4. Foliot C., Chaliès S. Reverse mentoring: an innovative way of training in-service and pre-service teachers // Journal of Education for Teaching. – 2025. – Vol. 51, № 3. – P. 479-493.

5. Migunova E.V., Zhigalik M.A., Averkin V.N. Reverse mentoring in the professional training of future teachers // Man and Education. – 2020. – № 1 (62). – С. 88-93.

6. Веснинов, Я.И. Взаимодействие педагога и выпускника технического колледжа, способствующее приобретению когнитивных знаний/ Я.И. Веснинов, Е.С. Пристав, Ю.С. Матросова, А.Г. Козлова // Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена. – 2025. – URL: <https://rep.herzen.spb.ru/publication/18593> (дата обращения: 19.02.2026).

7. Митина, Л.М. Психология профессионального развития учителя / Л.М. Митина. – Москва: Флинта, 1998. – 200 с.

8. Митина Л.М. Полидисциплинарный подход к педагогическому труду: от нестабильности к определённости и развитию / Л.М. Митина // Киберленинка: сайт. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/polidistsiplinarnyy-podhod-k-pedagogicheskomu-trudu-ot-nestabilnosti-k-opredelennosti-i-razvitiyu> (дата обращения: 19.02.2026).

Электронное текстовое издание

НАСТАВНИЧЕСТВО: ПРАКТИКА, РЕЗУЛЬТАТ, ОПЫТ

Информационно-методическая выставка

(Тюмень, 4-5 марта 2026 г.)

Сборник разработан с помощью программного
обеспечения Microsoft Office Word, Adobe Acrobat Pro

Подписано к использованию 22.06.2026.

Объем издания – 1,40 Мб.

Тюменский областной государственный институт развития регионального образования
625000, г. Тюмень, ул. Советская ,56, тел.: (3452) 390-227
<http://www.togirro.ru>, e-mail: info@togirro.ru