



Тюменский областной государственный институт
развития регионального образования

Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников г.Тюмень



**СБОРНИК МЕТОДИЧЕСКИХ РАЗРАБОТОК
ФЕСТИВАЛЯ-ЯРМАРКИ НАСТАВНИЧЕСКИХ ПРАКТИК
С МЕЖДУНАРОДНЫМ И МЕЖРЕГИОНАЛЬНЫМ УЧАСТИЕМ
«РЕВЕРСИВНОЕ НАСТАВНИЧЕСТВО: МОЛОДОСТЬ ОПЫТУ»**



ТЮМЕНЬ
2025

«Реверсивное наставничество: молодость опыта» Сборник методических разработок Фестиваля-ярмарки наставнических практик - Тюмень, ТОГИРРО, 2025. – 95 с.

УДК 377.5

ББК 74.47

Составители:

Губарь Л.Р., начальник Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Тимофеева М.А., старший преподаватель ЦНППМПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Попова Н.Ю., старший преподаватель ЦНППМПР ГАОУ ТО ДПО «ТОГИРРО»

Сборник методических разработок Фестиваля подготовлен в целях обобщения и распространения успешных наставнических практик педагогических работников общеобразовательных учреждений, дошкольных образовательных организаций, педагогов СПО и дополнительного образования.

Фестиваль-ярмарка проводится с целью трансляции передового, эффективного опыта реализации целевой модели наставничества, поддержки и стимулирования дальнейшего профессионального развития высококвалифицированных педагогических и руководящих работников системы образования.

Материалы сборника могут быть рекомендованы муниципальным кураторам, наставникам в организациях, а также специалистам, сопровождающим школы с низкими образовательными результатами.

Сборник методических разработок Фестиваля одобрен на заседании Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников г. Тюмень ТОГИРРО 26 мая 2025 г., рекомендован к опубликованию.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РАЗРАБОТКИ **Фестиваля-ярмарки «Реверсивное наставничество: молодость опыта»**

Фестиваль-ярмарка наставнических практик «Реверсивное наставничество: молодость опыта» с международным и межрегиональным участием впервые прошел в Тюменской области в рамках «Дня наставника» 6 марта и 30 апреля 2025 года в семи номинациях.

В заочном этапе фестиваля приняли участие более 140 педагогов из 15 муниципалитетов Тюменской области, а также из Свердловской области, города Омска и Республики Беларусь.

Лауреаты и призеры в очном этапе фестиваля 6 марта на сцене МАОУ СОШ № 30 и 30 апреля на базе ТОГИРРО представили свой опыт в формате педагогического стенда. Это было незабываемое зрелище и восхищение опытом, мастерством и творческим подходом педагогов из разных образовательных организаций.

Участники представляли свои работы в следующих номинациях: творческая работа «Наставник нашего времени» (фото-образ, видеообраз, арт-образ, коллаж-портрет, литературный или художественный образ Наставника), эссе-размышление «Наставничество как образ жизни» (описание системы взаимодействия наставника и наставляемого), эссе-повествование «Из личного опыта...» (описание собственного опыта наставничества, реализация практики наставничества в конкретном учреждении), эссе-признание «Я горжусь...» (описание лучших практик наставничества, когда «ученик превосходит своего учителя»), методическая разработка «В педагогическую копилку наставника» (анализ или презентация передового педагогического опыта в области наставничества), «Сетевое наставничество» (формы наставничества «работодатель – студент», «педагог вуза/колледжа - молодой педагог образовательной организации», «педагог образования - педагог дополнительного образования», «социальный партнер - педагог образовательной организации» и др.), «Новый формат» (иные формы наставничества).

Качественную экспертизу работ обеспечил совет независимых экспертов – руководителей муниципальных образовательных учреждений, высококвалифицированных педагогов, методистов, представителей вузов, представителей общественности. Работы, рекомендованные жюри, опубликованы в данном сборнике.

Победителями фестиваля стали:

1. Номинация Эссе-признание «Я горжусь...» - Засорина Наталья Александровна, преподаватель ГАПОУ ТО Тобольский многопрофильный техникум Вагайский муниципальный район;
2. Номинация Эссе-повествование «Из личного опыта...» - Машковцева Кристина Николаевна, воспитатель МАДОУ ЦРР д/с 135 города Тюмени и Журавлева Ирина Ивановна, учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ № 17 города Тюмени;
3. Номинация Эссе-размышление «Наставничество как образ жизни» - Виноградова Ольга Викторовна, учитель-логопед МАДОУ детский сад №134 и Ибрагимова Рина Раисовна, учитель иностранных языков МАОУ гимназия № 49 города Тюмени;
4. Номинация Методическая разработка «В копилку наставника» - Попова Наталья Юрьевна, заместитель директора МАОУ Мальковская СОШ Тюменский муниципальный район и Гоппе Любовь Анатольевна, старший воспитатель МАДОУ № 85 города Тюмени;
5. Номинация "Новый формат" - Леденева Екатерина Владимировна, преподаватель ТОСПО ТюмКЭУП город Тюмень и Люшакова Светлана Михайловна и Субач Светлана Павловна из Заводоуковского муниципального округа;
6. Номинация Творческая работа «Наставник нашего времени» - Хаутиева Лема Гаруновна, Белослуцких Александра Владимировна, педагог-психолог МАДОУ д/с 133 город Тюмень и Трепова Светлана Ивановна, учитель русского языка и литературы МАОУ Новозаимская СОШ Заводоуковского муниципального округа;
7. Номинация «Сетевое наставничество» - Хисаметдинова Эльвира Рамилевна, заместитель заведующего МАДОУ д/с №149 города Тюмени.

СОДЕРЖАНИЕ

I. Номинация Эссе-признание «Я горжусь...»	
1.1. «Я горжусь моим выпускником» Засорина Наталья Александровна, преподаватель ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум	6
1.2. «Я горжусь, что могу быть частью чьего-то профессионального становления» Полякова Елена Анатольевна, учитель надомного обучения, педагог-наставник МАОУ «Аромашевская СОШ им. В.Д. Кармацкого»	7
1.3. «Как мои ученики превосходят меня» Васильева Юлия Владимировна, советник директора МАОУ Мальковской СОШ Тюменского муниципального района	8
II. Номинация Эссе-повествование «Из личного опыта...»	
2.1. «Уметь работать с детьми – это, безусловно, дар, но...» Машковцева Кристина Николаевна, Шубнова Евгения Викторовна, педагоги МАДОУ № 135 города Тюмень	9
2.2. «Человек, которого можно назвать НАСТАВНИКОМ!» Нохрина Татьяна Витальевна, учитель-логопед МАДОУ детского сада № 61 города Тюмени	10
2.3. «Наставник — это творец» Байбесова Салтанат Казихановна, воспитатель МАДОУ ЦРР детский сад №50 г. Тюмень	12
2.4. «Учитель настоящих педагогов» Гоппе Любовь Анатольевна, старший воспитатель МАДОУ детский сад №85 г. Тюмени	14
2.5. «Научился сам - научи другого» ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум», наставник: преподаватель Каренгина Татьяна Максимовна, наставляемый: мастер производственного обучения Дубровин Андрей Владимирович	15
2.6. «Мой рассказ о Великом профессионале» Журавлева Ирина Ивановна, учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ №17 г. Тюмень	17
2.7. «Как погрузить студентов в мир профессиональной деятельности» Шетцель Елена Тмирджановна, преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский колледж производственных и социальных технологий»	19
2.8. «Я – счастливый человек» Петакова Руфина Каймановна, заведующая Аксурской СОШ, филиала МАОУ Дубровинской СОШ, учитель русского языка и литературы, педагог – наставник	20
2.9. «Наставник как свеча» Зырянова Анита Викторовна, педагог-психолог МДОУ детский сад №133 г. Тюмени, Служба ранней помощи	23
III. Номинация Эссе-размышление «Наставничество как образ жизни»	
3.1. «В чем секрет моего педагогического счастья?» Иванова Наталья Викторовна, учитель физической культуры МАОУ СОШ № 7 г. Тобольск	24
3.2. «Любому молодому специалисту по силам стать профессионалом» Лискова Светлана Анатольевна, заместитель заведующего МАДОУ Червишевский детский сад «Сибирячок» Тюменский муниципальный район	25
3.3. «Зачем нужны наставники, какова их выгода, как и чем они могут помочь?» Биктимирова Флорида Аслямовна, учитель начальных классов МАОУ СОШ №63, город Тюмени	27
3.4. «Неуловимый человек-загадка» Шмырёва Наталья Николаевна, учитель начальных классов МБОУ ОШ № 2, г. Тюмень	29
3.5. «Источник вдохновения и опора в моей работе» Альмуков Артур Русланович, учитель МАОУ СОШ №7 г. Тобольск	30
3.6. «Путь, который объединяет людей» Денисова Татьяна Юрьевна, учитель начальных классов МАОУ СОШ №56 г. Тюмень	31
3.7. «С самого детства я мечтала стать педагогом» Лаптева Татьяна Геннадьевна, воспитатель МАДОУ детский сад №61 г. Тюмень	32
3.8. «Начинающий художник, нуждающийся в мастере» Ибрагимова Рина Раисовна, учитель иностранного языка МАОУ гимназия №49 г. Тюмень	33

3.9. «Учить - это напоминать другим о том, что уже знают не хуже тебя» Василенко Ольга Александровна, учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ №63 г. Тюмень	34
3.10. «В мире есть две сложные вещи - воспитывать и управлять» Габуда Валентина Владимировна, преподаватель русского языка и литературы «Колледж цифровых и педагогических технологий» г. Тюмень	36
3.11. «Кто такой наставник?» Голубева Алёна Сергеевна, воспитатель МАДОУ детский сад №73 г.Тюмень	39
3.12. «Учитель начальных классов – профессия особая» Берген Ирина Витальевна, учитель начальных классов МАОУ Бегишевской СОШ Вагайского района	40
3.13. «Формула эффективного наставничества» Мирхалилова Алёна Сергеевна, учитель-логопед МАДОУ детский сад №166 г.Тюмень	42
3.14. «Я – счастливый человек. Я – учитель» Мурашова Оксана Викторовна, директор ГУО «Средняя школа № 2 г. Бобруйска»	43
3.15. «Наставничество — это не профессия» Пимшина Екатерина Алексеевна, учитель начальных классов МАОУ СОШ №56 города Тюмени	45
3.16 «Наставничество как образ жизни: путь, выложенный сердцем» Бутакова Ирина Владимировна, методист МАОУ СОШ № 48 города Тюмени	46
3.17. «Наставничество как образ жизни. Путь длиною в жизнь...» Лалаева Татьяна Михайловна, воспитатель МАДОУ детский сад 134 г. Тюмень	47

IV. Номинация Методическая разработка «В копилку наставника»

4.1. «Использовании педагогических технологий в работе педагога-наставника» Внук Лилия Борисовна, воспитатель-методист ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1 г. Могилев, республика Беларусь	48
4.2. «Сценарий заседания педагогического клуба наставников «Профессиональный tandem» Тема заседания «Молодые меняют...» Есаулкова Ирина Леонидовна, методист МАДОУ детский сад № 133 города Тюмени	61
4.3. «Организация работы медиацентра в учреждении дошкольного образования» Калиновская В.М., педагог дополнительного образования ГУО «Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева»	64
4.4. «Проект наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну" Петаева Анна Михайловна, старший воспитатель МАДОУ детский сад №73 г. Тюмени	73
4.5. «Взаимодействие работы в наставнической паре «педагог и молодой педагог» в форме коучинга» Лессер Рената Маратовна, преподаватель ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум»	82

V. Номинация "Новый формат"

5.1. «Опыт реализации проекта Первая профессия для профильных 10 классов на базе ГАПОУ ТО «ТКПСТ» Яркова Лариса Ивановна, преподаватель ГАПОУ ТО «ТКПСТ», г. Тюмень	85
5.2. «Урок для взрослых – эффективная форма методической работы с молодыми педагогами» Печёнова О. В., учитель начальных классов ГУО «Гимназия №1 г. Горки», учитель-методист..	92

Материалы публикуются в авторской редакции.

НОМИНАЦИЯ ЭССЕ-ПРИЗНАНИЕ «Я ГОРЖУСЬ...»

Засорина Наталья Александровна,

преподаватель ГАПОУ ТО

«Тобольский многопрофильный техникум»

«Я горжусь моим выпускником»

Нередко мы встречаем людей, которые оставляют неизгладимый след в наших сердцах. Они становятся примерами для подражания и источником вдохновения. Среди таких особенных людей есть и выпускники нашего техникума, которые уходят, но оставляют частицу своей души с нами.

Один из таких мой выпускник Муратбакиев Дамир Робертович. Он является тем человеком, о котором хочется говорить часами, о котором я с большой гордостью рассказываю преподавателям и вновь пришедшим первокурсникам.

Дамир поступил ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» 1 сентября 2020 года по профессии «Слесарь по ремонту с/х машин и оборудования», «Слесарь механосборочных работ», «Рабочий по благоустройству».

С первых же дней, как классный руководитель, я поняла, что моему студенту присущи удивительные качества. Он безмерно трудолюбив и настойчив. Я решила вовлечь его во внеурочную деятельность, попробовать что-то новое иказалось не постижимое такому юному парню, приведя его впервые на секцию «гиравой спорт». Мы шли к спортивному успеху вместе, начиная все с нуля. Впервые он попробовал на тренировке рывок гири. За короткий промежуток времени ему удалось достигнуть высоких успехов в данном виде спорта. Видеть то, как он борется с трудными задачами и, несмотря на неудачи, продолжает двигаться вперед, вдохновляло меня каждый день. Я восхищалась его стремлением к самосовершенствованию и желанием стать лучшей версией самого себя.

С моей поддержкой Дамир активно принимал участие во всех мероприятиях техникума, районных мероприятиях и везде занимал призовые места и показывал достойные результаты: сертификат «Большой этнографический диктант - 2020» (91 балл из 100), сертификат международной акции "Тест по истории Великой Отечественной Войны" (26 баллов из 30), грамота за студенческий задор и оптимизм, за находчивость и вдохновение в связи с Днём студента ГАПОУ ТО "Тобольский многопрофильный техникум", грамота за I место в онлайн-тесте, посвящённом "Дню космонавтики", диплом I степени в международной олимпиаде «Нам этот мир завещано беречь», III юношеский разряд по «Гиравому спорту» ВЦСТ, грамота за I место в Спартакиаде учащихся Вагайского муниципального района по гиравому спорту, дипломом за III место в открытом первенстве по гиравому спорту, посвящённому Дню победы в Великой Отечественной Войне в весовой категории до 68 кг, диплом МАУ ДО "Вагайского центра спорта и творчества».

Следующим нашим увлечением стал не более лёгкий вид спорта «Пауэрлифтинг». Благодаря стремлению, силе духа Дамира и моей вере в него как наставника он смог добиться успеха и в этом виде спорта. В мае 2022 года получил диплом II степени в открытом турнире города Тобольска по пауэрлифтингу (жим штанги лежа), посвященному Дню Победы в Великой Отечественной войне.

Попал на первую полосу местной газеты под названием «Нам есть, кем гордиться».

Особенно меня радует, когда я вижу, как мои студенты начинают видеть мир в новом свете, находят свои настоящие призвания и цели. Их открытия, успехи и достижения – это не только их личные победы, но и моя награда как преподавателя. Ведь каждый из их успехов – это тоже частичка моей работы, моих усилий и моего времени, вложенного в их развитие.

04 октября 2021 года принял участие в региональном этапе чемпионата «Абилимпикс» по компетенции "Ремонт и обслуживание автомобилей", завоевал первое место. Дамир впервые поехал на такое значимое по масштабам профессиональное мероприятие. Готовил к чемпионату и сопровождал опытный эксперт Шевелев Максим Сергеевич, у которого громадный опыт подготовки студентов к профессиональным соревнованиям.

Для участия в конкурсе «Лучшие из лучших-2022», который проводиться ежегодно внутри техникума, совместно с Дамиром подготовили портфолио со всеми достижениями и успехами в спортивной, профессиональной, учебной жизни техникума.

В июне 2022 года в ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум» Дамир получил Диплом победителя в конкурсе «Открытие года: наука».

С каждым годом я наблюдаю за тем, как мои студенты становятся более зрелыми, уверенными в себе и компетентными. Я вижу, как их знания и навыки становятся все более глубокими и уверенно применимыми в реальной жизни. Они – наше будущее, и я убеждена, что в них заключены огромные возможности и потенциал. Нет большего счастья для преподавателя-наставника, чем видеть, как его студенты добиваются успеха, как они становятся людьми, способными изменить мир к лучшему.

Мой выпускник Дамир – моя гордость, и я надеюсь, что в будущем он будет вспоминать наши занятия с теплотой и благодарностью, как источник знаний и вдохновений на протяжении всей своей жизни.

На службу Российской армию мой выпускник отправился в мае 2022 года после окончания техникума. В руках у него было не только свидетельство об окончании нашего техникума, но и водительское удостоверение категории «В», права тракториста категории «Б». К воинским обязанностям Дамир привык быстро, служба в армии ему нравилась, особенно боевые дежурства. За время службы у Дамира появилось много друзей. Домой маме и бабушке из армии приходили только хорошие вести. Был награждён грамотой за безупречное исполнение воинского долга разумную инициативу, примерную воинскую дисциплину и в ознаменовании празднования дня защитника Отечества.

Сейчас Дамир вернулся домой, получил дополнительную профессию охранника 7 разряда, работает вахтовым методом в компании «Роснефть» старшим охранником. В планах Дамира поступить в нефтегазовый университет, получить высшее образование. Дамир один из них уникальных ребят, который имеет свою собственную историю, свои мечты и амбиции. И я горда тем, что могу быть частью его пути, поддерживать и направлять. Без лишней скромности могу сказать, что Дамир – это лучшая награда и самое большое достижение в моей профессиональной карьере, и я благодарна судьбе за возможность работать с такими талантливыми и удивительными людьми, как он.

**Полякова Елена Анатольевна,
учитель надомного обучения, педагог-наставник
МАОУ «Аромашевская СОШ им. В.Д. Кармацкого»**

Я горжусь, что могу быть частью чьего-то профессионального становления

Наставничество — это не просто передача опыта, а сотворчество, где каждая победа подопечного становится и моей победой, а её успехи — отражением нашей общей работы. За последние два года моя гордость за молодого педагога, с которым я иду бок о бок, переросла в глубокое уважение к её упорству, таланту и способности превращать вызовы в возможности.

Когда мы начинали, её путь казался тернистым: первые шаги в профессии, страх публичных выступлений, сомнения в своих силах. Но уже тогда я видела в ней искру — желание расти, учиться и делиться знаниями. Мой подход к наставничеству основан на пошаговом плане: анализ сильных и слабых сторон педагога, разработка индивидуального плана подготовки, регулярные консультации с обратной связью, подготовка ко всем этапам конкурса и тщательный анализ результатов с последующей корректировкой плана.

Наша совместная подготовка к конкурсам стала для неё не просто «тренировкой навыков», а путешествием к самой себе. Мы анализировали каждое мероприятие, выбирая те, что отвечали её интересам: от цифровых технологий до инклюзивного образования. Разрабатывали стратегии, репетировали выступления, учились превращать слабые стороны в точки роста. Я помню, как на первом конкурсе «Две звезды» её голос дрожал от волнения, а уже через год она уверенно держала аудиторию, демонстрируя мастерство при работе с детьми с ОВЗ.

Её достижения — это не просто грамоты и номинации. Это доказательство того, что упорство и поддержка творят чудеса. В 2023 году она стала победителем в профессиональном конкурсе «Педагог года» в номинации «Две звезды», затем — призёром в «Цифровом уроке», а в 2024-м одержала победу как «Классный руководитель». Но больше всего меня тронули её слова после конкурса «Команда молодых», где она провела интегрированный урок для школьников: «Теперь я почувствовала, что мой голос важен». Это и есть суть наставничества — помочь человеку поверить, что его идеи меняют мир, пусть даже в масштабе одного класса.

Сегодня она говорит: «Каждый конкурс — это шаг к себе». И я вижу, как из робкого новичка вырос педагог, который не боится экспериментировать, использовать цифровые инструменты, создавать программы для детей с особыми потребностями. Её участие в «Ленте памяти» и «Педагогическом вернисаже» показало, что она готова не только учить, но и вдохновлять коллег. А её искренность в самоанализе — «Я научилась работать над ошибками, а не бояться их» — подтверждает, что мы достигли главного: профессиональной зрелости.

Я горжусь не её наградами, а тем, как она изменилась. Как научилась видеть в трудностях трамплин, а в критике — советы друзей. Как из подопечной превратилась в коллегу, с которым можно обсуждать не только планы уроков, но и стратегии развития образования. И самое важное — она теперь сама готова стать наставником, продолжая цепочку преемственности в нашей профессии.

Наставничество — это зеркало, в котором отражаешься и ты. И когда твой подопечный достигает высот, понимаешь, что гордиться есть чем: не только его успехами, но и тем, что твоя вера в него оказалась сильнее всех сомнений. Сегодня я с уверенностью могу сказать: я горжусь тем, что была частью её истории. А завтра, уверена, она станет частью чьей-то ещё. И это — лучшая награда для педагога.

**Васильева Юлия Владимировна,
советник директора
МАОУ Мальковской СОШ
Тюменского муниципального района**

Как мои ученики превосходят меня

Сегодня мне хочется рассказать вам историю о том, как мои ученики превосходят меня. Думаете, это обидно? Ни капли, я горжусь. Горжусь каждым их достижением, радуюсь, что смогла дать основу для личностного роста и развития.

Кристина пришла ко мне несколько лет назад, новенькая девчонка в 10 классе, полная энтузиазма и желания учиться. Она была полна энергии и амбиций, но, как и многие другие, нуждалась в наставнике, который бы направил её энергию в правильное русло. Я сразу заметила в ней потенциал, который мог раскрыться при правильном подходе и поддержке. Мы начали с основ, постепенно углубляясь в различные аспекты лидерства, волонтёрства и организации мероприятий.

Сначала наши встречи были посвящены развитию базовых навыков: умение общаться с людьми, планировать своё время, ставить цели и достигать их. Постепенно мы переходили к более сложным задачам: организация небольших мероприятий, участие в региональных форумах и конкурсах. С каждым новым шагом Кристина становилась увереннее в себе и своих силах.

Кристина училась писать грантовые социальные проекты и здесь стала победителем, предложив проект "ЛетоМИХ" для летнего лагеря. Успешно реализовала этот проект и получила большой опыт!

После этого успеха Кристина начала активно развивать свою карьеру в области волонтёрства и организации мероприятий. Она стала лидером Тюменского района и области, участвовала в знаковых событиях страны и продолжила совершенствовать свои навыки. Сегодня она является примером для многих молодых людей, стремящихся достичь успеха в своей жизни.

Для меня, как наставника, это был особый момент гордости. Ведь именно благодаря нашей совместной работе, поддержке и вере в её силы, Кристина смогла превзойти меня и стать успешным лидером. Этот опыт показал мне, насколько важно быть рядом с учениками, поддерживать их и верить в их потенциал. Ведь иногда ученики действительно превосходят своих учителей, и это величайшее достижение для любого наставника.

Я горжусь тем, что Кристина Фрибус достигла таких высот, и уверена, что впереди её ждут ещё большие успехи. Спасибо ей за то, что позволила мне быть частью её пути к успеху.

НОМИНАЦИЯ ЭССЕ-ПОВЕСТВОВАНИЕ «ИЗ ЛИЧНОГО ОПЫТА...»

**Машковцева Кристина Николаевна
Шубнова Евгения Викторовна
педагоги МАДОУ № 135 города Тюмень**

Уметь работать с детьми – это, безусловно, дар, но...

Уметь работать с детьми – это, безусловно, дар, но вот работать и уметь располагать к себе родителей - это качество далеко не каждого воспитателя. Я, как наставник молодого педагога, посчитала важным передать свой опыт общения с родителям в рамках организации родительских собраний. Почему? Потому что я практикую нетрадиционные формы родительских собраний уже более 2 лет и вижу их эффективность.

Мы часто можем слышать от родителей про родительские собрания: «Пустая трата времени», «Все можно написать в мессенджере, зачем собираться», «Будет скучно», «Устал(-а) после работы, потом родители передадут информацию» и т.п. Мы часто можем слышать от воспитателей про родительские собрания: «Трудно работать с родителями», «Все равно мало родителей придут», «Зачем нужны собрания, все можно решить в мессенджере».

Да, сейчас удобно информировать родителей о важных новостях посредством мессенджеров, но эффективность «живого» взаимодействия, да еще в интересной форме сложно оспорить.

Что такое родительское собрание? Если обратиться к источникам, одно из определений звучит так: родительского собрание в дошкольном образовании — это основная форма связи семьи и дошкольного образовательного учреждения для установления контактов, обсуждения и предоставления важной педагогической информации. Однако часто такие мероприятия превращаются в формальную, скучную встречу, где воспитатель рассказывают о достижениях детей, проблемах дисциплины и успеваемости, а родители пассивно слушают и думают о своем чаде и о том, что воспитатель излишне придирчив. И вот от скучных зазываний родителей, мы перешли к необычному приглашению в родительском чате посетить наше совместное с Евгенией Викторовной родительское собрание, в виде яркой визитки. Решив сделать нашу встречу более живой, интересной и полезной. В этом подходе мы рассмотрели идею проведения необычных, неформальных родительских собраний.

Формальность мероприятий приводит к тому, что информация воспринимается поверхностно, а реальные проблемы остаются нерешенными. Как правило родитель за эту сорокаминутную встречу даже не всегда может взвесить и прокрутить в голове весь поток информации. Пока воспитатель чеканит каждую фразу, которую он себе прописал, родители либо отмалчиваются, либо обрушают все свое негодование в словесной перепалке. Поэтому нам было важно создать такую атмосферу, в которой родители смогут почувствовать себя комфортно, открыто обсудить волнующие их вопросы и получить полезную информацию.

Первое такое наше собрание проходило в непринужденной обстановке, в музыкальном зале. Мы попытались передать ощущение, что это не официальное мероприятие, а дружеская встреча. И нам это удалось. Чтобы родители почувствовали себя действительно важными на нашей встрече, мы предложили им подойти вместо стульчиков, к столу, где их ждало множество сортов чая и угощения.



Чай — символ гостеприимства и уюта. Предложив родителям чашечку чая или кофе, мы сразу почувствовали, как ушло напряжение, и настрой был уже на позитивный лад. Чаепитие помогло расслабиться и создает атмосферу доверия. Музыка, именные открытки-предсказания и вот мама, которая работала целый день, а потом бежала на родительское собрание, уже сидит не уставшая и замученная, а довольная и активная во всех обсуждениях. А итог пройденного этапа в виде видео с детьми, где мы вспомнили все, с чего начали и к чему пришли, вызвал особое умиление и многие вопросы отпали сами собой. Такие встречи помогают лучше понимать друг друга, решать общие проблемы и находить компромиссы. Реакция родителей не заставила себя долго ждать.

Теперь нестандартные родительские собрания — наше преимущество. Евгения Викторовна с удовольствием переняла мой опыт и внедрила в свое взаимодействие с родителями. И теперь мы уверенно можем заявить, что в наших группах все субъекты педагогического процесса: ребенок, родители, воспитатель — это живой треугольник, в котором все стороны равны, каждая его грань является несущей и главной. За плечами уже не одно собрание с мастер-классами, здоровьесберегающими эстафетами, изготовлением семейных гербов и куклами-оберегами и многое другое. Именно дружба и понимание между воспитателем и родителем, дает эффект эмоционального комфорта ребенка: в дошкольном учреждении. Дети чувствуют, когда их родители и воспитатели находятся в хороших отношениях. Это создает для ребенка атмосферу безопасности и уверенности. Взаимодействие с родителями позволяет лучше понимать индивидуальные особенности каждого ребенка, что помогает адаптировать образовательные программы и методы нашей работы. Таким образом, расположение родителей способствует созданию благоприятной атмосферы для всех участников образовательного процесса.

**Нохрина Татьяна Витальевна
учитель-логопед
МАДОУ детского сада № 61 города Тюмени**

Человек, которого можно назвать НАСТАВНИКОМ!

Считаю, что наставничество и педагогика - это два понятия, которые неразрывно связаны друг с другом. Примеров в истории множество. И конечно очень много зависит от того, какой наставник тебе встретится в начале пути.

Свой профессиональный путь я начинала так же в саду, и случилось так, что на протяжении двух лет моими наставниками были заведующая сада и две коллеги. Самый первый и самый главный наставник-это заведующая, она не дала мне утонуть в ворохе документации, планирование при её участии писалось быстро и точно, планы занятий перечёркивались и переписывались так, что можно было издавать методичку. Заведующая помогла быстро понять и выстроить систему и структуру занятий.

При этом двумя наставниками так же стали и мои коллеги. Первая делилась со мной опытом, могла на ребёнке «здесь и сейчас» показать приём постановки звука, на занятии дополнить мои

задания, показать мои ошибки, и сразу же найти способ устранения, помогала подбирать литературу, ей же и делилась.

Вторая коллега научила полагаться только на себя, научила не быть наивной и доверчивой. Помогла осознать, насколько закостенелость во взглядах мешает получать новые навыки, взаимодействовать с детьми и родителями.

На самом деле я очень им всем благодарна, кто-то из них поддержал, кто-то закалил, кто-то направил.

Конечно, все мы, будучи начинающим специалистами, столкнулись с необходимостью включиться в профессию, так сказать въехать из теории в практику, и большая удача если на пути повстречался человек, которого можно назвать НАСТАВНИКОМ!

Теперь имея достаточный опыт за плечами, я могу выбрать каким наставником хочу быть, и каким точно не буду. В нашей профессии логопеда без практики даже с огромным багажом знаний можно не сдвинуться ни на шаг, а для того чтобы начать применять знания нужна смелость и поддержка. И надеюсь, что я тот наставник, который вдохновляет, понимает. Всегда стараюсь найти сильные стороны у своего наставляемого, определить слабые места и сразу же их укрепить. Со мной всё только через опыт! Боявшись проводить консультацию с родителями, готовим ответы, репетируем и проводим. Застеснялась перед собранием - опять репетируем, готовим тезисы, учимся не тушеваться. Если молодой специалист столкнулся с проблемами, всегда разбираем причину и способы решения. При необходимости, направляю к тому, кто владеет вопросом. Методист, психолог, воспитатели стажисты всегда помогут, главное обратиться. Стараюсь сделать все, что в моих силах, чтобы проснулась любовь к профессии. Как говорилось в известном фильме Красотка: «*Знаешь, когда люди первый раз слушают оперу — это нечто необыкновенное. Она им сразу нравится или нет. Если им сразу нравится — они всю жизнь будут любить оперу. А если нет — они потом смогут научиться ценить ее, но опера никогда не станет частью их души.*» Вот с логопедией так же!

Опять же наставничество - это взаимодействие двух сторон, и не обязательно наставник делится знаниями и опытом, случается, что и молодой специалист подсказывает новинки, напоминает забытое старое, помогает освоить какое-то чудо техники, это точно идёт на пользу всем участникам процесса.

У каждого педагога наберётся копилка смешных или поучительных историй. И конечно не обходится без них в работе наставника, вот несколько моих случаев. Прибегает молодой логопед из соседнего корпуса, очень расстроенная, почти ревёт, рассказывает, что не может поставить звук ребёнку, то ли он никак не понимает, то ли она плохо объясняет, но результата нет. В процессе выясняется, что ставит звук она уже третье занятие подряд! И смех разбирает, и помочь надо. Объясняю, что на постановку звука даётся месяц, примерно 8-10 занятий. Что никто не запрещает параллельную работу над двумя звуками, например, один ставить, второй автоматизировать. И всё! У человека засветилось счастье в глазах! Она спросила, правда так легко можно сделать? Хороший пример, когда сложное делается лёгким.

Второй случай: готовим с молодым специалистом открытое занятие, пробежались по плану, придумали переходы к заданиям, дотошно выбрали картинки, вроде всё отработано. На открытое занятие в выпускной группе пришли учителя из соседней школы, познакомиться со своими будущими учениками. Занятие уже подходит к концу, тема «Согласный звук В» пройдена, подводим итоги.

- Дети, что вы запомнили сегодня на занятии? – спрашивает педагог.

- Выключатель, водяной, выдра! – дети повторяют слова, которые разбирали на занятии.

Тут очень тихая девочка, блондинка в розовом платье, тянет руку, не выкрикивает с места, всё как научили.

- Вика, а что тебе запомнилось больше всего? – снова спрашивает педагог

- А мне больше всего запомнилась Водка! - громко говорит девочка.

Все гости начинают смеяться, молодой педагог краснеет. А я сижу и не знаю к кому присоединиться, то ли краснеть, то ли смеяться. Позже спросили у Вики, откуда она это слова

взяла, оказывается, когда все придумывали слова со звуком «В», она тоже придумала, только сказать не успела, а очень хотелось.

Ещё одно занятие проходило совсем недавно, на него пришли педагоги сада, посмотреть на молодого специалиста. Логопед знакомит детей с понятием «Предложение», рассказывает про законченную мысль, заглавную букву и точку в конце. Вот занятие подходит к концу и как всегда у детей спрашивают: «Дети вы поняли, что такое предложение?», - все хором соглашаются. «А кто нам хочет рассказать, что такое предложение?»- встаёт девочка Маша и говорит: «Предложение - это когда предлагают замуж!». Конечно же опять смех, а мне только остаётся развести руками, и сказать, что это ответ настоящей женщины!

Я очень люблю свою профессию, долго к ней шла и ни за что не променяла бы её ни в какую другую. Но действительно иногда устаёшь, иногда опускаются руки, но вдруг видишь результат, видишь ребёнка, который заговорил, зачитал, и понимаешь, не зря! Ты ещё сможешь, многое!

Надеюсь все, кому я помогала на пути их становления в профессии, будут настоящими профессионалами, найдут своё место, будут развиваться и не останавливается на достигнутом, а я вместе с ними и благодаря им!

**Байбиесова Салтанат Казихановна
воспитатель МАДОУ ЦРР детский сад №50
г. Тюмень**

Наставник — это творец

Профессия воспитателя детского сада является одной из самых уникальных в сфере педагогического труда. Это обусловлено тем, что помимо знания методики работы с детьми дошкольного возраста, человеку, выбравшему эту профессию, необходимо обладать множеством личностных качеств и умений: уметь играть, рисовать, лепить, а также иметь артистические способности. Важна также профессиональная гражданская позиция, которая подразумевает ответственное выполнение своей миссии перед окружающими. Какова же миссия педагога в современном мире? В условиях, когда разнообразная информация доступна, а любой интерес может быть удовлетворен мгновенно одним движением пальца в поисковике, можно сказать, что современные дети уже рождаются с гаджетами в руках, благодаря своим родителям. Миссия педагога заключается в том, чтобы быть наставником, показывать возможности, способы и средства познания истины на личном опыте своих подопечных.

Педагог также должен быть наставником для молодых специалистов, помогая им приобретать практические навыки, необходимые для педагогической работы по занимаемой должности, а также осваивать разнообразные современные технологии обучения. Быть педагогом-наставником трудно, но в то же время интересно. Наставник — это творец, создающий еще никому неведомый шедевр: нового, молодого, творческого педагога. Изо дня в день он вкладывает в своего ученика всё доброе, разумное и вечное, что так необходимо молодому педагогу в его нелёгкой работе. Каждый из нас в свое время искал свою дорогу в жизни. У всех это происходило по-разному: у кого-то выбор был сделан сразу, после вступления во взрослую, сознательную жизнь, а кому-то пришлось пройти часть жизненного пути, прежде чем он смог остановиться на своем главном выборе — выборе своей деятельности.

Я сразу пришла в профессию воспитателя. Окончив школу, я поступила в педагогическое училище и получила диплом воспитателя. В 1987 году я устроилась работать в детский сад. Работа с детьми мне нравилась. Мой стаж работы в педагогической деятельности составляет 38 лет, и я имею высшую квалификационную категорию. Я точно знаю, что профессия педагога — одна из важнейших в современном мире. Именно от его усилий зависит будущее человечества. Работа педагога не простая — она яркая, творческая и благородная, но в то же время ответственная, сложная и порой даже изматывающая. Детский сад — это особый мир радости, улыбок и смеха детей. Здесь каждый день ребёнок проживает своё детство. Период детства заканчивается очень быстро, и его невозможно прожить дважды. Именно от воспитателя зависит, будет ли этот период счастливым. Я считаю, что "стандартом" счастливого детства является

душевное спокойствие малыша, его своевременное интеллектуальное, психоэмоциональное и физическое развитие, которое должны обеспечить ему взрослые. Недостаток практического опыта у молодых специалистов, имеющих специальное образование в области дошкольной педагогики, является серьезной проблемой. Особенностью труда начинающих педагогов является то, что с первого дня работы они имеют те же обязанности и несут ту же ответственность, что и воспитатели с многолетним стажем. Родители, администрация и коллеги по работе ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

В процессе работы мне открылись новые горизонты для профессионального саморазвития. Нужно учиться грамотно выражать свои мысли и задавать правильные вопросы, которые помогут подопечному самостоятельно сделать выводы и идти своим путем, а не копировать мои. Наставничество требует дополнительных времени и усилий. Необходимо учиться создавать педагогические условия для формирования у молодого коллеги, начинающего воспитателя, профессиональной и гражданской позиции, а не навязывать свои убеждения.

В настоящее время существует множество нетрадиционных методов работы с молодыми педагогами. К ним относятся: консультирование, кейс-метод — неигровой метод анализа и решения ситуаций, где педагоги участвуют в непосредственном обсуждении деловых задач, взятых из реальной практики; квят-настройка — это настрой педагога на успешную работу; технология открытого пространства, которая предусматривает активное участие каждого педагога, создание демократической атмосферы, равенство возможностей, открытость и сотрудничество, взаимодействие, общение, развитие и обмен идеями. Новые реалии пришли в педагогику, но суть наставничества не изменилась. Так же, как и много лет назад, более старший, опытный и знающий наставник передает свои знания и опыт молодому коллеге. Это необходимо не только молодому педагогу, но и самому наставнику. Отдавая знания, опыт, силы и время, он анализирует и взвешивает свой путь, более четко видит то, что уже было совершено в профессии и жизни, и к чему стоит стремиться.

Ведь моя главная задача как наставника — помочь начинающему педагогу, передать накопленный опыт, обрести счастье в профессии и осознать всю важность и ответственность своей миссии. Наставник — это человек, передающий опыт и навыки, и это, безусловно, очень ценно и важно для молодого специалиста. Для инновационного развития нужны молодые педагоги, знающие основные технологии и методики и способные творить.

Моя подопечная, молодой педагог, на сегодняшний день уже самостоятельный и мыслящий специалист с сформировавшимися профессиональными компетенциями. Ольга Андреевна общительна, легка на подъём, полна идей, активно участвует в общественной жизни коллектива и беспрерывно работает над развитием своего общекультурного и профессионального кругозора, развивая творческие способности и профессиональное мастерство.

Прежде всего, необходимо выстроить отношения доверия и взаимопонимания между наставником и молодым педагогом. Если молодой педагог доверяет тебе, он на любом этапе возникшей проблемы обязательно спросит совета, выслушает рекомендации, проанализирует и, таким образом, найдет выход из создавшегося положения. Важно так представить ситуацию, чтобы молодой педагог сам нашёл правильные пути решения, а наставник лишь направлял и стимулировал процесс его профессионального роста.

Я горжусь своей профессией, способностями и достижениями. Мой путь — это осознанный личностный выбор на каждом этапе жизненного пути. В моей семье — родители, в детском саду — воспитатели, в школе — учителя, в училище — преподаватели, которые вложили в меня драгоценное время и силы, сформировали своим примером нравственные понятия и личностные убеждения, заложили фундамент моей гражданской позиции. Я была их подопечной и не замечала этого! Значит, чтобы стать настоящим наставником, нужно просто любить то, чем занимаешься, или заниматься тем, что любишь.

В заключение хотелось бы подчеркнуть, что наставничество — это постоянная работа. Работа над собой, прежде всего, для поддержки и развития своего уровня. Совместная работа с моей наставляемой в интересах её профессионального развития. Работа с воспитанниками моей

группы — потому что всё самое хорошее в своей профессии я делаю для них и их счастливого будущего.

**Гоппе Любовь Анатольевна
Старший воспитатель МАДОУ детский сад №85
г.Тюмени**

Учитель настоящих педагогов

Самое прекрасное время в жизни каждого человека — это детство. Только в детстве загадочные путешествия, самые яркие события, и волшебный мир полный удивительных превращений.

Детство — это удивительная страна, где каждый миг — поиск чего-то нового, интересного, где каждый день не похож на другой — полный загадок, наполнен радостными впечатлениями. Напоминает интересную книгу, яркую, красочную. С детьми не бывает скучных дней, каждый день открывается новый мир добра, красоты, творчества.

Я — педагог, а значит друг, помощник, наставник, артист и писатель. Писатель, который пишет книгу «Жизнь удивительных детей». Книгу, которая рассказывает о главных героях волшебной «страны». Детства, где живут искренние, добрые, творческие удивительные люди (Дети).

Я — старший воспитатель, методист, а это значит, друг, наставник, учитель. Учитель настоящих педагогов, которые готовы отдать свое сердце детям.

Конечно, я не сразу стала старшим воспитателем, позади сложные, но счастливые годы работы с детьми. Каждый день мы начинаем с чистого листа. Дети — это краски, которые раскрашивают страницы необыкновенной книги. Каждый ребенок художник! В своем рисунке он отражает окружающий мир, свои переживания, чувства, фантазии, рожденные его богатым воображением. Любое творение маленького художника — это индивидуальность, и в этой непохожести его прелесть. Ребенок заинтересован, эмоционально отзывчив, воспринимает все многообразие видимого, осязаемого мира. Этим он близок к художнику!

Я люблю детские работы, они меня восхищают. Я учусь у детей быть свободной в творчестве, чистый детский разум позволяет ребенку создавать работы, о которых можно только мечтать. Маленькому художнику нет дела, как оценят его творение, он просто получает удовольствие от творчества. Сейчас он художник с большой буквы.

Дети — музыка моей души, ее можно сравнивать с каплями дождя, течением реки, шумом ветра и даже с грозой. У каждого ребенка на свете есть своя музыка. Один звучит, как колокольчик, другой напоминает барабан, а есть и такие, которые звучат, как скрипка: спокойно, легко. А вместе слушаешь — целый оркестр. Иногда слушаешь громкую, веселую музыку или тихую, спокойную, но бывают минуты, когда оркестр молчит, не играет. Не звенит колокольчик, стих барабан, не звучит скрипка. Каждый ребенок — музыкант.

Каждая страница книги «Жизнь удивительных детей» по-своему яркая и красочная. Открываю новую страницу. И что я вижу! Передо мной открывается панorama ярких событий, сегодня ребенок — актер.

Оживают персонажи сказок — «выходят» со страниц книжек, сказка становится реальностью. Любознательные, непоседливые, удивительные дети перевоплощаются: в трудолюбивую, скромную Золушку, находчивого и хитрого Кота в Сапогах, в доверчивую Красную Шапочку, в злого Серого Волка. В актерской игре творчество проявляется в том, насколько правдиво он изображает роль своего героя. Маленькому актеру нужно понять, эмоции, характер персонажа, понять, почему он так себя ведет, а не иначе, проникнуть в его внутренний мир. Смотрю, сегодня серый волк не злой и страшный, а хочет помочь Красной шапочке. Испытываю чувство радости и гордости за серого волка. Это все потому, что Красная шапочка не испугалась серого волка, а позвала его в гости к бабушке. Понимаю, что ребенок не только

актер он еще и режиссер своей постановки, не боится отступать от принятых норм и правил. Пробует, фантазирует, вносит изменения.

Каждый раз, когда я открываю эту книгу, передо мной чистый лист для написания новой истории из жизни удивительных детей. Герои, которой будут связаны одной нитью повествования необыкновенных событий.

Сегодня я с удовольствием прихожу на работу, где каждый день дарю маленьким детям тепло, ласку, внимание и заботу, а взрослым воспитателям – добро, уважение и хорошее настроение. И чувствую, что они отвечают мне тем же.

На сегодняшний день методическая работа мне представляется цветиком -семицветиком, где каждый лепесток чутко улавливает звуки всего цветка, и искусно направляя, добивается гармоничного сочетания цветов. Каким же должен быть наставник – цветок? Несомненно, творческий, знающий новинки педагогической науки, передовой педагогический опыт.

Для меня быть старшим воспитателем, наставником – это значит иметь возможность постоянно находиться в окружении педагогов, в мире детства, в мире сказок. Я считаю, что миссия методиста заключается в том, чтобы помочь педагогам в раскрытии самих себя, дать возможность проявить свои таланты, свое творчество, мастерство.

Я - Наставник, а это значит, что я смотрю на все другими глазами, я спокойна и это спокойствие, опыт, рассудительность пытаюсь передать своим воспитателям.

Я постоянно работаю над собой, познаю что-то новое, расширяю свой кругозор, ставлю перед собой цели, двигаюсь к ним несмотря ни на что, а достигая, не останавливаюсь, иду вперед к новым целям. Только тогда можно быть интересным для педагогов и профессионально выполнять свое дело.

Каждый день я стремлюсь передать педагогам свои знания, ввести новшества и украсить каждый день, проведенный на работе. Встречаясь со своими педагогами, я вижу у многих в глазах доверие и уважение. Для меня нет большего счастья, чем постоянно ощущать себя нужной!

Прежде всего, как наставник, я направляю воспитателей, чтобы они понимали детей и были вторыми мамами, бабушками, сестрами и просто друзьями.

Все мы хотим видеть своих детей счастливыми - сейчас и в будущем, когда они вырастут, хотим, чтобы с лица ребенка не сходила улыбка.

А для себя, я считаю, каждый старший воспитатель, методист, наставник должен ответить на вопрос: «Кто я... по должности? по призванию? или это всего лишь моя профессия, которой зарабатываю на жизнь?» Что касается меня, то я очень счастлива в том, что мое призвание совпало с должностью! Я горжусь, что я работаю в детском саду!

*Я - методист, надеюсь, по призванию
И трудностей в работе не боюсь,
Ведь наш объект труда так хрупок - дети,
Я совершенствуюсь, работаю, учусь!*

ГАПОУ ТО «Тобольский многопрофильный техникум»

Наставник: преподаватель Каренгина Татьяна Максимовна

Наставляемый: мастер производственного обучения

Дубровин Андрей Владимирович

Научился сам - научи другого

Согласно национальному проекту «Образование» участники образовательного процесса должны быть вовлечены в различные формы наставничества и сопровождения.

Цель наставничества — максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности.

Приказом директора была назначена наставником к мастеру производственного обучения Дубровину Андрею Владимировичу.

Хочется поделиться краткой предысторией профессионального пути Андрея Владимировича. Он продолжает дело педагогической династии Дубровиных. В педагогической семье девиз «Научился сам - научи другого».

Его дедушка, Дубровин Андрей Иванович, работал мастером производственного обучения в училище № 45, которое позднее вошло в состав Тобольского многопрофильного техникума. Профессиональный опыт деда перешел к отцу.

Отец, Дубровин Владимир Андреевич, работает мастером производственного обучения уже более четверти века. С детских лет брал сына в любой транспорт, которым управлял сам, что вызывало восторг. С детства Андрей Владимирович тянулся к серьезной технике.

Выбор профессии был коротким. Началась учеба в техникуме по специальности «Механизация сельского хозяйства». В студенческие годы ежегодно принимал участие в профессиональных соревнованиях WS. Участвовал в региональном чемпионате WORLD SKILLS RUSSIA. Получил диплом за 2 место по компетенции «Ремонт и обслуживание легковых автомобилей». Через год одержал победу, заняв 1 место.

После армии Андрея Владимировича уже ждали в родных стенах агротехнологического отделения в качестве мастера производственного обучения.

Параллельно с преподаванием окончил Тюменский аграрный университет по направлению «Агроинженерия». Повысил профессиональный уровень профессиональной переподготовкой по педагогике профессионального обучения.

Андрей Владимирович имеет опыт подготовки выпускников, успешно сдавших демонстрационный экзамен (выполняет функции технического эксперта).

Мастер производственного обучения занимается подготовкой студентов к олимпиаде профессионального мастерства по укрупненной группе специальностей СПО 35.02.16 Эксплуатация и ремонт сельскохозяйственной техники и оборудования. Проводит отборочный тур олимпиады среди студентов внутри техникума.

Андрей Владимирович готовит участников на Региональный этап чемпионата по профессиональному мастерству "Профессионалы" Тюменской области по компетенции "Эксплуатация сельскохозяйственных машин".

В самом начале совместной работы по проекту «Наставничество» необходимо было выяснить сильные и слабые стороны. Наставник помогает наставляемому осознать его сильные и слабые стороны и определить векторы развития.

Было проведено вводное анкетирование для наставляемого.

На вопрос «Каких знаний, умений, навыков не хватает в настоящее время» был ответ «Работа с нормативно-методической документацией». Ведь Андрей Владимирович в совершенстве знает любую технику, но работа с документацией - важная компетенция педагога вызывала некоторые затруднения. Трудности ощущались и в составлении перспективного планирования.

Наибольшие трудности отметил Андрей Владимирович: выбирать соответствующие методы и методические приемы для реализации целей образовательной деятельности; формулировать цели и задачи, организовывать сотрудничество между обучающимися.

Из форм повышения квалификации предпочел бы курсы повышения квалификации, самообразование, мастер-классы. При возможности выбора семинаров выбрал бы типы занятий, методика их подготовки и проведения.

Мне-наставнику- важно ориентироваться на близкие, достижимые для наставляемого цели, но и обсуждаем с ним также долгосрочную перспективу и будущее. Таким образом, при проведении анкеты были выявлены цели и задачи наставнической деятельности.

Цель наставничества: оказание методической поддержки в работе с нормативно-методической документацией.

Задачи наставничества:

определение плана мероприятий и контроль выполнения плана;

анализ планирующей документации;

оказание методической помощи в составлении документации;

посещение открытых уроков с анализом деятельности преподавателя и студентов;

повышение квалификации через курсовую подготовку;
участие в мастер- классах.

Форма наставнической работы: педагог- педагог. Выбраны методы: беседа, мотивация, работа по образцу.

Планируемые результаты:

качественное заполнение методической документации;
проведение открытого урока с постановкой целей и задач, с применением современных методических приемов, с групповой организацией сотрудничества обучающихся.

В ходе совместной работы была оказана методическая помощь в заполнении индивидуального плана работы педагога, в составлении плана развития кабинета, в создании рабочих учебных программ, в составлении материалов к комплексному экзамену.

Для повышения педагогических компетенций в рамках ФП «Профессионалитет» прошел курсы в ГАПОУ ТО ДПО "ТОГИРРО" по теме "Обновленные требования к реализации образовательного процесса по программам среднего профессионального образования в условиях внедрения и реализации федерального проекта "Профессионалитет" в количестве 36 часов.

Мастер производственного обучения повышает уровень профессиональной подготовки через стажировку. Прошел в СХПСК «Транссервисмолоко» по теме «Современные технологии обслуживания и ремонта тракторов на предприятии СХПСК «Транссервисмолоко».

Андрей Владимирович участвует в реализации проектов «Агропоколение» и «Профессионалитет» в качестве модератора на этапе профессионального квеста или ведущего мастер-класса.

Андрей Владимирович посетил открытые уроки мастеров производственного обучения: Гуменюка С.Н., Дубровина В.А., Засорина А.С; преподавателей Засориной Н.А., Шевелева М.С., Раимгуловой З.Ф. Педагогическое мастерство и опыт коллег передались Андрею Владимировичу. Он провёл открытый урок по теме «Разборка, сборка двигателя».

Наставник всегда дает обратную связь, как положительную, так и отрицательную. Провели совместный анализ урока, убрали просчеты, и наставник рекомендовала опубликовать на педагогическом сайте разработку проведенного урока. Цель наставничества -оказание методической поддержки в работе с нормативно- методической документацией- была достигнута.

Но останавливаться на достигнутом результате не стоит перспективному мастеру производственного обучения. Поэтому он был выдвинут от агротехнологического отделения на конкурс внутри техникума «Мастер года». В команде единомышленников создавалась «Визитка». Под руководством наставника рождалась методическая разработка урока, раздаточный материал для студентов. Искали приемлемые методы для актуализации знаний, для первичной проверки знаний, метод проведения рефлексии, самооценки знаний студентов. Выбирали форму домашнего задания, которое будет интересно и студенты его выполнят.

Наставник помогает наставляемому преодолевать неудачи. Они видны со стороны. Обязательно мотивирует, ободряет его и хвалит. Ведь проделанная им работа заслуживает поощрения. Андрей Владимирович преодолел волнение, собрался и творчески подошел к реализации плана урока во время конкурса. Наградой за совместный труд стало 2 место в конкурсе. Теперь Андрей Владимирович готовится на областной этап.

Семейный девиз «Научился сам - научи другого» дает отличные результаты. Научившись сам, теперь он может научить других!

Журавлева Ирина Ивановна, учитель русского языка и литературы МАОУ СОШ №17 г. Тюмень

Мой рассказ о Великом профессионале

Мой наставник... Я долго не могла начать. Даже не начать, а определиться, про кого же здесь можно (нет, не правильно сформулировала), НУЖНО написать. Как много замечательных людей встретились на моем профессиональном пути, что одно перечисление их имен и фамилий заняло бы, наверное, половину страницы. Да, мне повезло в этой жизни. Меня окружали

практически всегда, на любой должности, профессионалы, творческие люди, отзывчивые и понимающие.

И, все-таки, все мы родом из детства. И мой рассказ о Великом профессионале, об Учителе, самом близком для меня человеке - о моей маме. У каждого человека есть свои ассоциации с родительским домом, с семьей. Есть они и у меня, тем более, что я - человек творческий, и ассоциации у меня витиеватые, красочные, запоминающиеся. Например, первый мой "педагогический опыт" я получила лет в 9-10, когда к нам в квартиру (нужно понимать, что это однокомнатная квартирка в типовом панельном доме) пришел целый класс! Это были подростки, где классным руководителем была моя мама, их было много, и они были такие все большие и взрослые (мне так казалось), что я робела и восхищенно смотрела на них со стороны: они были раскрепощенные, веселые, активные, дружные; много шутили и пели песни под гитару. Ох уж эта гитара! На всю жизнь врезалась в память очень популярная в те советские годы песня, которую я тогда выучила наизусть и до сих пор очень часто напеваю про себя (и простите меня за то, что теперь, возможно, об этой песне даже говорить нельзя в силу того, что ее автор и исполнитель включен в список иностранных агентов). Но тогда это была самая популярная группа на широких просторах СССР - "Машина времени", и песня такая жизнеутверждающая, задорная, ритмичная. она просто покорила мой детский слух и легла на настроение. Я с упоением подпевала: "... Мы в воде ледяной не плачем и в огне не почти не горим, мы охотники за удачей птицей цвета ультрамарин.". Вот тогда впервые в моем мозгу зародилась идея: как было бы здорово, если бы у меня, когда я вырасту, был бы такой же дружный веселый класс, и мы так же бы пели песни под гитару!

Я всегда восхищалась своей мамой - ее умением объединять вокруг себя своих учеников, ее неуемной энергии, ее талантом говорить много-много: отведя уроки она всегда пыталась найти себе еще собеседников. Я всегда знала все ее новости из школы, знала заочно всех учеников, ориентировалась в именах-фамилиях, знала про учителей и их детей, и как же мне это пригодилось, когда я вступила на путь педагогической деятельности - все вокруг были уже почти родными. Учительское любопытство не давало маме жить спокойно: как там живут ученики, кто где учится, работает, у кого дочка, у кого сын? До сих пор не могу для себя понять, как можно помнить все подробности жизни своих учеников! У меня так не получается. А ее первым выпускникам (на минуточку остановимся) уже за 50! Эти посиделки по поводу праздников и без повода, разговоры по душам, походы, поездки (Крым, Санкт-Петербург, Москва, Золотое кольцо, Казань...). Жизнь кипела вокруг нее. Каждый праздник к ней приходят ее выпускники - поздравить, поговорить, рассказать, похвалиться или пожаловаться. Это яркие моменты учительской жизни, на которых я росла и взрослела. Эти бесконечные, расставленные по всем полочкам, рамочки с фотографиями выпускников и просто классов, где он вела свои любимые русский язык и литературу, а потом и еще не менее любимую географию. Сотни ребячих глаз, ребячих душ...

Можете сказать, что жизнь учителя не так радужна, как я ее описываю и состоит она не из душевных разговоров и веселых моментов. Соглашусь. Все это проходило у меня перед глазами. И кипы тетрадей были, и бессонные ночи перед открытыми уроками, и переживания по поводу того, что ученики не справились с контрольной работой, и что в конце четверти приходилось иногда выставлять двойки (хотя все они были, действительно, заслуженные). И были мои обиды: "Ну почему моим одноклассникам можно не выучить урок, а мне никогда нельзя? Чем я хуже? Почему должна учить все эти трудные правила? Почему нельзя подводить маму-учителю?" Но как же это было потом приятно, когда хвалили другие учителя за отлично выученный урок, за хорошо написанную контрольную, за участие в олимпиадах. Когда достойно закончила школу, сдав экзамены на отлично. Когда поступила в институт, набрав на вступительных экзаменах 15 баллов из 15 возможных. Когда закончила институт с красным дипломом. Потом еще два красных диплома. И все это заслуга моей мамы (и эти дипломы по праву принадлежат нам обеим).

Именно она научила меня учиться бесконечно (простите, дорогие педагоги, за повтор "НАУЧИЛА УЧИТЬСЯ", считающийся ошибкой в диктантах по русскому языку, но в нашей жизни являющийся символом наивысшего восхищения и преклонения перед душевными

качествами моего наставника). Она научила добросовестно относиться ко всем своим делам, доводить начатое до конца, а еще по-доброму относиться ко всем окружающим людям. И не важно, кто перед тобой - директор школы или простая уборщица. Все достойны уважения только потому, что это люди, и у каждого есть что-то замечательное, за что его нужно ценить. Да, и трудоголизм - это тоже от нее, хоть она теперь частенько и ругает меня за это полученное еще в детстве качество характера. Но это же любя, с заботой о своей дочке. Это она, моя мама, поддерживала меня в моем карьерном росте, так радовалась каждой пройденной ступеньке на педагогическом пути.

И любовь к чтению - это тоже от нее. Опять же детские воспоминания: одна комната на четверых и во всю стену сделанные папой из досок и старых гардин полки, заставленные книгами. Классика русская и зарубежная, современные авторы и еще... стопки "Роман-газеты". Такой журнал современным детям уже ни о чем не говорит, а я росла вместе с ним, зачитывалась рассказами, повестями, романами; с нетерпением ждала каждый номер. Как же они манили и привлекали, что сама стала читать лет в пять. И до сих пор не могу остановиться. Наверное, уже тысячи страниц перелистанны, миллионы слов произнесены, но каждый раз - это чудо. Чудо познания нового, чудо художественного слова, чудо мнения автора, чудо своих размышлений. "Свет! Всегда свет! Повсюду свет! В нем нуждаются все. Он содержится в книге" - бесконечное число раз подписываюсь под этими словами Виктора Гюго.

Как же это здорово, когда у тебя есть не просто близкий человек, а еще и единомышленник в профессиональной сфере. Когда тебя понимают с полуслова, когда всегда можешь задать вопрос: "А как приступить в этом сложном случае?"; получить совет, как лучше построить урок, какое взять упражнение для детей, как создать проект, какое произведение выбрать для диктанта или изложения...

И да, у нас педагогическая династия: мама, я, сестра. В этом году в школе, где мама до сих пор преподает (вот так как-то так, ДО СИХ ПОР!), на День учителя был серьезный разговор-презентация о династиях учителей. Как же она нами гордилась! Как мама, как учитель, как наставник! Вот и попробуй-ка ее подвести: не выучить урок, не подготовиться, не сделать, не выполнить. Это просто невозможно рядом с таким человеком!

И скоро конец еще одного учебного года, последние звонки и выпускные баллы. И многочисленные "спасибо за Ваш труд" от очередных учеников 9-ых классов. А я точно знаю, что именно так и будет, как было и все эти годы.

И главное "спасибо" от меня за мой очередной "учебный год" и за новые уроки жизни и профессии от моей мамы.

А потом новый учебный год, и новые классы, и новые секреты ребячих душ для меня и для нее.

И теперь самое важное! Знакомьтесь - самый главный человек в моей жизни, мой наставник, мой эталон, мой оберег, мой талисман, мой путеводитель по "прекрасному и умному" - моя мама Рязанова Людмила Ивановна! Просто учитель!..

**Шетцель Елена Тмирджановна
преподаватель ГАПОУ ТО «Тюменский колледж
производственных и социальных технологий»**

Как погрузить студентов в мир профессиональной деятельности

Интерес к наставничеству во многом зависит от учителей-наставников, с которыми будущий молодой специалист сталкивается на своём пути. Именно они зажигают любовь к профессии, направляют на профессиональный рост и развитие личных качеств. Наставник — это не просто человек, который знает и умеет. Это тот, кто готов делиться своими знаниями и навыками, понимая, что при этом сам становится лучше. Это человек, который всегда учится и у всех, в том числе у своего подопечного. Проектное обучение — яркий пример реверсивного наставничества. Эти два подхода связаны и дополняют друг друга. В рамках проектов молодые сотрудники могут выступать в роли экспертов, помогая старшим коллегам осваивать новые

технологии и методы работы. Такое сочетание опыта и новаторства помогает эффективнее реализовывать проекты.

С 2019 года являюсь ведущим педагогом дисциплины «Основы проектной деятельности» в Тюменском колледже производственных и социальных технологий». Её цель — погрузить студентов в мир профессиональной деятельности.

Проектная деятельность прочно вошла в современную модель обучения, помогает раскрыться не только студентам, но и педагогам. Важный критерий взаимодействия, на мой взгляд, повысить мотивацию к обучению, изменить позицию преподавателя и характер коммуникации с обучающимися. Моя задача - создавать условия для саморазвития студентов. На моих занятиях ребята могут использовать свои находчивость и знания для создания конкретного продукта, а это, безусловно, поможет им развить аналитические умения и практические навыки.

Педагогическое сопровождение этой дисциплины имеет уникальную структуру и включает в себя коллaborацию ведущего педагога, педагогов-наставников и методиста по проектной деятельности. Перед тем как приступить к разработке технического задания для студентов, педагоги-наставники проводят стратегическую сессию. Вместе с методистом они выбирают кейсы, максимально приближенные к производственным задачам. Эти кейсы предоставляются предприятиями — социальными партнерами колледжа.

Затем педагоги-наставники знакомят студентов с техническими заданиями. Студенты могут выбрать наиболее интересное для них направление, не редко их выбор зависит от личности педагога-наставника. Ведущий преподаватель дисциплины контролирует соблюдение всех этапов проекта, помогает студентам с написанием защитного слова и заполнением паспорта проекта. Для более глубокого погружения в тематику проектов ведущий педагог и педагоги-наставники работают в тесном взаимодействии, где последние выступают в роли консультантов для первого.

В финале изучения дисциплины проводятся «Проектные старты», где студенты представляют свои проекты экспертам. После защиты проекта педагоги-наставники произносят ответное слово, в котором отмечают положительные и отрицательные моменты сотрудничества с проектной командой.

Взаимодействие с обучающимися не заканчивается после изучения дисциплины. Оно помогает наладить теплые отношения, и в дальнейшем студенты становятся полноправными участниками проектных команд колледжа или принимают участие в профессиональных конкурсах.

Я осознаю свою значимость в данном процессе, когда в социальных сетях колледжа вижу посты о результатах участия в профессиональных чемпионатах, всероссийских конкурсах своих студентов. А особое тепло вызывает, их взаимодействие с теми педагогами - наставниками, с которыми мы начинали их погружение в проектную деятельность, это значит, что моя работа не заканчивается на выставлении отметки в зачетную книжку, она продолжается...

**Петакова Руфина Каймановна,
заведующая Аксурской СОШ,
филиала МАОУ Дубровинской СОШ,
учитель русского языка и литературы
квалиф.категория: педагог – наставник**

Я – счастливый человек

Я – счастливый человек, потому что люблю то, что заполнило всю мою жизнь: я – учитель. Вот уже много лет я искренне верю в свое призвание, как в основное дело своей жизни и умею отдаваться ему в полной мере. Я не утратила оптимизма и все еще осваиваю, ищу, пробую, творю... Я живу, люблю, радуюсь каждому дню, который приносит мне новые открытия, дарит мне новые встречи, дает возможность ощутить себя нужной частью этого мира. В жизни любого человека случаются мгновения, которые остаются в памяти навсегда. Проходит много лет, и вдруг однажды понимаешь, что ничем не примечательный эпизод твоей жизни оказался для тебя

своеобразной точкой отсчёта. Когда-то, учась в 3 классе, я обратила внимание на то, как наша учительница выставляет оценки в тетрадях и журнале ровным красивым почерком (теперь редко такой встретишь), твёрдо, уверенно. Нет, не сказала я тогда себе: «Обязательно стану учителем». Но, несомненно, в выборе моей профессии сыграли роль и авторитет учителя, и любовь к нему, иначе память не возвращала бы меня в те мгновения, когда от того, что делал учитель, в прямом смысле, захватывало дух.

Как часто слышу фразу: «Ваши проблемы». Для многих — это чуть ли не формула спокойствия: не моё и ладно. Исчезнувшее слово «дефицит» вновь возвращается к нам, только не в смысле продуктов или других каких-то товаров, речь идет о дефиците внимания, доверия, любви, душевной теплоты к человеку.

Человеческая память очень короткая, почему-то стараемся помнить только плохое, цепляемся за это, а хорошее вспоминается лишь тогда, когда мы уже потеряли. Оттого и живется нам трудно, в жизни скапливается столько проблем и всё из-за того, что мы не умеем прощать людей. Дети чувствуют это в стократ сильней, они, как губка, впитывают в себя всё то, что мы в них сейчас заложим, а будет больше хорошего или плохого — зависит от нас. И порой единственный человек, кому есть дело до ребёнка, — это учитель. И мне встретились именно такие люди, которые дали начало моей учительской жизни, протянули руку, подставили в нужный момент своё плечо — это мои учителя- наставники.

Говорят, что труд учителя — удел энтузиастов, которые с детства видели себя в роли наставника, мечтали сеять "разумное, доброе, вечное"... Многие согласятся с тем, что учитель — это не просто профессия, это миссия. Ведь всех нас во многом сформировала школа, и в первую очередь, наши педагоги. Трудно переоценить заслуги талантливого учителя, который открывает перед ребенком дверь в мир знаний, влияет на формирование его человеческих качеств, закладывает основы его будущего...

Более 30 лет я работаю в школе. Немного по сравнению с теми, кто, будучи уже на заслуженном отдыхе, продолжают трудиться, не мыся себя без любимого дела. Но и немало для того, чтобы увидеть результаты своего труда и сделать работу над ошибками. Я не могу сказать, что мой путь от ученицы до студента, от студента до учителя был совершенным, но могу сказать одно, что на моём пути было больше хороших людей и среди них немало моих учителей, моих наставников. В школьные годы — это мои учителя русского языка и литературы, именно они привили любовь к предмету, к школе; уже прия в школу в качестве учителя — это мои коллеги- наставники. Именно они научили меня первым шагам в учительской работе, не засомневались, поддержали.

И вот прошло немало лет, теперь уже и я наставник молодых педагогов. Вот уже третий год подряд наш коллектив пополняется молодыми педагогами из числа наших бывших учеников, поэтому адаптации друг к другу, можно сказать, и не было, просто встретились родные люди, которые готовы помочь всегда. Коллективу представилась возможность пройти путь учительства заново, вспомнить себя в молодые годы! Первый год для молодого специалиста обычно самый важный и сложный. От того, как он пройдет его, зависит, состоится ли молодой педагог как профессионал, останется ли он работать в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности.

Я понимала, что моя задача, как наставника, заключается не только в передаче опыта, но и в том, чтобы поддержать их в этом непростом периоде адаптации. Первый шаг, который был предпринят с моей стороны, заключался в создании открытой и доверительной атмосферы. Мы начали с регулярных встреч, на которых обсуждались уроки молодых коллег, подходы к обучению и возникающие трудности, поощряла делиться своими переживаниями и мыслями. Одним из самых запоминающихся моментов нашей работы стало наблюдение за тем, как педагоги начали развивать свой стиль преподавания: начали с традиционных методов обучения, что привело к недостаточному вовлечению учащихся в учебный процесс. Вместо того, чтобы критиковать их подход, мы решили совместно проанализировать урок: обсудили, какие элементы можно изменить, чтобы сделать занятия более интерактивными и интересными. В результате, наставляемые внедрили в практику обучения игровые элементы, групповые проекты, приемы ТРИЗ, технологии критического мышления, что повысило интерес обучающихся к учебному

материалу, в практику ввели интегрированные уроки совместно с педагогом – стажистом, познакомились с цифровыми образовательными ресурсами, что является неотъемлемой частью современного урока.

Еще одним испытанием для молодых специалистов стало управление классом: педагоги не сразу смогли найти подход к каждому учащемуся, чувствовали неприятие или, наоборот, чрезмерную необузданность детей. Вместо того, чтобы давать просто советы я предложила посетить мои уроки, уроки стажистов, затем обсудить увиденное. Это позволило наставляемым увидеть различные техники управления поведением и взаимодействия с учащимися в действии, затем мы вместе разработали стратегии, которые помогли им создать более структурированную и позитивную атмосферу на уроках.

На протяжении нашего сотрудничества я старалась акцентировать внимание на сильных сторонах наставляемых: одна из них – талантливый организатор, вторая обладала креативным подходом к обучению, третья – коммуникабельна. Все эти качества поощряла использовать при планировании мероприятий для учеников: конкурсы, выставки и т.д. Это укрепило их уверенность в себе, позволило наладить более тесную связь с учениками.

Наставляемые начали выходить на профессиональные мероприятия: международная конференция «Школа в фокусе. Фокусы в школе» в качестве спикера, выступления на вебинарах о сотрудничестве с наставником, открытые уроки на муниципальном уровне, участие в заочных конкурсах регионального уровня «Есть идея!», «Цифровой урок», публиковаться на различных ресурсах. В результате такой тесной работы один молодой педагог, выпускник ФПП, проработав лишь только год, аттестовался на первую квалификационную категорию, в школе появился клуб молодого учителя с креативным названием «Молодежка»; дети тянутся к молодежи, поддерживают их в любых начинаниях, для педагогов – стажистов молодые специалисты стали хорошими помощниками при проведении мероприятий, при работе с цифровыми образовательными ресурсами, прислушиваются к советам молодых в каких – то вопросах, ведь их видение какого – то события во многом отличается от нашего, «стажистского»).

В конечном итоге, работа с молодыми специалистами стала для самих же специалистов не только возможностью расти как учителю, но и для меня – переосмыслить свои собственные подходы и взгляды на преподавание. Я осознала, насколько важно быть гибким и открытым к новым идеям.

Элберт Г. Хаббард говорил: «Цель обучения ребенка состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи учителя». Но разве это высказывание нельзя отнести и к наставничеству? Давайте перефразируем немного Хаббарда: «Цель обучения молодого педагога состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи наставника». Как верно подмечено! Сразу приходят на ум слова Леонардо да Винчи: «Плох тот учитель, который не превзошел своего учителя». Ведь это непреложная истина. Только так молодое поколение сможет шагать вперед, в будущее общества, будущее науки.

И, наверное, высшая оценка моего труда — это слова моих юных учителей, когда после моего недолгого отсутствия в школе, они влетели в мой кабинет, прощебетали все новости, какие с ними случились, а одна из них сказала: «Как я вас ждала, как же все – таки без вас плохо в школе!» После таких слов хочется дальше работать, отдавать с большей силой то, что знаешь сам!

В заключение хочу сказать, что работа учителя – наставника с молодым специалистом – это уникальный опыт, который обогащает обе стороны. Поддержка, понимание и совместный рост помогают не только молодому педагогу обрести уверенность в своих силах, но и более опытному педагогу заново открыть для себя радость обучения. Я горжусь тем, что смогла помочь наставляемым, и надеюсь, что они продолжат вдохновлять своих учеников так же, как они меня.

Наставник как свеча

Согласно теории развивающего обучения Льва Выготского, развитие происходит через социальное взаимодействие и сотрудничество с более опытными людьми. Я не могу не согласиться с этим утверждением, потому что оно соответствует моему полученному опыту, и характеризует мое становление не только как профессионала, но и как личности.

На протяжение своего педагогического пути, я была в разных ситуациях: когда была опора на наставника, и когда мне приходилось оставаться один на один со своими вопросами и сложностями. Поэтому я считаю, что у каждого человека в жизни должен быть свой учитель, который даст уверенность в собственных силах и поможет максимально раскрыть потенциал.

Наставник помогает открыть путь в будущее, мотивирует добиваться поставленных целей, оказывает поддержку и всегда готов прийти на помощь, это человек, который будет верить в тебя и твои способности, сопровождать на нелегком профессиональном пути.

Я очень благодарна тем людям, которые однажды поверили в меня, оценили мои профессиональные навыки и оказали поддержку на моем педагогическом пути. Благодаря им, я получила новые знания, навыки и качества, так необходимые мне в профессиональной деятельности. Со временем, вместе с профессиональным ростом, я стала замечать, что ко мне стали прислушиваться молодые коллеги, а я, в свою очередь, с удовольствием начала делиться с ними своим опытом.

Сейчас я являюсь педагогом-психологом в Службе Ранней помощи детского сада, и знания, которыми я овладела за период работы, являются достаточно редкими и уникальными. Опыт, который я получила за годы практики в работе с семьями с каждым годом становился все больше и ко мне пришло желание им делится и распространять свои знания. Каждый человек хочет оставить после себя след, мой след — это те знания, которые я передаю молодому поколению специалистов, позволяя своим ценностям, убеждениям и опыту идти через года.

В нашем небольшом коллективе очень важна командная работа, поэтому важно поддерживать и мотивировать молодых сотрудников на их новом профессиональном пути. Именно все вместе мы работаем с одной и той же миссией - помогать семьям становиться более счастливыми и уверенными, а детям получать новые навыки и умения. Мое образование психолога помогает не только передать свои теоретические и практические знания в работе с детьми и их родителями, но и умение вовремя поддерживать, найти нужные слова для молодых коллег в сложной ситуации.

В наставничестве важно оценить сильные стороны нового специалиста, а также те зоны его развития, в которых ему необходима поддержка. Для этого в Службе ранней помощи, совместно с руководителем мы составляем план мероприятий по работе с новым сотрудником и включению его в коллективную деятельность.

Очень важным является заключительный этап наставничества, который определяет уровень профессиональной адаптации наставляемого и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей. После всех пройденных этапов молодым специалистам достаточно комфортно начинать работать, и я вижу счастливые глаза родителей и детей, которые с удовольствием работают с молодыми специалистами.

К своей работе я отношусь творчески, и считаю важным в работе с молодыми специалистами не только развитие из профессиональных качеств, но и включение их в активную социальную жизнь коллектива. Считаю, что участие в творческой, общественной, спортивной жизни является неотъемлемой частью развития успешной и гармоничной личности.

Мы все делаем одно большое дело- воспитываем подрастающее поколение и, как я могу поделиться своим опытом, так и сама готова учиться новому у своих коллег. Так, например, совместно с наставляемым педагогом мы разработали новый совместный проект, для реализации которого нам очень пригодились знания молодого специалиста, а именно его умение креативно

мыслить и творчески подходить к вопросам использования цифровых технологий в работе с семьями.

Считаю развитие системы наставничества важным условием успешной работы команды специалистов как подразделения Службы ранней помощи, так и детского сада в целом.

Наставник как свеча он освещает путь в будущее своему ученику, дает тепло поддержки, мотивацию к цели и закладывает основу важных ценностей.

НОМИНАЦИЯ ЭССЕ-РАЗМЫШЛЕНИЕ «НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ОБРАЗ ЖИЗНИ»

**Иванова Наталья Викторовна
учитель физической культуры
МАОУ СОШ № 7 г. Тобольск**

В чем секрет моего педагогического счастья?

Я, Иванова Наталья Викторовна, учитель физической культуры МАОУ СОШ № 7, город Тобольск. Почему я выбрала профессию учителя? Я выросла в семье педагогов. Когда я училась в школе, мне нравилось все: уроки, общение на переменах с ребятами, внеклассные мероприятия. Но особенно мне полюбился спорт, а каждый урок физкультуры был для меня праздником. Я посещала спортивные секции, принимала участие в школьных и городских спортивных соревнованиях. Мечтала стать учителем. Идеалом была для меня моя мама и мой учитель физкультуры. Именно они повлияли на выбор моей будущей профессии.

Сейчас, работая в школе, я тоже получаю радость и удовольствие. В чем секрет моего педагогического счастья? Для меня урок физической культуры – это кропотливая работа над укреплением здоровья детей. Я испытываю чувство радости, когда вижу, как ребята расправляют плечи, становятся крепче, увереннее, лучше узнают себя, свои возможности. С интересом наблюдаю за изменением настроя ребят, когда они входят в спортивный зал. Глаза радостно сияют в предчувствии того, что можно прыгать, бегать, заниматься физическими упражнениями, подвижными и спортивными играми. Передо мной, как и перед любым учителем неизбежно встает задача качественного обучения предмету. Поиск новых приёмов, методов и технологий актуален особенно в наше время. Стараюсь выбирать такие технологии и методы, которые давали бы возможность это осуществить. Кроме уроков физкультуры, занимаюсь внеурочной деятельностью.

Моя работа мне нравится, стараюсь выполнять ее искренне, с душой. Радуюсь всем успехам моих учеников. Преподаю физическую культуру, даю ребятам знания, забочусь о здоровье своих учеников. И ни разу я о выборе профессии не пожалела. Уверена, что учитель – профессия важная и вечная. Учителем стать нельзя – им надо родиться.

В своей практике я всегда стараюсь быть открытой и доступной не только для своих учеников, но и коллег. Я понимаю, что мой опыт – это тот бесценный ресурс, который я могу использовать, чтобы помочь другим стать лучше. Каждый педагог, с которым я работаю, уникален, и для меня важно понимать их индивидуальные потребности и особенности. Уже несколько лет являюсь наставником для молодых педагогов нашей школы.

Первый год для молодого специалиста обычно самый важный и сложный. От того, как он пройдет, зависит, состоится ли молодой учитель как профессионал, останется ли он работать в сфере образования или найдет себя в другой сфере деятельности. Никакие советы, рассказы, объяснения не помогут так, как личный пример. Адаптация молодого педагога во многом зависит от психологического климата в коллективе, от стиля управления, от условий труда. Как опытный учитель физической культуры, я осознаю, что моя задача заключается не только в обучении детей физической активности, но и в том, чтобы быть образцом, примером для подражания, источником вдохновения для моих более молодых коллег. В этом контексте поддержка молодых

педагогов становится неотъемлемой частью моей работы, ведь, передавая свой опыт, я помогаю им добиться успеха в их взаимодействии с детьми.

Наставничество требует от меня умения слушать, делиться знаниями и воспитывать в себе терпимость. Я считаю, что настоящая сила наставника заключается в его способности не просто направлять, но и вдохновлять. Наставник должен быть уверен в своих действиях и ценностях, чтобы учащиеся и молодые учителя могли видеть в нем пример. Их успехи становятся для меня важнейшей наградой. Я горжусь, когда вижу, как мои коллеги-ученики, вдохновленные моим примером, начинают проявлять инициативу, добиваются успехов, не боятся ставить перед собой высокие цели.

Наставничество — это не просто роль или функция, которую мы выполняем в качестве учителей. Это образ жизни, пронизанный искренней заботой о будущем, желанием передать свои знания и любовь к своему делу. Система взаимодействия между наставником и наставляемым строится на взаимном уважении и доверии. В процессе работы я стараюсь поддерживать открытый диалог с молодыми коллегами, обмениваясь с ними мышлением об эффективных методах занятий, о поведении с учениками и о том, как создавать позитивную атмосферу на уроках. Я помогаю им развиваться не только как педагогам, но и как личности, учу их находить общий язык с каждым учеником, как выстраивать доверительные отношения.

Каждый раз, когда я провожу совместные занятия с молодыми учителями, я вижу, как они растут профессионально. Я наблюдаю за их взаимодействием с детьми, подсказываю, что можно улучшить или изменить. Это не просто передача информации, это обмен опытом, который помогает как им, так и мне. Я остаюсь актуальной и гибкой, ведь каждое новое поколение учеников требует нового подхода.

Личный пример — это мощный инструмент влияния. Я стараюсь вести активный и здоровый образ жизни, показывая своим ученикам, что спорт и физическая активность — это неотъемлемая часть жизни. Мои занятия всегда наполнены энергией и позитивом, и я акцентирую внимание на важности командной работы, поддержки друг друга и взаимодовольства от процесса.

Когда я наблюдаю, как учащиеся и молодые педагоги движутся в одном направлении, как стремятся к общим целям, я чувствую, что мы делаем одно общее дело. Взаимодействуя друг с другом, вдохновляя на действия, мы создаем крепкое сообщество, в котором каждый чувствует свою значимость и принадлежность.

Я вижу, как мой опыт влияет на молодых учителей, и это подстегивает меня продолжать развиваться в своей профессии. Наставничество — это постоянный процесс обучения и обмена, который обогащает и меня, и окружающих. Я горжусь тем, что могу помочь новым педагогам найти свой путь, прийти к успеху и, в свою очередь, вдохновить своих учеников.

Наставничество — это больше, чем просто передача знаний. Это образ жизни, который основан на сотрудничестве, взаимопомощи и поддержке. Я стремлюсь быть тем наставником, который не только учит, но и вдохновляет, передает свою страсть к физической культуре и показывает, как важно быть примером для подражания. Вместе с молодыми коллегами и учениками мы создаем будущее, где спорт становится неотъемлемой частью жизни каждого, и я горжусь тем, что могу внести свой вклад в это общее дело.

**Лискова Светлана Анатольевна
заместитель заведующего
МАДОУ Червишевский детский сад «Сибирячок»
Тюменский муниципальный район**

Любому молодому специалисту по силам стать профессионалом

В сложном механизме российского образования есть одно звено, которое на первый взгляд, кажется очень второстепенным, но которое на самом деле является весьма важным для успешного функционирования образовательных учреждений. Это звено — наставничество. Я обращалась к разным источникам, хотела для себя вывести понятие этой важной составляющей.

И обнаружила, что история наставничества на Руси имеет очень древние корни. Свое наибольшее развитие наставничество получило при Сергии Радонежском, который по праву считается основоположником русского старчества-наставничества. Преподобный Сергий Радонежский – фундаментальная фигура, о жизни которого сложено множество легенд. Рожденный в трудное для Руси время (чаще всего называют 1314 год), преподобный Сергий прошел путь от уединенного отшельника до духовного лидера, его жизнь, деятельность, его наставления и учения сохраняют свою актуальность и сегодня. В середине XIX века наставничество приобретает особую роль. Одним из первых, кто размышляет о проблемах наставничества был К.Д. Ушинский. Он установил зависимость профессиональной адаптации наставляемого от уровня педагогического мастерства и опыта самого наставника. Это и стало основой для создания системы наставничества в моей работе.

Сколько у нас достойных педагогов, о которых знает узкий круг: коллеги, воспитанники и их родители. Да, возможно, они не имеют высоких званий, не стали лауреатами престижных конкурсов, но это не делает их менее квалифицированными специалистами. Эти педагоги становятся востребованными на данном поприще: всеми знаниями, умениями и навыками, которыми они обладают, эти люди делятся со своими молодыми коллегами. Наше общество уже иное, некоторые методы обучения и воспитания воспринимаются в штыки. Оно и понятно. Все меняется, но неизменными, на мой взгляд, остаются – чувство долга, выдержка, ответственность, умение и желание учиться, преданность своей стране, своей профессии. В беседы с молодежью выявили особенности нашей профессии - она самая уникальная, по своему характеру и «материалу», с которым приходится работать. В руках педагога – судьба поколения, которое ходит в детский сад, сидит за партой, а скоро примет на себя ответственность за страну.

На мой взгляд, включение наставничества в совершение работы образовательного учреждения – это лучшее использование кадров. Опыт, знания, которыми владею, я с удовольствием передаю молодежи. И возвращаясь к понятию наставничества, ближе всего для меня оказалось такое: наставничество – это доверительное общение двух поколений с целью передачи профессионального опыта и нравственных норм.

С молодым коллегой мы определили главные факторы, влияющие на становление человека в профессии: государство, финансы, условия труда, признание, возможность самореализации и карьерного роста. Чтобы повысить уровень профессиональных компетенций нужно не ждать каких-то изменений извне, а меняться самому. И тут приходят на память знаменитые слова немецкого богослова Карла Этингера: «Господи, дай мне спокойствие принять то, что я не могу изменить, дай мне мужество изменить то, что я могу, и дай мудрость – отделить одно от другого». Когда мы беремся за то, что нам по силам, а это возможность учиться, самореализация, появляется искренняя вовлеченность в процесс работы, готовность вместе проектировать будущее и воплощать намеченные шаги в жизнь. Реальные шаги были сделаны благодаря тому, что были определены условия внутри каждого фактора, через конкретные планы, необходимые ресурсы, риски и пути их преодоления. На многие вопросы ответы появляются не сразу, но реализация намеченных планов, да еще через взаимодействие с другими коллегами, приносит свои плоды, появляются новые идеи и открытия.

Каждый этап дает новый опыт, из которого молодой специалист делает свои выводы и вновь делает шаг на пути к профессионализму. У А.П. Чехова есть такие строки: «Мы залезли по уши в свою специальность, а что дальше этого, до того и дела нет... Ну, нет, брат, с такими узкими односторонними взглядами далеко не пойдешь...ни-ни, ни в каком случае. Общее образование надо иметь!». Вряд ли приходится доказывать правоту этих слов. Педагогу надо постоянно расти, быть разносторонним образованным человеком.

Я считаю, что любому молодому специалисту по силам стать профессионалом. У кого-то это врождено, с кем-то надо просто быть рядом, а кому-то вовремя помочь. Важно раскрыть человека, увидеть его «изюминку». Значит, нужно время, желание и возможность выслушать, понять и помочь. Нельзя заставить любить свою профессию, насилино мил не будешь, но научить понимать и чувствовать – реально. В какой-то момент я поняла, что хочу иметь отношение к этому, к тому, что действительно имеет смысл, и тут для меня на первый план выходит постулат - чтобы учить другого, я не перестаю учиться сама.

Очень важным этапом работы в своем коллективе считаю реализованный проект «Взгляд из окна», где коллеги делились своими мыслями о важности профессии, о значимости педагогической деятельности в современном обществе. Думаю, что наставничество — это образ жизни. Если берешь на себя эту миссию, то первым делом надо понимать, что надо быть примером для молодого поколения, эта миссия открывает очень увлекательный путь — теперь мы вместе ищем ответы на возникающие вопросы, рассуждаем, разбираемся в сомнениях, творим, вдохновляя друг друга.

Со временем роль современного педагога и будет заключаться в том, чтобы быть примером, потому как с другими функциями, например, получение и обработка информации, знакомство с чем-то новым может справиться и искусственный интеллект, мы уже близки к этому. Время сейчас такое — не учиться нельзя!

Биктимирова Флорида Аслямовна
учитель начальных классов
МАОУ СОШ №63, город Тюмень

Зачем нужны наставники, какова их выгода, как и чем они могут помочь?

Мне кажется, что до 2022 года было неоднозначное отношение к наставничеству в образовательной среде. Часть молодых педагогов не понимает значимости наставничества. С 2023 года движение по наставничеству активизировалось, на самом деле наконец-то общество созрело для правильно выверенной взаимопомощи в образовании. Молодым педагогам хочется полностью понимать, чего ждать от наставника, и как перестать бояться этот замечательный «инструмент».

Никогда не думала, что меня затронет эта тема. Хочется дать своё определение наставника.

Во-первых, наставник — это опытный человек, который помогает менее опытному. Наставник должен спуститься с вершины знаний и донести доступно до другого человека свой опыт. Наставник должен быть мудрым, терпеливым, должен уметь передавать глубокие знания, понимать амбиции своего подопечного, отвечать за результаты их совместной работы.

Во-вторых, очень сложно не имея опыта, достигнуть результатов и прийти к успеху. Ценность наставника неоспорима. Всегда легче идти со знающим человеком, делать меньше ошибок. Поэтому, когда есть человек, готовый помочь подопечному и не просто советом, а ещё и постоянным наставничеством, это крайне успешно. В мире, где ценность бескорыстной помощи уже потеряна, крайне важно иметь наставника.

Проиллюстрирую наставничество своим личным примером. В 70-80-х годах я была молодым специалистом. С первых дней возникло множество вопросов в учительской работе. Первое, что я сделала, обратилась к коллеге старшего возраста. Для себя сделала открытие. Надо общаться, «язык до Киева доведёт». Завела блокнот и записывала вопросы, на которые должна получить ответ. Получив ответ, я записывала его рядом с вопросом. Так я собирала практические знания по частицам. Моими наставниками были не только учителя, администрация школы, также я много занималась самообразованием.

Как я ждала день, когда в моём почтовом ящике появятся журналы «Начальная школа», «1 Сентября»!.. Каждый ценный материал я выделяла в журнале карандашом, а в новом блокноте записывала номер журнала, страницу и тему. Интерес к каждому номеру был всё больше и больше, как и желание найти что-нибудь полезное.

Моими наставниками стали учителя —новаторы педагогики. Целая плеяда имён: В.А. Сухомлинский, Л.С. Выготский, Л.В. Занков, В.Ф.Шаталов, Ш.А. Амонашвили. Каждая прочитанная книга, статья, созданные мастерами-новаторами были как глоток воздуха после прочтения. А каждая встреча переполняла меня энергией. Так я стала соизмерять свой шаг со своими заочными наставниками. Теперь я могла видеть и понимать, что я делала не так в вопросах обучения и воспитания подрастающего поколения, находить ответы у мастеров педагогического труда.

21 век – это век информационный. Мир стремительно стал меняться. В школе появились компьютеры и электронные журналы. Теперь наставниками стали молодые учителя. Зная, как нам тяжело было овладеть компьютером, они терпеливо обучали нас азам компьютерной грамоты. Благодаря наставникам мы быстро освоили компьютерную технологию и стали в ряд с молодыми учителями. Педагогический опыт приходил поэтапно. Так вместе с опытом формировалось моё педагогическое кредо «Будь, собой! Никогда не сдавайся, иди вперёд».

И вот уже я - педагог с огромным педагогическим багажом за плечами, которым могу поделиться со своими коллегами. Как-то ко мне обратилась молодая учительница и робко попросила стать её наставником. Вспомнила, как мне было трудно в начале работы в школе, и решила ей помочь. Я не должна подвести молодого педагога, она в меня верит, обязана помочь девушке поверить в себя.

По нашему обоюдному согласию мы начали работу с общения. Мы задавали вопросы друг другу, вели беседы, знакомились с педагогической литературой, справочниками, словарями. Находили ответы из разных источников, посоветовала подопечной завести электронную папку, для сбора необходимой информации.

Затем мы расширили для себя новые горизонты: демонстрировали свои умения и навыки, посещали уроки, внеклассные мероприятия у друг друга. Совместно готовились к открытым урокам. Собрали педагогическую копилку «Удиви меня!».

Работа по наставничеству меня стала привлекать, было интересно учить учителя. Это стало началом формирования опыта в роли учителя- наставника, новой страницей в моей педагогической деятельности. Я понимала, что для качественного осуществления обязанностей наставника и успешной профессиональной адаптации начинающего учителя необходим план мероприятий и конкретных шагов. Таким образом, мы составили план работы на основе выявленных проблем. При осуществлении мониторинга, мы отмечали что у нас получилось, а над чем надо продолжить работу, обсуждали, каким педагогическим компетенциям научились, для чего завели тетрадь «Путь к успеху».

Приятно было работать совместно в проведении мастер- классов, курсов. Теперь в своей подопечной я видела решительность, креативность, педагогический рост. Я стала гордиться своей подопечной. Да, я её увлекла, открыла ей свои педагогические секреты. Поделилась своим счастьем быть учителем. Зажгла огонь знаний. Показала, как наша энергия, вдохновение отражаются в наших учениках, как светятся глаза детей и учителя за хорошие результаты.

Учитель и ученик - это два источника, которые создают поток энергии. Учитель не может без учеников, а ученики без учителя. Учитель и ученик излучают друг для друга ментальную энергию. В этих отношениях не должно быть застоя. Поэтому учитель должен быть наставником с большой ответственностью и умело передавать знания, понимать и сопереживать, быть терпеливым и настойчивым, любить детей.

Для своих учеников, которые ушли в старшую школу и для своих малышей я тоже являюсь наставником. Стараюсь не учить, а помогать, направлять находить знания. А также настроить образовательный процесс, побороть возникающие сложности, лучше понять ребятишек и себя. Как приятно слышать слова благодарности от молодых учителей, от бывших учеников и их родителей, понимая, что в школе работают только увлечённые люди. Как приятно осознавать, что ты причастен к успехам своих учеников, молодых учителей. И вдвойне приятно быть наставником.

Я благодарна судьбе за то, что в выборе профессии не ошиблась. Я счастливый человек. Искренне верю в своё призвание, как основное дело своей жизни и умею отдаваться ему в полной мере. Моя миссия как наставника и педагога - дарить свою любовь и заботу детям и коллегам. Мои мысли, чувства, дела, работа приносят мне радость. Я расту вместе с подопечными, а они растут вместе со мной.

Неуловимый человек-загадка

Кто такой наставник? Что это за невидимый человек? Кто его видел или знает? Таким и другими подобными вопросами задаётся каждый учитель. Кто-то в начале своего творческого пути, кто-то в середине, но так или иначе наставник появляется в жизни каждого педагога. И тут многое зависит, на мой взгляд, не только от самого учителя, но и от окружения и зрелости его личности.

Так кто же этот неуловимый человек-загадка? Хочу сегодня представить человека, который в своё время перевернул мою жизнь, своим примером показал и ввёл в мир учительства. Наше знакомство началось за долго до того, как пришла в профессию учитель.

Впервые с моим наставником встретились ещё в школе, когда он был классным руководителем и учителем биологии, а я обычной школьницей. Правильно говорят «личность формируется на основе того окружения, социума, в котором происходит становление, и она впитывает опыт, знания, идеи вокруг находящихся людей». Мой учитель, человек скромный, как женщина, застенчивый. Но в тоже время, знающий себе цену, обладающий колоссальным опытом и огромным багажом знаний. Как учитель, была всегда справедлива, умела своим примером заинтересовать нас, ребят голодных 90-х, времени, когда ломались ориентиры и исчезали целые государственные системы. Сумела и в это не простое время оставаться человеком и не идти на сделку с совестью. Развивала и вкладывала в нас всю свою душу и умела так мастерски построить своё сотрудничество с нами, что каждый из нас оставался индивидуальностью, в тоже время мы были дружным, сплочённым коллективом. В свободное время ездили на базы отдыха, ходили в походы, участвовали во всех КТД школы. «Ярким пятном» на всю мою жизнь останется воспоминание о поездке в город-герой Ленинград, нынешний Санкт-Петербург.

«Случайности, не случайны», но самый красивый город мира, с той архитектурой, красотой улиц и великолепием дворцов, познакомила меня тоже она, учитель-наставник.

Именно тогда, скорее всего во мне и произошла трансформация и осознание чёткой установки, обретение уверенности, что хочу быть такой же учительницей, как она - мой классный педагог.

Педагог с большой буквы! За что и благодарна этой красивой и мудрой женщине.

Шло время... Пролетели годы учёбы в колледже и институте. Вот я молодой, неопытный педагог истории пришла работать в школу, в ту, где когда-то прошли и мои школьные годы. Всё по той же счастливой случайности завучем по учебно-воспитательной работе оказалась мой классный педагог, а в будущем и проводник в профессию учитель. Было интересно и не обычно узнать своего педагога-наставника и с этой стороны.

И тут человек проявил себя, как грамотный, опытный коллега. Относиться к молодым специалистам «на равных», быть для них мудрым наставником, справедливым руководителем: вот те ключевые словосочетания, которые описывают завуча школы, а по совместительству и моего наставника, человека с большим сердцем и горящими глазами!

Человек, проживая свою жизнь, набирается опыта, наполняется, как сосуд знаниями. Жизнь не стоит на месте. Следующая наша встреча состоялась уже в институте, когда мой наставник защитил диссертацию, стал кандидатом наук, преподавателем дисциплин. Наши дороги пересеклись и в этот раз. На кафедре в вузе. Получая высшее образование, также случайно узнала, что профессором, наставником для написания кандидатской диссертационной работы моего наставника и моей дипломной работы была одна и та же преподаватель.

Развитие педагога всецело и только в его руках. Наставничество – это образ жизни. Соглашусь с каждым словом этой простой на первый взгляд фразы, которая характеризует и полностью повторяет развитие и образ жизни моего педагога-наставника. Наше сотрудничество происходило и происходит и по сей день. Наше взаимодействие и образ жизни, даёт ощущение, что мы с наставником делаем одно большое общее дело. Вот мы встречаемся на различных

площадках, образовательных форумах, конференциях, приходя обмениваться и передавать свой опыт, знания. Наставник – это обычный человек, живущий рядом с нами и среди нас. Да, скорее верно. Но, он уникален, как единица, человек, жизнь которого не стоит на месте.

Он постоянно растёт и развивается в профессии, он всегда впереди новых подходов, ориентиров в области образования. Он живёт этим развитием и не может по-другому. У него настолько широкая и тёплая душа, в хорошем смысле этого слова, что он способен обогреть, напитать каждого кто в этом нуждается, разглядеть в человеке сущность, его изюминку, вот те качества, которыми обладает мой педагог-наставник. И двигаясь, развиваясь в профессии, всегда вспоминаю, невольно обращаюсь, ориентируясь на его опыт.

Наставничество – это образ жизни! Вот то, главное и ключевое достоинство, что характеризует моего наставника в полном смысле этого слова. И вся его жизнь, развитие в профессии и взаимодействие с педагогами, доказывает эту устоявшуюся фразу.

В заключении, хотела бы выразить благодарность всем педагогам – наставникам за их огромное доброе сердце, а также посвятить строки, мною сочинённые, но, в первую очередь, выразить благодарность тому самому наставнику, моему учителю, классному руководителю, когда я училась с 5-го по 11-ый класс МАОУ СОШ №27 г. Тюмени, а, затем, и, коллеге - Иванычевой Татьяне Алексеевне.

Альмуков Артур Русланович
учитель МАОУ СОШ №7 г. Тобольск

Источник вдохновения и опора в моей работе

Как молодой учитель физической культуры, я понимаю, насколько важно иметь наставника, особенно когда начинаешь свой профессиональный путь. Мой наставник — опытный педагог, чья мудрость и знания стали для меня источником вдохновения и опорой в моей работе. Наставничество — это не просто передача информации, это образ жизни, основанный на взаимной поддержке, открытости и стремлении к совершенству.

Человеческая позиция наставника. Мой наставник — это человек, который глубоко преданный своему делу. Он всегда готов выслушать мои вопросы и сомнения, предложить совет и помочь найти решение даже самых сложных задач. Его отношение к профессии основано на искренней любви к детям и желании помочь им расти и развиваться. Для него нет мелочей в работе: каждая деталь важна, будь то подготовка урока, выбор упражнений или поддержка ученика в трудную минуту. Он понимает, что каждый ребенок уникален, и подходит к каждому индивидуально. Этот подход помогает ему находить общий язык с самыми разными детьми, будь то активные спортсмены или те, кто только начинает интересоваться физической активностью. Благодаря этому у детей появляется уверенность в себе и желание двигаться вперед.

Система взаимодействия наставника и наставляемого. Наше взаимодействие строится на открытом диалоге и взаимном уважении. Мы обсуждаем планы уроков, методы работы с различными группами учащихся, подходы к мотивации и многое другое. Я чувствую, что могу доверять моему наставнику, ведь он всегда поддерживает меня и делится своим опытом. Он не только рассказывает мне о том, как правильно организовать занятие, но и показывает на практике, как это делается.

Мы часто проводим уроки совместно, и это позволяет мне наблюдать за тем, как мой наставник взаимодействует с учениками. Видя, как он работает, я учусь многому: как контролировать класс, как объяснять сложные упражнения, как поддерживать дисциплину и создавать дружелюбную атмосферу на занятиях.

Личный пример наставника. Личный пример моего наставника оказывает огромное влияние на мою работу. Он всегда приходит на занятия вовремя, тщательно готовится к каждому уроку и проявляет уважение ко всем участникам образовательного процесса. Его любовь к спорту и активная жизненная позиция вдохновляют меня быть таким же энергичным и целеустремленным.

Его внимание к деталям и стремление к совершенству помогают мне понять, что качество работы важнее количества. Он показывает, что важно не только давать знания, но и быть примером для подражания. Когда дети видят, что их учитель сам активно занимается спортом и ведет здоровый образ жизни, они начинают воспринимать физическую активность как нечто естественное и важное.

Ощущение общего дела. Благодаря нашему тесному сотрудничеству я ощущаю, что мы действительно делаем одно общее дело. Мы работаем ради того, чтобы наши ученики росли здоровыми, сильными и уверенными в себе. Это чувство единства помогает мне чувствовать себя частью большой команды, где каждый участник важен и ценен.

Мои ученики тоже чувствуют эту связь. Они знают, что у нас есть общая цель — развитие их физических способностей и укрепление здоровья. Это создает особую атмосферу на уроках, где каждый ученик чувствует себя важным и нужным.

Наставничество — это не просто передача опыта, это способ жизни, основанный на взаимном уважении, поддержке и стремлении к совершенству. Мой наставник показал мне, что быть учителем — это не просто профессия, это призвание. Его личный пример и готовность делиться своими знаниями сделали меня лучше, как профессионала и как человека.

Я уверен, что благодаря его поддержке и мудрости я смогу стать хорошим учителем и передать свои знания и опыт следующим поколениям.

**Денисова Татьяна Юрьевна
учитель начальных классов
МАОУ СОШ №56 г. Тюмень**

Путь, который объединяет людей

Наставничество - это не просто роль, а образ жизни, основанный на передаче опыта, знаний и ценностей. Наставник - это человек, который не только учит, но и вдохновляет, поддерживает и помогает раскрыть потенциал другого. Его позиция - это сочетание мудрости, терпения и искренней заинтересованности в успехе наставляемого. Наставничество требует глубокого понимания человеческой природы, умения слушать и слышать, а также готовности делиться своими знаниями и опытом без ожидания немедленной отдачи.

Система взаимодействия наставника и наставляемого строится на доверии и взаимном уважении. Наставник не просто дает указания, а создает условия для самостоятельного роста, задавая вопросы, предлагая решения и помогая преодолевать трудности. Наставляемый, в свою очередь, учится не только слушать, но и анализировать, принимать решения и нести за них ответственность. Это диалог, в котором обе стороны учатся друг у друга. Наставник становится проводником, который помогает наставляемому найти свой путь, а не просто следует заранее заданному маршруту.

Личный пример наставника играет ключевую роль. Когда наставник демонстрирует своим поведением, отношением к делу и жизненной позицией, что он сам следует тем принципам, которым учит, это вдохновляет наставляемого. Возникает ощущение, что они делают одно дело, идут к одной цели. Это особенно важно в педагогической деятельности, где учитель становится не только источником знаний, но и образцом для подражания. Ученик видит, что слова наставника не расходятся с его действиями, и это укрепляет доверие и уважение.

Известные педагоги-наставники, такие как Антон Макаренко и Василий Сухомлинский, показали, что наставничество - это искусство воспитания через личный пример. Макаренко, работая с трудными подростками, доказал, что даже в самых сложных ситуациях можно найти подход к человеку, если верить в его потенциал. Сухомлинский же подчеркивал важность любви и уважения к каждому ученику, считая, что только через искреннюю заботу можно воспитать гармоничную личность. Их подходы доказали, что истинный наставник не просто учит, а формирует личность, помогая ученику найти свой путь.

Таким образом, наставничество - это не профессия, а призвание, которое требует от человека полной отдачи и искренней веры в тех, кому он помогает. Это образ жизни, который делает мир лучше, передавая знания и опыт следующим поколениям. Наставничество — это путь, который объединяет людей, создавая прочную связь между прошлым, настоящим и будущим. Оно напоминает нам, что каждый из нас может стать тем, кто вдохновит других на великие свершения, просто делясь своим опытом и веря в успех тех, кто идет рядом.

**Лаптева Татьяна Геннадьевна
воспитатель МАДОУ детский сад №61
г. Тюмень**

С самого детства я мечтала стать педагогом

В жизни каждого человека есть мечта. С самого детства я мечтала стать педагогом. Учеба в школе укрепила мое желание стать педагогом. Для того, чтобы чего-то добиться, каждому из нас нужен человек, который был бы намного успешнее и мудрее нас. Кто может стать таким человеком?

Наставник – это человек, который сопровождает другого на пути развития и помогает двигаться по нему быстрее т.е. делится определенными занятиями, опытом. Отдавая знания, опыт, время, наставник анализирует свои поступки и закрепляет жизненный опыт на практике вместе со своим подопечным.

Наставничество – это кропотливая работа по передаче навыков, жизненного опыта своему подопечному. В современном мире наставничество очень актуально. 2023 год был объявлен годом педагога и наставника.

Спустя 15 лет работы в детском саду, я, наверное, тоже могу считать себя наставником. Ведь именно воспитатель готовит малышей к школьной жизни, помогает им знакомиться с неизведанным новым миром! Я стараюсь научить детей самостоятельно искать варианты для решения, возникшие, на их пути сложных задач. Научить ребенка поверить в свои силы. Каждый малыш – это звездочка и очень важно сделать так, чтобы эта звездочка, засветилась в полную силу.

А легко ли быть наставником в современном мире? В своей работе я как педагог – наставник, столкнулась с рядом проблем, которые присущи нашему социуму. Все больше и больше происходит обесценивание таких нравственных качеств, как работа, гуманизм, милосердие. На смену им приходят агрессия, грубость, жестокость. Ослабление роли семейного воспитания отрицательно влияет на развитие детей. Родители очень мало времени уделяют общению с детьми, перекладывая весь процесс воспитания на «плечи» учебных заведений, поэтому я стараюсь как можно чаще проводить мероприятия, направленные на усиление роли семьи в жизни ребят. Таким образом, я считаю, что наставник играет огромную роль в жизни воспитанников.

В своей работе я считаю важным развивать у ребенка такие качества, как доброжелательность и уважение по отношению к другому человеку. В наставничестве выигрывают обе стороны. Ребенок получает умения и навыки, а наставник осознание того, что есть к чему стремиться и над чем работать.

Моя задача, как наставника - быть рядом, поддержать, помочь воспитанником. Проанализировав свою деятельность, я расту и учусь вместе с детьми, радуюсь каждому дню, который приносит мне новые открытия.

**Ибрагимова Рина Раисовна
учитель иностранного языка
МАОУ гимназия №49 г. Тюмень**

Начинающий художник, нуждающийся в мастере

Однажды в мире маленьких детских душ, в мире, где все так хрупко и тонко, появился недавний выпускник педагогического вуза. И вот он первый рабочий день - событие, наполненное волнениями, ожиданиями и тревогами. Для молодого педагога этот день становится своеобразным порогом, за которым начинается новый этап в жизни. Сердце бьется быстрее обычного, мысли путаются, а эмоции сменяют друг друга с невероятной скоростью. Словно начинающий художник, нуждающийся в мастере, который поделится секретами своего искусства, чтобы ученик создал свой шедевр.

Наставничество — это искусство, которое требует особого отношения, терпения и самоотдачи. Наставник — это человек, который ведет за собой, вдохновляет, поддерживает и помогает своему подопечному расти и развиваться. Именно через личный пример наставник передает не только знания, но и ценности, убеждения и жизненный опыт. Подобно тому, как великий художник вкладывает душу в свои картины, наставник вкладывает сердце и разум в развитие молодого коллеги, стремясь помочь ему раскрыть весь свой потенциал.

Важнейшая составляющая этого искусства — умение наблюдать и понимать. Как художник выбирает правильные оттенки и линии, чтобы создать картину, так и наставник тонко чувствует, какие слова, действия или примеры помогут наиболее эффективно донести порой очень важную, но невидимую мысль. Наставничество требует интуиции, эмпатии и гибкости, ведь каждый человек уникален, и подход к нему должен быть индивидуальным.

Но, пожалуй, самое важное в этом искусстве — это желание отдавать. Настоящий наставник не ждет благодарности или признания, он искренне радуется успехам тех, кому помогает. Искренняя заинтересованность в результатах своего подопечного делает наставничество не просто профессией, а призванием. Именно эта искренность и бескорыстие позволяют формировать глубокие и доверительные отношения, в которых наставляемый чувствует поддержку и безопасность.

Наконец, искусство наставничества невозможно без постоянного самосовершенствования и желания научиться чему-то новому у своего ученика, ведь в каждом ученике скрыта уникальная личность, обладающая собственным взглядом на мир и способная привнести свежие идеи и перспективы. Наставник, открытый к восприятию этих идей, способен обогатить не только своего подопечного, но и самого себя. Взаимный обмен знаниями и опытом делает процесс наставничества двусторонним, позволяя обоим участникам расти и развиваться.

Таким образом, наставничество — это не работа, а стиль жизни, где делящийся тайнами своего мастерства и вбирающий в себя свежие идеи ученика, словно художник, добавляет яркие мазки на собственное полотно, делая его богаче и разнообразнее, а главное вечным.

**Куандыкова Гульмира Исламбековна
воспитатель МАДОУ детский сад №73 г. Тюмень**

Как сделать выбор и не ошибиться?

Каждый из нас прокладывает свою жизненную дорогу по-своему: кто-то движется вперед через пробы и ошибки, другие ищут вдохновение в книгах. Когда мы стоим на перекрестке жизненных выборов, нам часто нужна поддержка и совет от мудрых людей — наставников.

Помню, как начинала свой путь в роли воспитателя. Было страшно и тревожно смотреть на опытных коллег, восхищаться их умением справляться с трудностями. Тогда я вспомнила слова Стива Джобса: «Сделайте первый шаг, и путь появится сам собой». Этот путь привел меня к замечательной женщине — моему наставнику Ольге Сергеевне. Она была для меня не только учителем, но и источником вдохновения. Ее поддержка, советы и добрые слова стали для меня

опорой. Ольга Сергеевна — человек с огромным и щедрым сердцем. Со временем она превратилась не только в наставницу, но и в друга. Теперь, став самостоятельной воспитательницей и наблюдая за молодыми коллегами, я задумываюсь: смогу ли я стать для кого-то таким же наставником?

«Наставничество» — это больше, чем просто помочь молодым специалистам в профессиональной сфере. Это процесс передачи опыта и знаний, который обогащает обе стороны. Основная цель наставничества — развить потенциал молодого педагога, помочь ему вырасти в своей профессии. Существует интересное деление наставников на типы: мыслители, активисты, теоретики и прагматики. Каждое определение имеет свое значение, однако важно учитывать индивидуальность человека.

Для меня важно, чтобы наставник и подопечный были едины в своем подходе к делу, могли эффективно взаимодействовать и обладали искренней любовью к своей профессии. Ученик перенимает у наставника лучшие качества, развивая их в себе. Теория и практические умения важны, но самое важное — это подлинная страсть к тому, что ты делаешь.

Наставничество — это сотрудничество на всех этапах: от планирования занятий до решения методических вопросов. Это обмен опытом, совместный анализ уроков и работа над проблемами воспитания и образования. Чтобы успешно реализовать программу наставничества, важно понимать задачи молодого специалиста, выявлять его трудности и потребности. Коррекция профессиональных навыков является ключевым элементом процесса, включая поиск решений и экспериментирование. Контроль и оценка помогают объективно оценить профессионализм и стимулируют дальнейшее развитие.

Помимо коучинга и тьюторства, наставничество помогает новым воспитателям быстрее освоиться в профессии. Эти методы также важны, но для меня особенно ценно личное взаимодействие, которое присуще наставничеству. Оно заключается не только в передаче знаний и умений, но и в формировании личности самого воспитателя, его ценностей и отношения к работе. Только при взаимном уважении и доверии наставничество принесет плоды, способствуя профессиональному росту молодого специалиста. Первые годы работы закладывают основу карьеры воспитателя, и роль наставника здесь крайне значима.

Без наставничества человеку сложно полноценно развиваться и адаптироваться в обществе. Вот почему наставники играют такую важную роль и остаются частью нашей жизни. Ведь без заботливых воспитателей невозможно представить тех, кому они нужны.

Подводя итог, хочу подчеркнуть: не гонитесь за статусом, а выбирайте собственные цели и стремления, находите единомышленников и радуйтесь каждому моменту. А наставник всегда будет рядом, поддержит вас и поможет воплотить мечты в реальность.

**Василенко Ольга Александровна
учитель русского языка и литературы
МАОУ СОШ №63 г. Тюмень**

Учить - это напоминать другим о том, что уже знают не хуже тебя

За каждым умением и знанием стоит человек, который явился твоим наставником. Наставничество всегда играло важную роль в разных сферах, но сегодня особенно актуально в сфере образования. Это вызов времени. Когда нужно наставлять молодого педагога, который только начинает свой педагогический путь. Девятнадцать лет назад я тоже была молодым специалистом, который пришел в школу с определенным багажом знаний, но не умений. Это я поняла, когда окунулась в сферу преподавания. Путь становления был труден, тяжел.... Но у меня был хороший наставник, который помог мне стать профессионалом. В процессе работы я стремилась получить как можно больше важного, интересного для своей деятельности. И сегодня я задаюсь вопросом: может ли наставничество быть образом жизни? Стать наставником сложно, так как нужно обладать рядом важных качеств, которые помогут молодому специалисту адаптироваться к школьной среде. Наставляющий должен быть готов к диалогу, должен обладать

эмпатией, должен уметь слушать. На мой взгляд, давать готовые ответы на вопросы неправильно, лучше всего задавать вопросы, которые будут способствовать глубокому размышлению и самоанализу. Они должны привести к новому знанию, открытию.

Вдохновлять и мотивировать своим примером. Если наставник вдохновлен, то транслирует это среди окружающих. Вдохновение должно выходить за границы школы, оно будет проявляться во всех сферах жизни наставника. Мотив- это стремление к действию. Только действие приносит плоды. Оно помогает достигать профессиональных целей, повышает самооценку и положительно влияет на педагогическую деятельность. В начале учебного года мне предложили стать наставником молодого специалиста, Абдусоматовой Тахмины Ильхамовны. Конечно, я колебалась...И решила расширить границы своего видения в педагогической деятельности. На сегодняшний день я убеждена в том, что наставничество – важный инструмент, который сможет помочь молодому педагогу, как и мне в прошлом. Любым знанием нужно делиться, иначе оно обесценится. Наставник и наставляемый идут к одной цели- дарить знания детям. Чтобы достичь результатов в совместной деятельности, нужно узнать ценностные ориентиры, увлечения и то, чего от тебя ждет молодой педагог... В мире образования, где каждый день полон вызовов и открытий, роль наставника становится особенно значимой. Для меня, как для молодого специалиста, наставничество — это образ жизни, который пронизывает каждое взаимодействие и каждую беседу. Однако так я думала не всегда....

Я молодой педагог, и, хотя мой опыт работы в школе пока невелик, но я уже успела понять, что наставник — это не просто человек, который «закреплен» за тобой с целью поделиться своими знаниями и опытом в профессиональной среде, но и человек с большой душой, который умеет вести вперед, помогает сохранить твою искру, готов протянуть руку помощи в любое время; это тот, кто отдается делу своей жизни с огромной любовью и без остатка. Наставник — это тот, на кого хочется равняться.

Я задалась вопросом: «Как должен выглядеть быть наставник в моих глазах?» И ответ не заставил себя долго ждать. Прежде всего, я вижу своего наставника как человека, обладающего **мудростью и опытом**. Важно, чтобы он мог делиться своими ошибками, рассказывать о своем пути, о своих неудачах, которые поистине расстраивают, но при этом не являются концом света, ведь неудачи превращаются в шаги к успеху. Такой подход создаст между нами атмосферу доверия и открытости, где я смогу чувствовать себя не одинокой в этом деле, смогу свободно выражать свои страхи и не бояться, что меня не поймут. Наставник, который умеет делиться своими переживаниями, становится для меня не только авторитетом, но и настоящим другом, который всегда готов подставить свое плечо.

Кроме того, я вижу своего наставника как человека, который **вдохновляет** своим примером. Его страсть к предмету, любовь к детям и желание развиваться должны быть ощущимы в каждой его фразе, в каждом его движении. Когда я вижу, как мой наставник горит своим делом, это побуждает меня стремиться к большему: искать новые подходы и методы, не бояться экспериментировать и рисковать, быть хваткой на деле. Наставник - свет в темном туннеле, который показывает, что впереди обязательно есть выход.

Но, пожалуй, самое важное качество, которое важно в наставнике, — **это умение слушать**. В нашем мире, полном информации, технологий, бывает сложно найти того, кто действительно готов выслушать. Я хочу, чтобы мой наставник был чутким к моим переживаниям, понимал, что я могу испытывать трудности, и помогал мне находить выход из сложных ситуаций. Умение слушать — это не просто навык, это искусство, которое позволяет глубже понять ученика и его потребности.

И, конечно, не стоит забывать о **поддержке**. В нашем деле бывают дни, когда всё идёт не так, как хотелось бы. В такие моменты важно знать, что есть тот, кто верит в тебя, кто готов подставить плечо и сказать: «Ты справишься!». Все эти качества, которые я перечислила есть в моем наставнике. Я искренне рада, что именно она стала моим проводником в мир знаний и ценностей, делясь своим опытом и мудростью. Именно она вдохновляет меня на все неизведанное, именно она умеет слушать и сопереживать, и именно для меня поддержка с ее стороны является частью нашего тандема.

Моим наставником является Василенко Ольга Александровна, — учитель русского языка и литературы с многолетним стажем. С первого дня работы в школе я ощутила её доброжелательность и готовность прийти на помощь в любое время. Она вдохновляет меня на новые свершения. В разговорах с ней об уроках, о её методах работы с учениками я вижу в глазах яркий огонь, который никому не под силу потушить. Этот огонь разгорается каждый раз с новой силой, охватывая всех и вся вокруг. Без сомнения, это именно тот случай, когда ты действительно восхищаешься человеком. Её страсть к преподаванию вселяет уверенность в том, что нужно смело идти вперед, не боясь браться за что-то новое. Ольга Александровна помогает мне верить в то, что с любыми трудностями можно справиться и что каждая неудача — это лишь шаг на пути к успеху. Мой наставник научил меня воспринимать ошибки, как возможность для роста, а не как повод для разочарования. Каждый наш разговор — это не просто обмен мнениями, а настоящая мастерская идей, где я черпаю вдохновение и мотивацию.

Поработав с Ольгой Александровной, я поняла, что такое наставничество на самом деле. Оказалось, что это не просто передача знаний, а целая философия жизни. Наставник для меня — это мудрый, вдохновляющий, чуткий и открытый человек, готовый идти рядом и поддерживать в любых ситуациях. Я знаю, что именно такой наставник поможет мне не только стать хорошим учителем, но и настоящим проводником в мир знаний для моих учеников. В итоге мы все стремимся к тому, чтобы оставить след в сердцах людей, с которыми мы работаем!

Габуда Валентина Владимировна
преподаватель русского языка и литературы
«Колледж цифровых и педагогических технологий»
г. Тюмень

В мире есть две сложные вещи - воспитывать и управлять

С детства, я мечтала стать учителем, у меня врожденный дар, к слову, я рано начала говорить, потом быстро научилась рифмовать, мои первые стихи были написаны в возрасте 3-х лет, до этого отдельные, рифмованные строки, которые были настолько яркими и веселыми, что родственники смеялись или записывали на камеру, чтобы показывать друзьям.

После 9 класса, я пошла учиться в «Многопрофильный лицей» г. Муравленко, мой выбор пал на гуманитарно-лингвистический профиль, где я целенаправленно обучалась русскому языку и литературе на углубленном уровне, мои преподаватели сразу прочили мне, что я стану педагогом.

Моим наставником в школе была Костенко Лина Васильевна, мой учитель русского языка и литературы. Лина Васильевна принадлежит к числу тех учителей, про которых говорят — творческий человек, талантливый учитель. Это мастер, учитель-виртуоз, который применяет новые технологии, находит новые методические и дидактические приемы и подходы в работе со старшеклассниками.

Ее главное оружие — слово. Им она владеет блестяще. Общение с учениками — некое приглашение к диалогу с поэтом, писателем, героем. Она духовный наставник, защитник и проводник великого русского Слова. Именно она задала мне ориентир, которому нужно следовать в жизни и в работе: «Хранить духовный огонь, свято оберегая его на семи ветрах, может ли быть служба почетнее, благороднее и ответственнее?! Возжигай ежедневно душеспасительную свечу в сердцах доверенных тебе детей...» Преподавание как служение... Именно так она воспринимает свою задачу как учитель. Для нее важно помочь ребенку состояться, стать компетентным человеком, увидеть перспективу применения полученных знаний.

По окончании лицея, я поступила в Тюменский государственный университет, специальность: «Педагогическое образование с двумя профилями подготовки: русский язык и русская литература». Студенческая жизнь была очень яркой и запоминающейся, участие в научно-практических конференциях, победы в номинациях «Молодой ученый», конкурсы и олимпиады,

постановка спектаклей, отличная учеба, а впоследствии диплом с отличием, все получалось благодаря моим наставникам, которые были со мной на протяжении всей студенческой жизни.

Мой научный руководитель и куратор нашей группы – Валентина Анатольевна Закревская, сразу разглядела мой потенциал, помогала раскрыть его, все научные работы редактировала очень трепетно, всегда помогала найти нужные примеры, правильно корректировала текст, много разговаривали о жизни, о личном, о сокровенном.

Вместе проверяли «Тотальные диктанты» на нашей любимой кафедре русского языка, всегда за чашкой чая с конфетами, время пролетало незаметно, потом шли домой и разговаривали, сколько нужных слов и советов, я получила именно от нее, а самое главное, что она всегда радуется и гордится моими успехами. Валентина Анатольевна – добрый друг, идеал, профессионал своего дела, преподаватель от Бога. Она занималась самым сложным разделом русского языка «Морфологией», но как просто и понятно объясняла.

Думаю, главное, чему Валентина Анатольевна научила меня, — это любовь к родному языку, к слову, к тексту. Благодаря ей, русский язык предстал предо мною не как «замороженная система символов», а как культурное достояние народа; как постоянно меняющийся и развивающийся живой организм; как орудие, которым нужно уметь пользоваться; как лекарство, могущее вылечить душу в трудную минуту; как нечто необъятное и никому до конца недоступное и неизведанное.

В 2020 году, я пришла работать в школу, меня поставили в наставническую пару с опытным и талантливым педагогом русского языка - Кошиной Валентиной Александровной. Валентина Александровна всегда была рядом, когда нужно было, она оказывала методическую помощь и моральную поддержку, уже в первый год работы, я проводила открытые уроки, где разглядели мой творческий и профессиональный потенциал.

Мой наставник подсказывал как грамотно оформить документацию, как распланировать рабочее время, чтобы его хватило и на детей, и на документационную работу, она приходила на помощь в случае затруднительной ситуации, советовала новые методы и технологии работы, на личном примере показывала, как заинтересовать детей, как увлечь их, как построить работу с родителями, создавала условия для формирования положительных взаимоотношений как с другими педагогами, так и с детьми и с их родителями: собственным поведением демонстрируя уважительное отношение ко всем коллегам, родителям и детям; собственным примером и предложениями побуждая педагогов к активности, творческому проявлению в работе, к разработке авторских пособий, к участию в профессиональных конкурсах.

За период работы с наставником, я многое узнала, о том, как помочь детям жить в окружающем мире по законам этики, природы, творчества и культуры, о том, как реализовать содержание образования в интересной для ребенка форме и какие применить современные методы.

Валентина Александровна – настоящий профессионал своего дела, это инициативный, творческий педагог, использующий в работе инновационные методики, методы и приемы работы со школьниками.

Мой наставник меня вдохновлял на достижение педагогических высот, поэтому по окончании бакалавриата с отличием, летом успешно сдала экзамены и поступила в магистратуру Тюменского государственного университета, по направлению «Педагогическое образование: Управление и инновации в образовании», в 2023 году получила диплом магистра с отличием, за период работы успела успешно освоить две программы профессиональной переподготовки по специальностям : «Менеджмент в образовании» и «Логопедия», а также пройти множество курсов повышения квалификации, систематически публиковала свои методические разработки в международных и региональных сборниках, на сайтах Интернет, сайте гимназии, для конкурса «Педагог года» создала собственный сайт.

Благодаря своим наставникам, мне удалось достичь больших высот, так в 2021 году, я была награждена высшей общественной наградой РФ за значительные достижения в области организации и совершенствования учебной, методической и воспитательной работы в области образования, Медаль «За вклад в развитие образования», награда № 0329 (решение совета от 10.09.21).

После получила почетную грамоту от Учи.ру «За вклад в развитие цифрового образования в регионе», 2021 г.

Была удостоена сертификата от редакции энциклопедии «Лучшие в образовании», в номинации «Педагогическая слава» за результативность и успешность работы, значительный вклад в развитие образования, г. Москва, 2022 г.

В 2022 году награждена Почетным знаком Героя энциклопедии «Лучшие в образовании», решение от 01.03.2022 г.

Мне удалось стать победителем и призером многих значимых и статусных конкурсов педагогического мастерства. В 2021 году, я стала победителем конкурса от редакции Большой Международной энциклопедии «Лучшие в образовании», в номинации «Педагогическая слава», награждена за результативность и успешность работы, значительный вклад в развитие образования, № 8ЛВО ОА 999-120, 2021 г. В 2021 году по рекомендации Межгосударственного совета меня включили в Большую Международную энциклопедию «Лучшие люди\ Лучшие в образовании» от 05.07.2021 г.

В 2022 г., я стала победителем школьного этапа конкурса «Педагог года -2022» в номинации «Педагогический дебют», была участником и финалистом муниципального этапа конкурса «Педагог года -2022» в г. Тюмени, также являюсь призером международного конкурса профессионального мастерства «Педагог года -2022». Победитель всероссийского конкурса профессионального мастерства «Лучший учительский сайт», ЕА № 82961, 2022 г. Победитель международного конкурса-акции по творчеству А.Грина «Гриновская регата», Республика Крым, г. Симферополь, 2023 г. Призер конкурса «Методическая наука в традициях и инновациях», г. Санкт- Петербург, Институт им. А.С. Пушкина, 2023 г.

Мне посчастливилось стать разработчиком справочника для подготовки к ЕГЭ по русскому языку (2019) и рабочих программ по литературе для учащихся 10–11 классов (профильный уровень), по элективному курсу «История русской литературы и критики». Я охотно делюсь опытом работы с коллегами на педагогических советах, муниципальных и региональных семинарах, круглых столах, выступала с докладами в МГУ и в Высшей школе экономики. С 2016 по 2020 год была организатором «Тотального диктанта» в городе Тюмени, вела мастер-классы «Русский по пятницам». В 2016 году стала победителем «Тотального диктанта» в городе Тюмени. С 2020 года – организатор «Гуманитарных смен» для одарённых детей. В 2017 году стала победителем конкурса чтецов, в 2018–2020 годах – победитель ряда научно-практических конференций. Обладает сертификатами организатора олимпиад и конкурсов («Русский медвежонок», «Кенгуру», «Живая классика», «ЮНИОР», «Грамотей», «Мир! Человек! Мечта!») и многих других.

Результатом моей активной и творческой деятельности и всего педагогического коллектива являются победы моих учеников в муниципальных, региональных и всероссийских олимпиадах и конкурсах, во Всероссийском научном форуме молодых исследователей «Шаг в будущее».

В 2023 году, я успешно выпустила своих первых учеников, мои ребята все сдали ОГЭ и ЕГЭ на «отлично» и «хорошо», после я не остановилась на достигнутом, все лето готовилась к вступительным экзаменам в аспирантуру, успешно сдала экзамены и поступила в Тюменский государственный университет. Обучаюсь на кафедре «Русского языка», пишу кандидатскую диссертацию, активно печатаю статьи в журналах и альманахах, выступаю на научно-практических конференциях. В 2024 году, я стала работать по совместительству преподавателем -методистом в «Колледже цифровых и педагогических технологий», теперь учитель будущих учителей, веду методику преподавания русского языка, детскую литературу и культуру речи.

Мне повезло, что в начале своей педагогической работы, я встретила сильного, авторитетного наставника, который протянул руку помощи. Бесконечно ей благодарна за участие, за все её мудрые советы, которые она давала и дает сегодня. **«В мире есть две сложные вещи - воспитывать и управлять».**

Одной из самых уважаемых и одновременно сложных считается профессия педагога. Для детей воспитатель является значимой фигурой, умеющий их воспитывать и обучать жизненным премудростям. От того, кто будет воспитывать человека, зависит его будущее, его

мировоззрение, его жизнь. Для меня, очень важным и трепетным является мнение моих учеников обо мне, процитирую одного из своих выпускников, который писал конкурсное сочинение обо мне: «В заключение хочу сказать, что Валентина Владимировна является воплщением вдохновляющего и преданного своему делу учителя, влияние которого выходит за рамки ее класса. Ее знания русского языка и литературы сравнимы только с ее искренним состраданием и способностью находить общий язык со своими учениками. Благодаря своим разнообразным интересам она пропагандирует ценность русской культуры и языка. Валентина Владимировна является ярким примером профессии преподавателя, заставляя своих учеников гордиться и быть вечно благодарными за то, что им выпала честь учиться под ее руководством». Иван Сураев, ученик 11 класса.

Педагог — это состояние души. Он дарит обучающимся тепло своего сердца. Я уверена, вы согласитесь со мной, что педагог — это первый после мамы человек, который встречается подросткам на их жизненном пути. Самое главное в этой профессии - любить их, любить просто так, ни за что, отдавать им свое сердце. Для меня профессия педагог — это возможность постоянно находиться в мире детства, в мире сказки и фантазии.

**Голубева Алёна Сергеевна
воспитатель МАДОУ детский сад №73 г.Тюмень**

Кто такой наставник?

Кто такой наставник и какой смысл скрывается за этим, казалось бы, простым словом? В нашем представлении наставник — это опытный педагог, руководитель или специалист, который помогает новичкам овладеть профессиональными знаниями и способствует их профессиональному и общественному развитию.

К.Д. Ушинский, один из основоположников отечественной педагогики, утверждал, что успешность профессиональной адаптации напрямую зависит от мастерства и квалификации наставника. По его словам, задача воспитания заключается в том, чтобы подготовить личность к самостоятельной жизни в обществе.

Роль наставника предполагает не только глубокие знания, но и способность мотивировать, поддерживать и вести за собой. Моя работа в детском саду дала мне возможность не только быть наставником для воспитанников, но и оказывать поддержку некоторым коллегам-педагогам.

Наставничество — это нечто большее, чем просто методика или временное обязательство. Для меня это настоящий образ жизни, мировосприятие и глубокая внутренняя потребность делиться опытом, вдохновлять и помогать другим раскрывать свой потенциал.

Именно потому, что наставничество пронизывает всю мою деятельность, я считаю его образом жизни. Оно проявляется не только в работе с молодыми специалистами, но и в общении с коллегами, в поддержке воспитанников и взаимодействии с родителями. Моя главная цель — увидеть в каждом человеке искру таланта, поверить в его силы и создать условия для их раскрытия.

Основой наставничества является эмпатия. Чтобы помочь другому человеку раскрыться, необходимо понять его потребности, опасения и мечты. Создание атмосферы доверия и безопасности позволяет людям быть собой, открыто обсуждать свои сомнения и задавать вопросы.

Быть наставником означает быть примером. Достаточно не только говорить правильные вещи, но и самому следовать тем принципам, которым ты учишь. Важно оставаться профессионалом, постоянно учиться и развиваться, чтобы своим примером вдохновлять на рост.

Наставничество — это двусторонний процесс обмена знаниями. Работая с молодыми специалистами, я не только делаюсь своим опытом, но и учусь у них новому. Свежий взгляд и оригинальные идеи позволяют мне взглянуть на привычное под другим углом и улучшить свои методики.

Настоящее наставничество — это долгосрочная приверженность. Это не только начальная помощь в карьере, но и постоянная поддержка на протяжении всей профессиональной жизни.

Истинный наставник остается рядом, радуется успехам ученика и помогает преодолевать новые вызовы.

Я искренне верю, что чем больше людей будут воспринимать наставничество как образ жизни, тем лучше станет наш мир.

**Берген Ирина Витальевна,
учитель начальных классов
МАОУ Бегишевской СОШ Вагайского района**

Учитель начальных классов – профессия особая

Большая ответственность и большая любовь. Любовь – определяющее качество этой специальности: прежде всего любовь к детям – вряд ли без неё можно стать учителем; любовь к труду – профессия учителя предполагает ежедневную упорную работу; любовь к жизни – без оптимизма невозможно испытать радость открытия.

Школа – это вечная молодость, постоянное движение вперёд. Профессии учителя можно завидовать. Она даёт возможность развиваться творчески и духовно. Упорство, целеустремлённость, способность к самосовершенствованию – обязательные качества, к обладанию которыми должен стремиться педагог. Профессия учителя всегда побуждает идти в ногу со временем, а может быть даже и на шаг вперед.

Как педагог, я нахожусь в постоянном профессиональном поиске. Разумеется, опыт приходит с годами. Я работаю в школе 36 лет.

С чего начинается мой школьный день? С уроков. Чем заканчивается день для меня? Уроками. Казалось бы, замкнутый круг. Но в том-то и дело, что это круг, а не просто окружность. Он плотно заполнен разными событиями – приятными и не очень, встречами – интересными и скучными, замечаниями – моими и чужими, советами, нотациями (без этого не обойтись), разговорами, смехом, удивлением, шумными переменами, вкусными обедами в столовой, дежурством, совещаниями, собраниями, заседаниями… У меня бурная жизнь благодаря моей любимой профессии. Мне никогда скучать.

Однако в жизни каждого человека наступает момент принятия важных решений, которые могут определить не только его, но и чей-то дальнейший жизненный путь. Так и в моей жизни было принято важное решение – стать педагогом-наставником.

Нередко оглядываясь назад, я вспоминаю то время, когда начинала свой путь в педагогическую профессию. Ведь каждый из нас, стоя у истоков карьерного пути, нуждается в помощи и советах более опытных людей.

И вот, когда я поняла, что готова с огромным удовольствием и желанием делиться приобретенными знаниями и умениями с молодыми специалистами, педагогическое наставничество стало моей миссией – быть рядом, вовремя прийти на помощь молодому специалисту, поддержать. Двенадцать лет назад в школу после окончания института пошла работать учителем начальных классов моя дочь Ольга, а через год в школу пришёл работать сын Сергей. И я стала для них первым наставником. В этом году к нам в школу пришли работать молодые педагоги – Карелина Юлия Сергеевна и Макуркова Вероника Игоревна. Общаясь с ними, я поняла, что им очень необходима поддержка и помочь во многих вопросах. Молодой педагог, еще, по сути, сам недавний ребенок, приходит в школу с широко раскрытой душой в ожидании увидеть что-то необычное, удивительное и немедленно начать творить, созидать! И настоящий наставник, стараясь не потревожить эту детскую чистоту, начинает осторожно учить, воспитывать, развивать молодого коллегу, стараясь делать это как можно тактичнее. Очень важно, чтобы отношения были добрыми и доверительными. Моя главная задача - помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения.

Воспитание и образование – это одна из самых важных задач, с которыми сталкивается современное общество. Педагоги формируют не только знания, но и личностные качества у детей. Важной составляющей системы образования является роль наставника, который помогает

молодым педагогам найти свой путь в профессии. Являясь сейчас наставником молодого педагога, я осознаю всю важность своей миссии: не только передать знания и опыт, но и вдохновить, поддержать и подготовить будущего учителя к сложностям профессии. В этом эссе я постараюсь рассмотреть, каковы обязанности наставника, какую методику он должен использовать, а также поделюсь личным опытом, который подтверждает значимость этой роли.

Для начала, важно определить, что именно подразумевает под собой роль наставника. Наставник – это более опытный педагог, который берет под свое крыло молодого специалиста. Его задача заключается в том, чтобы передать свои знания, навыки и жизетайский опыт, а также поддержать и направить молодого коллегу в начале его карьеры. Делая это, наставник играет важную роль в формировании не только профессиональных умений, но и личных качеств, необходимых для успешной работы в школу.

В процессе наставничества важными инструментами являются наставнические беседы и наблюдения уроков. Я помню, как в начале своей карьеры, когда я только начинала работать в школе, мой наставник Раимбакиева Нуригуль Мубараковна всегда уделяла внимание подготовке к урокам. Мы вместе анализировали планы уроков, и она советовала мне, как лучше организовать материал, чтобы он был интересен детям. Однажды она сказала: «Хороший урок – это картина, нарисованная за час. Каждый штрих должен быть на своём месте». Эта метафора навсегда осталась со мной и стала руководством к действию.

Наставничество также подразумевает развитие эмоционального интеллекта. Я обучаю молодого педагога анализировать свои эмоции и чувства своих учеников, понимать, как на них влияют различные факторы в обучении и вне его. Умение управлять своими эмоциями и сопереживать другим – ключевые навыки, которые помогут ему стать успешным учителем. Я стараюсь делиться техниками, которые помогают справляться со стрессом и поддерживать эмоциональное равновесие в классе, что в свою очередь способствует созданию позитивной атмосферы обучения.

Сложности, с которыми сталкиваются молодые педагоги, часто связаны не только с методикой преподавания, но и с взаимодействием с учащимися, родителями и коллегами. Наставник должен помочь преодолеть эти трудности, обеспечивая эмоциональную поддержку и профессиональную помощь. Я помню случаи, когда мои коллеги испытывали неуверенность в общении с учениками из-за отсутствия опыта. Я настояла на том, чтобы провести совместные уроки, где они могли бы увидеть, как работает класс, и получить необходимую поддержку. Это не только помогло им повысить уверенность в себе, но и сформировало крепкие профессиональные связи между нами.

Дополнительной стороной работы наставника является развитие рефлексии у молодого специалиста. Важно научить молодого педагога критически анализировать свои действия и получать из них уроки. На моём пути также были трудные моменты, когда урок не удался так, как я планировала. В такие моменты мой наставник всегда говорила: «Не бойся провалов; они – твои лучшие учителя». Эта мудрость подтолкнула меня не бояться ошибок и принимать их как часть учебного процесса. Она также стала основой для создания атмосферы доверия между мной и моими подопечными.

Ценности, которые мы передаем молодым педагогам, становятся основой их профессиональной философии. Я часто сталкиваюсь с тем, что, когда я делаю своим опытом, мои подопечные начинают видеть мир образования иначе. Это не просто передача знаний, а создание пространства, в котором молодые педагоги могут расти и развиваться. Научив их работать с критикой, принимать поддержку и делиться контактами, мы подготавливаем их к независимой карьере.

Канадский писатель и педагог Джон Дьюи как-то сказал: «Образование – это не подготовка к жизни. Это жизнь». Эти слова становятся особенно актуальными в контексте наставничества. Наставник не просто передает знания – он формирует взгляды, подходы и суждения, которые останутся с молодым педагогом на протяжении всей его карьеры.

Анализируя свой тридцатишестилетний опыт работы учителем начальных классов, двадцатилетний опыт работы руководителем МО учителей начальных классов, двенадцатилетний опыт работы с молодыми педагогами, я прихожу к выводу, что не всегда

бывает легко! В сложные моменты, когда становится очень трудно, будто открывается «второе дыхание», появляются силы сделать что-то полезное людям, оставить хоть маленький, но след в профессиональном росте молодёжи!

В заключение, роль наставника для молодого педагога трудно переоценить. Именно через эту связь молодые специалисты открывают для себя мир образования, получая не только профессиональные навыки, но и личные качества, необходимые для успешной работы. Работа наставника – это не просто передача опыта, это умение вдохновить, поддержать и направить коллегу на пути к успеху. Каждый из нас, наставляя, одновременно растет и развивается, чего не стоит недооценивать в динамично меняющемся мире образования.

Школа – это мой дом. Ей я отдаю свое время и силы. Жить по-другому уже не умею и не хочу. А когда не остается сил, вспомню горящие глаза своих учеников и молодых коллег, с новыми силами начинаю следующий учебный день.

Мирхалилова Алёна Сергеевна
учитель-логопед МАДОУ детский сад №166 г.Тюмень

Формула эффективного наставничества

Многие считают, что идеальной формулы для описания отношений между наставником и наставляемым не существует. Однако, давайте попробуем вывести такую формулу наставничества, основанную на моем личном опыте и размышлениях. **A + B = R**, где **A** - наставник, **B** - наставляемый, а **R** - результат их взаимодействия.

A – наставник: Это опытный профессионал, обладающий глубокими знаниями и умениями в своей области. Наставник играет роль проводника, который помогает наставляемому развить свои навыки, перенимая ценные уроки и практический опыт. Он направляет, мотивирует и поддерживает, создавая условия для личностного и профессионального роста.

B – наставляемый: Это человек, стремящийся приобрести новые знания и умения, повысить свою квалификацию или освоить новую сферу деятельности. Наставляемый открыт к обучению и готов использовать советы наставника для достижения своих целей. Он активно участвует в процессе, задавая вопросы, пробуя новое и развивая свои компетенции.

R-?

Я люблю свою работу и считаю, что очень важно уважать детей, коллег, родителей. Уважать в каждом из них личность, ведь уважение – это основа комфорtnого сосуществования людей.

Мой путь в профессию оказался стремительным, помог счастливый случай, который круто изменил мою жизнь. Если точнее, техническую профессию я поменяла на педагогическую. Всё это произошло благодаря одному удивительному человеку. Педагогу с большой буквы. Моему наставнику, который оказался путеводной звездой. После общения с ним, я твёрдо решила быть педагогом. Дальнейшая учёба в педагогическом ВУЗе подтвердила, что я на правильном пути.

Наставник, что кроется в этом слове. В чём его тайна? Мы живем в эпоху, когда события, процессы происходят молниеносно, стремительно. Порой кажется, что за день проходит целая жизнь. В жизни молодого специалиста все больше переживаний. Он подвержен стрессам, он должен выдерживать напор профессиональных трудностей. При этом, мы, молодые специалисты, встречая на своем пути какие-либо трудности, не стремимся их преодолевать и укреплять веру в себя. Как правило, многие из нас, предпочитают о них молчать. Однако, бегство от трудностей способствует только их усугублению. Чтобы справиться с профессиональными проблемами, нужно обратиться к профессиональному, то есть к наставнику. Он направит, подскажет, даст совет, ничего не утаит. Тайна моего наставника проста, помнить, что все когда-то начинали свой профессиональный путь, не зная все тонкости выбранной профессии. Они открывались постепенно. Ведь наставником не рождаются, им становятся. И вот тебе уже не страшно, и плечи ты расправил и взгляд наполнен радостью и светом! Ты не один, с тобой рядом твой старший друг, друг, который умеет мыслить гуманитарно.

А может быть тайна заключается в сотрудничестве? Однозначно, да. Вместе со старшим другом мы постарались его наполнить позитивной совместной деятельностью с оказанием взаимной помощи и поддержки. Мне мой наставник помог легко адаптироваться к профессиональным условиям, а я оказала и оказываю помощь, поддержку в технических вопросах и вопросах, связанных с интернет-технологиями. Для нас сотрудничество — это общение на равных, вера друг в друга, где ни одна сторона не обладает правом указывать и контролировать другого. На мой взгляд, от такой совместной работы выиграли обе стороны.

R=

Мне кажется вместе мы вывели формулу наставничества. Где главными элементами являются: уважение, гуманитарный склад мышления и вера (в себя и в другого человека), что в сумме даёт отношения, в которых опытный или более сведущий человек помогает менее опытному или менее сведущему усвоить определенные компетенции. Опыт молодости, молодость опыта! Кстати, как в математике, в нашей формуле, от перемены мест слагаемых, сумма тоже не меняется.

Пройдёт время, я обязательно буду наставником. Ведь мне нравится помогать людям в решении их проблем, дарить им тепло, ощущать свою значимость и ценность. Для меня это образ жизни. И этому меня, в том числе, научил мой наставник. Он учил меня и с удовольствием учился у меня, отдавал свои знания и опыт, но и принимал мою помощь.

Раньше люди считали, что звезды — это горящие фонарики, закреплённые на хрустальном небесном своде. Я считаю, что на педагогическом небосклоне такими горящими фонариками являются наставники. Именно они освещают профессиональный путь молодым педагогам, ведя их в правильном направлении, как путеводные звезды. Лично мне такая звезда, освещает путь

**Мурашова Оксана Викторовна,
директор ГУО «Средняя школа № 2 г. Бобруйска»**

Я – счастливый человек. Я – учитель.

Вот уже не один десяток лет я искренне верю в свое призвание и отдаюсь ему полностью. Я радуюсь каждому дню, который дарит мне встречи с детьми и эмоции от общения с ними, дает возможность чувствовать себя нужной частью этого мира. Правда, иногда появляется ощущение, что уже достиг своей цели, уже многое знаешь, многое умеешь. Но жизнь неожиданно открывает новые горизонты, ставит новые задачи, и ты снова в пути, снова в поиске...

Хороший учитель, по моему твёрдому убеждению, должен одновременно быть и хорошим учеником: постоянно заниматься самообразованием, расширять свой кругозор. Если учитель не будет самосовершенствоваться и развиваться, однажды он рискует попасть в смешное положение перед любознательным учеником.

Я люблю наблюдать за молодыми специалистами, которые каждый август приходят в школу. Глядя на их юный задор, энтузиазм, креативность, вспоминаю свой педагогический путь. Конечно, был он не безоблачным, а с падениями и взлетами, с поражениями и победами, но при этом я умела извлекать уроки из собственных ошибок. И сейчас понимаю, что этот путь был правильным благодаря моим мудрым наставникам, о которых я вспоминаю с благодарностью и с теплыми чувствами.

Кто же такой наставник? Я думаю, в самом слове «наставник» заложены мудрость, опыт, такт, внутренняя собранность, умение учиться самому, чтобы обучать других, делиться секретами профессии в широком смысле этого слова.

А каково это – быть наставником? Нужно ли наставничество сейчас, в эпоху быстрой информации, предоставляемой по первому клику в Интернете? А если нужно, то зачем? И кому? Безусловно, это нужно прежде всего молодым специалистам. У них багаж теоретических знаний по предмету, желание работать, но не хватает практических навыков построения уроков, организационных навыков работы с детьми, иногда, к сожалению, адекватной самооценки. Ещё

маленький жизненный опыт, который влияет на общение с родителями и детьми. С появлением молодого специалиста в школе наставнику необходимо наблюдать не только за его педагогической деятельностью, но и за процессом вхождения в коллектив, выстраиванием взаимоотношений с коллегами, учащимися и родителями.

С чего же начинать работу наставнику с молодым специалистом? Убеждена: очень важно сразу дать понять молодому коллеге, что ты не стоишь на вершине той самой горы, на которую ему только предстоит взобраться, не увлекать его на путь, уже пройденный тобой, а дать возможность сделать это самостоятельно, то есть найти свою «гору», свой путь к успеху. Замечательная метафора: «Чем тяжелее подъем на гору, тем красивее вид!» Самое главное – сам! А задача наставника – быть рядом, вовремя прийти на помощь, поддержать. И тогда полученное педагогическое образование обязательно воплотится в профессиональное умение.

Элберт Грин Хаббард, американский писатель и философ, говорил: «Цель обучения ребенка состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи учителя». Думаю, это высказывание можно отнести и к наставничеству. Позволю себе перефразировать немного Хаббарда: «Цель обучения молодого педагога состоит в том, чтобы сделать его способным развиваться дальше без помощи наставника». И сразу вспоминаются мудрые слова Леонардо да Винчи: «Плох тот ученик, который не превзошел своего учителя». Ведь это непреложная истина! Только так молодое поколение учителей сможет шагать вперед.

Я уверена, что не только молодой специалист должен учиться у наставника, но и наоборот. В каждом человеке есть то, чего нет в тебе, надо уметь ценить и уважать те качества, которых не хватает, это в конечном итоге и ведет к взаимопониманию и взаимоуважению.

Когда я смотрю в широко распахнутые глаза молодого педагога, в которых калейдоскопом мелькают удивление и непонимание, энтузиазм и неуверенность, восторг и смущение, радостно становится на душе. Вот чего не хочется увидеть в этих глазах, так это равнодушия! Содружество, созворчество, сопричастность – это основа профессионального tandem'a, творческого дуэта наставника и молодого учителя, которая обязательно поможет преодолеть все трудности на пути к тому, чтобы молодой специалист состоялся. Состоялся как профессионал, воспитатель, коллега, друг.

Наверное, ошибочно считать, что наставником может быть каждый. Наставничество – непростое дело, требующее от человека эмоциональной подготовки, сил и времени, терпения. Поэтому в первую очередь важно, чтобы человек, желающий наставлять других, действительно хотел этим заниматься, и никто его не принуждал бы к работе. Наставник должен понимать, что он тоже отвечает за результат подопечного и от их совместной работы зависит успех человека.

Молодые специалисты нуждаются не только в методической помощи наставника, но и в моральной поддержке. Наставник в нужный момент может подбодрить, проявить чувство юмора, поговорить по душам, пообщаться на равных. Если не обращать внимания на состояние души, настроение, на проблемы молодых сотрудников, то при всех наших замечательных методиках и программах мы можем не получить первоклассных, самодостаточных, уверенных в себе педагогов с наполненной душой, с желанием творить.

И очень важно, чтобы молодой специалист не останавливался, оттачивал своё мастерство и профессиональные качества, ведь только идущий осилит дорогу. И со временем он также станет наставником, который будет нести свет, добро и тепло профессии, но уже другому, новому поколению педагогов...

Я искренне верю, что, отдавая, получаешь гораздо больше. В наставничестве выигрывают все стороны: один получает умения и навыки, опыт и уверенность, другой – возможность не стареть душой, чувствовать свою полезность и востребованность. Миссия у наставника и молодого педагога общая – дарить свои знания, любовь и заботу детям! Случайных людей в нашей профессии не бывает. Не приживаются.

Наставничество — это не профессия

«Учитель» — как много — значит это слово, никто не знает, как тяжело, как трудно бывает ему. Учитель — это не просто специалист, который занимается обучением и воспитанием детей, он вкладывает всю душу в детей. И никто не замечает, как иногда наш огонь гаснет, но другой человек снова раздувает его. Каждый из нас в глубочайшем долгу перед теми, кто не дал этому огню погаснуть.

И вот возникает вопрос: «Как же раздуть огонек и помочь молодому специалисту?» Он же тоже учитель.

Ведь в современном мире, когда информация доступна практически повсеместно, а знания можно получить буквально одним кликом мыши, кажется, что необходимость в наставничестве постепенно уходит в прошлое. Однако это далеко не так! Ведь даже самые передовые технологии не заменят живое общение, обмен опытом и глубокую связь, возникающую между наставником и молодым специалистом.

Наставничество — это нечто большее, чем просто передача знаний; это искусство формирования личности, передачи жизненного опыта и вдохновения на путь развития.

Наставничество — это не профессия, а скорее призвание. Быть наставником значит не просто делиться своими знаниями, но и вкладывать душу в развитие другого человека. Наставник становится примером, моделью поведения, на которую равняются ученики. Именно через личный пример наставник демонстрирует, как важно стремиться к совершенству, преодолевать трудности и оставаться верным своим принципам.

Вот и у меня есть такой наставник, человек по призванию — Имадашвили Теона Юрьевна. В 2023 году, когда указом Президента Российской Федерации В.В. Путина был объявлен Годом педагога и наставника, я встретила человека, который помог мне в первые годы работы проявить себя и почувствовать, какие педагогические ресурсы заложены во мне и к чему я могу стремиться.

Одной из ключевых характеристик настоящего наставника является умение вдохновлять. Ученики часто начинают свое путешествие в мир новых знаний с неуверенностью и сомнениями. Но благодаря искренней поддержке и вере наставника в их потенциал, они обретают уверенность в себе и готовность идти вперед, несмотря ни на какие преграды. Эта вера в возможности другого человека порой творит чудеса, открывая новые горизонты и перспективы.

Так получилось и у нас, я вдохновлялась идеями и умениями моего наставника, а она поверила в меня. Проводя большое количество времени вместе, решая педагогические задачи, пришла идея поучаствовать в конкурсе профессионального мастерства «Две звезды». И у нас получилось! При подготовке к уроку мы делились друг с другом приемами и методами, которые нам интересны и благодаря этому возникали новые педагогические приемы, которыми мы воспользовались. Урок прошёл замечательно, мы поддерживали друг друга, и результаты конкурса нас порадовали. Да, я боялась, как молодой педагог, но мой наставник не давал мне и минуты переживать. Так же, как и я, своему наставнику.

Однако наставничество — это двусторонний процесс. Ученик также влияет на своего наставника, ведь каждый человек уникален, и его опыт, мысли и идеи обогащают наставника новыми взглядами и подходами. Таким образом, оба участника этого процесса растут и развиваются вместе. Передавая опыт друг другу, мы достигли хороших результатов, на которых не останавливаемся и идем вперед.

Наконец, наставничество формирует прочную связь между людьми, выходящую за пределы профессионального взаимодействия. Когда наставник и ученик работают бок о бок над достижением общих целей, они начинают чувствовать себя частью одной команды. Это ощущение единения и общего дела придает сил и вдохновение продолжать движение вперед, даже когда кажется, что силы на исходе.

В заключение хочется сказать, что наставничество — это не просто способ передачи знаний, это образ жизни. Это постоянное стремление помогать другим расти и развиваться, делиться своим опытом и мудростью, оставаясь открытым для нового и неизведанного. Наставники играют важную роль в обществе, формируя будущее поколение профессионалов и лидеров. Их вклад невозможно переоценить, ведь именно благодаря им мы можем видеть светлое будущее, полное возможностей и достижений.

**Бутакова Ирина Владимировна
методист МАОУ СОШ № 48 города Тюмени**

Наставничество как образ жизни: путь, выложенный сердцем

Наставничество — это не просто методика работы, не временный проект и не формальная обязанность. Для меня это гораздо больше — это образ жизни, мировоззрение, глубокая потребность делиться опытом, вдохновлять и помогать другим раскрыть свой потенциал. Это путь, выложенный сердцем, где каждый шаг направлен на рост и развитие человека, находящегося рядом.

Почему я говорю, что наставничество — это образ жизни? Потому что оно проникает во все сферы моей деятельности. Оно проявляется не только в работе с молодыми специалистами, но и в общении с коллегами, в поддержке учеников, в взаимодействии с родителями. Это постоянное стремление видеть в каждом человеке искру таланта, верить в его возможности и создавать условия для их проявления.

Наставничество начинается с эмпатии. Чтобы помочь человеку раскрыться, необходимо понять его потребности, страхи и мечты. Важно создать атмосферу доверия и безопасности, где он не боится быть собой, делиться своими сомнениями и задавать вопросы. Это требует искреннего интереса к личности наставляемого, умения слушать и слышать, а также готовности поддержать в трудную минуту.

Быть наставником — значит быть примером. Недостаточно просто говорить правильные вещи, необходимо самому соответствовать тем принципам, которые ты проповедуешь. Молодые специалисты учатся не только из твоих слов, но и из твоих действий, из твоего отношения к работе, к людям, к жизни. Важно быть профессионалом в своем деле, постоянно развиваться и самосовершенствоваться, чтобы своим примером вдохновлять на рост.

Наставничество — это не односторонняя передача знаний, а диалог, взаимное обогащение. Работая с молодым специалистом, я не только передаю ему свой опыт, но и учусь у него новому. Молодость, свежий взгляд, нестандартные подходы — все это позволяет мне видеть привычные вещи под другим углом, расширять горизонты и совершенствовать свои методы работы.

Конечно, путь наставничества не всегда усыпан розами. Бывают трудности, разочарования, моменты, когда кажется, что все усилия напрасны. Но именно в такие моменты особенно важно сохранять веру в человека, проявлять терпение и настойчивость. Ведь рост — это не всегда быстрый и легкий процесс, он требует времени, усилий и поддержки.

Я верю, что каждый человек способен на многое, если рядом с ним будет тот, кто в него верит, кто готов его поддержать и направить. Наставничество — это мощный инструмент, который позволяет раскрыть потенциал человека, помочь ему найти свое место в жизни и внести свой вклад в общество.

Наставничество для меня — это не просто работа, это призвание, это образ жизни. Это возможность быть полезным, видеть, как растут и развиваются другие, и чувствовать свою причастность к их успехам. Это путь, который приносит мне радость и удовлетворение, наполняет мою жизнь смыслом и вдохновляет на новые свершения. И я верю, что чем больше людей будут воспринимать наставничество как образ жизни, тем лучше станет наш мир.

Наставничество также предполагает постоянное саморазвитие. Чтобы быть эффективным наставником, необходимо не только делиться своим опытом, но и непрерывно учиться, осваивать новые знания и навыки. Мир меняется стремительно, и важно быть в курсе последних тенденций,

чтобы помочь наставляемым адаптироваться к новым вызовам и возможностям. Это требует открытости к новым идеям, готовности экспериментировать и постоянного стремления к совершенствованию.

Кроме того, наставничество не ограничивается профессиональной сферой. Важно помогать наставляемым развиваться как личностям, поддерживать их в достижении жизненных целей, помогать преодолевать трудности и находить баланс между работой и личной жизнью. Ведь успех в профессии неразрывно связан с гармонией внутри себя и с умением строить отношения с окружающими.

И, наконец, наставничество – это долгосрочное обязательство. Это не просто помочь в начале карьеры, а постоянная поддержка и наставничество на протяжении всего профессионального пути. Настоящий наставник остается рядом, даже когда наставляемый достигает успеха, радуется его достижениям и помогает справляться с новыми вызовами. Это связь, основанная на взаимном уважении, доверии и искреннем желании помочь.

**Лалаева Татьяна Михайловна
воспитатель МАДОУ Детский сад 134 г. Тюмень**

Наставничество как образ жизни. Путь длиною в жизнь...

Профессия воспитатель – это путь, который надо пройти добросовестно и с «открытой душой», с любовью к детям, только тогда педагог сможет увидеть и насладиться результатами своего труда в своей, далеко нелегкой, профессии. Почетное и торжественное звание «Наставник» обязывает многому: искать различные пути взаимодействия с детьми, стремиться к новым открытиям. Достичь признания в своей профессии можно лишь тогда, когда ты занимаешься любимым делом.

Всегда и во всем старшее поколение помогает младшему. В этом таинственном процессе очень хорошо осознаются бесценные слова «что посеешь, то и пожнёшь». Во всех толковых словарях слово «наставник» объясняется одинаково – это специалист, профессионал, у которого можно получить совет и рекомендацию. Всю теплоту своей души, все свои знания наставники отдают людям, которые окружают их: будь то воспитанники, родители или молодые специалисты, первый раз переступившие порог детского сада. Иначе в нашей профессии быть не должно.

Воспитатель никогда не стоит на месте, всегда находится в творческом поиске, ведь ежедневно в жизни группы и детского сада в целом происходит что то новое, неизведенное, поэтому кажется, что непостижимое. Предсказать, как пройдет новый день не представляется возможным. Но Наставнику все «по плечу», из каждой ситуации он выходит достойно, гордо неся звание Воспитатель. Перед ним стоит задача: не отставать, «идти в ногу со временем», иначе мы не будем интересны ни нашим воспитанникам, ни молодым коллегам. Поэтому мне, как Наставнику, приходится постоянно учиться, повышать квалификацию, посещать стажировки опытных коллег, слушать вебинары и курсы по новым разработкам в педагогике.

В чем же заключается обучение Наставником молодого специалиста? По какому пути направлять коллегу? Как объяснить, указать направление, более точно и лаконично передать все свои знания и умения? Это вопросы, которые каждый раз я задаю себе. Особое внимание уделяю моменту встречи с молодым воспитателем, который только что начал свой путь в педагогической деятельности. У него все еще впереди, впереди победы и разочарования, интересные события в работе с малышами, и преодоление трудностей в рабочих моментах. Ведь препятствия, которые встречаются на пути еще неопытного педагога, меняют его видение, заставляют находить свой путь в этой нелегкой, но такой творческой и интересной профессии. Пройти эту дорогу будет намного проще, если с ним рядом будет идти рука об руку грамотный и опытный педагог- наставник, который на все смотрит другими глазами. Самое главное, Наставник должен обладать спокойствием и рассудительностью, которые передаются его подопечному. Более оптимистичный

товарищ указывает ближайший путь к достижению новых целей своему младшему коллеге. И долгое время нам приходится двигаться в одном направлении, по одной дороге, выполняя основные задачи в образовании, поставленные перед нами, пока младший коллега не почувствует силу, уверенность и «твёрдую почву» под ногами.

Наставника и подопечного соединяет огромное множество нюансов педагогического мастерства. Стремление к общему делу, одинаковые трудовые условия, возможность сотрудничества в творчестве.

А еще я сделала вывод, что наставничество - это не только руководство начинающим специалистом, но и возможность воспользоваться его помощью в освоении наставником новых инновационных ресурсов, в том числе цифровых технологий. Поэтому получается, что наставляемый тоже делится своим опытом с наставником. В различных ситуациях роль может меняться, переходя от молодого товарища старшему и наоборот.

Есть такая замечательная народная пословица «Учение - путь к умению». Она говорит за себя сама.

Мы живем в нелегкое время, время нехватки кадрового состава в детских садах и школах, поэтому наставнику определяется самая ответственная роль. Его миссия- доступно, понятно передать все свои знания и умения молодым специалистам, показать всю значимость и ответственность в работе воспитателя. Очень важно прививать любовь к детям, формировать первую ступень развития педагога, которая станет своеобразным трамплином, с помощью которого он будет набирать высоту для дальнейшего роста.

Лично для меня наставничество подразумевает помочь молодому товарищу в выборе правильного пути, отеческое и доброжелательное отношение, передача способности не отчаяваться при неудачах, и не отступать перед трудностями, учиться их преодолевать. Не терять интереса в выбранной профессии, помнить, что самый лучший показатель, того, что ты идешь по правильной дороге - это горящие интересом, любовью и признательностью глаза наших воспитанников. Нужно идти только вперед и верить, что впереди будет тот результат, который принесёт успех, радость и ощущение огромного счастья.

Ведь педагог, это человек, который создает будущее страны.

НОМИНАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКАЯ РАЗРАБОТКА «В КОПИЛКУ НАСТАВНИКА»

**Внук Лилия Борисовна, воспитатель-методист
ГУО «Дошкольный центр развития ребенка №1
г. Могилев, республика Беларусь**

Использовании педагогических технологий в работе педагога-наставника

Одной из наиболее эффективных форм профессиональной поддержки, способствующей повышению профессиональной компетентности педагогических работников, выступает наставничество. Цель наставничества в учреждении дошкольного образования – создание условий для профессионального роста педагогических работников. В своей деятельности педагог-наставник, как правило, и информатор, и аналитик, и разработчик, и организатор, стремится быть полезным для педагогического коллектива своими знаниями и компетенциями. Наставничество имеет ряд преимуществ: обладает большой гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с педагогическими работниками в условиях реальной трудовой деятельности, имеет «обратную связь». Как показывает практика, дифференцированный подход в наставничестве позволяет совершенствовать методические формы работы с педагогическими работниками; переключать их внимание на актуальные вопросы, темы образовательного процесса, учитывая их педагогический опыт и запросы.

В государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.Могилева» наставничество представляет собой форму преемственности поколений, социальный институт, осуществляющий процесс передачи и ускорения социального и профессионального опыта. В поисках эффективных форм и методов наставничества мной был изучен и внедрен в практику работы системный, деятельностный, а также андрагогический подход в работе с педагогами.

Положительно себя зарекомендовали такие формы работы с педагогами, как «Школа молодого педагога», творческая лаборатория «Методический ФрейМикшер или Методическая



мозаика», которые представляют собой целостную системную деятельности, которая направлена на профессиональный рост и развитие педагогических работников и, в конечном итоге, способствуют повышению качества и эффективности образовательного процесса.

В начале своей профессиональной деятельности молодой педагог испытывает определенные профессиональные затруднения. Имея запас теоретических знаний, они зачастую не знают, как их применить на практике, затрудняются в отборе эффективных методов, приемов и средств обучения детей дошкольного возраста. На основании анкетирования и личной беседы с молодыми педагогами, выясняются затруднения и формулируются проблемы молодых специалистов (Приложение 1). Также составляется совместный план работы на год. В первую очередь обращается внимание на изучение нормативно-правовой базы, на требования организации образовательного процесса, на ведение документации, на формы и методы организации игровой деятельности воспитанников, механизмы использования дидактического и наглядного материалов. Также оказывается помощь в подборе литературы и ресурсов интернета.

При проектировании учебных ситуаций в «Школе молодого педагога» как прием педагогической техники мной, педагогом-наставником, эффективно используется пособие «Кубик Блума». Бенджамин Блум известен как автор уникальной системы алгоритмов педагогической деятельности. Предложенная им теория, разделяет образовательные цели на три блока: когнитивную, психомоторную и аффективную. Эти цели можно обозначить блоками «Знаю», «Творю» и «Умею». В соответствии с современными тенденциями развития образования педагогическим работникам предлагаются не готовые знания, а проблемы, которые они должны решить. Правила работы с Кубиком довольно просты: формулируется тема встречи (исходя из плана работы по наставничеству). Наставник или педагог бросает Кубик, выпавшая грань укажет, какого типа вопрос следует задать. И так до тех пор, пока все грани Кубика не будут задействованы.



Проектирование учебных ситуаций

На гранях Кубика Блума с надписью «Назови...», формируются вопросы, которые предполагают простую репродукцию полученных знаний. Например, «Назовите разделы образовательной области учебной программы дошкольного образования, в которых вы испытываете затруднения» или «Назовите структурные компоненты прогулки», «Назовите этапы проектной деятельности» и др. Задание на грани «Почему» позволяет подробно описать процессы, явления или предмет, сформировать причинно-следственные связи. Например, «Почему сюрпризный момент является важным структурным элементом занятия в младшем дошкольном возрасте?», «Почему нужна смена видов деятельности во время специально-организованной деятельности?» и др. Вопросы, формулируемые при выпадении стороны «Придумай...», подразумевают творческое задание, которое содержит в себе элементы предположения, вымысла. Например, «Придумайте мотивацию для детей младшего дошкольного возраста (детей старшего дошкольного возраста) к занятию по теме «Транспорт», «Труд взрослых»; «Придумайте вопросы к игре-викторине «Животные и растения Красной книги» и др. Грань «Объясни...» предполагает уточняющие вопросы, которые помогают увидеть проблему в разных аспектах и сфокусировать внимание на всех сторонах заданной проблемы. Дополнительные фразы, которые помогут сформулировать вопросы этого блока: объясните, как...? Например, «Объясните, почему важна наглядность во время занятия»; «Объясните, как развитие детской инициативы влияет на познавательную активность детей дошкольного возраста» или «Объясните соответствие развивающего компонента программных задач занятия возрасту воспитанников»; «Объясните, для чего нужна рефлексия». Границы «Предложи...», «Поделись...» предполагают развитие эмоциональной стороны личности педагога. Вопросы этой категории дают педагогу возможность выразить свое личное отношение, основываясь на личном опыте. Вопросам этого блока желательно добавлять эмоциональную окраску, сконцентрировать внимание на ощущениях и чувствах педагогов, его эмоциях, которые вызваны названной темой. Например, «Предложите ритуалы приветствия, ритуалы прощания с воспитанниками»; «Предложите, как развить навыки сотрудничества у воспитанников»; «Предложите физические упражнения для малоподвижных детей»; «Поделитесь, какие активные формы работы эффективны для родителей воспитанников вашей группы»; «Поделитесь, как организовать игровое пространство в группе».



Кубик Блума использовался в рамках Круглого стола «Современные подходы к гражданско-патриотическому воспитанию детей дошкольного возраста в учреждении дошкольного образования».

Также провожу мастер-классы, на которых успешно обучаю воспитателей дошкольного образования методике использования дидактического пособия Кубик Блума в работе с воспитанниками (Приложение 2). Например, для систематизации представлений детей старшего дошкольного возраста о родном крае.

Игра с Кубиком Блума и авторскими карточками «Мой город»



Практическая значимость дидактического пособия Кубик Блума заключается в возможности его использования как для изучения отдельных объектов природного и социального мира, так и освоения системы культурно-исторических комплексов (город, край, страна).

Использование приема педагогической техники – Кубика Блума, позволило включить молодых педагогов в коллективную творческую деятельность, выявить профессиональные затруднения и личные предпочтения педагогов. Наш опыт работы показывает, что прием помогает развивать навыки критического мышления и в активной, занимательной форме строить совместную деятельность с педагогами.

В нашем учреждении реализуется республиканский инновационный процесс «Внедрение сетевой модели формирования гражданско-патриотической позиции обучающихся: региональная модель». Поэтому мною осуществляется тьюторское сопровождение, как форма наставничества. Основная задача – создать условий для формирования у педагогических работников необходимых профессиональных компетенций, позволяющих наиболее эффективно осуществлять инновационную деятельность.

Выделяются следующие ключевые компетенции, позволяющие педагогу быть конкурентоспособным и успешным специалистом: критическое мышление, коммуникация, коопeração, креативность (система 4К). Исследования ученых показали, что креативный компонент педагогической деятельности включает в себя не только использование готовых форм методической работы, найденных в практике, но и их преобразование, изменение.



Для педагогов-новаторов нашего учреждения организована работа творческой лаборатории «Методический ФрейМикшер или Методическая мозаика». В профессиональном мире дизайнеров, маркетологов, преподавателей известна методология CRAFT\ed., которая позволяет развивать умения создавать креативные идеи за счёт создания новых отношений

между человеком и продуктом и превращение их в рабочие продукты. Переосмысление данной методики помогло мне разработать задания, в ходе которых педагоги придумывают креативные идеи с помощью моделирования различных фреймов (ситуаций), оценивают базовые идеи на предмет ее пользы. А также за короткий срок находят нестандартные решения конкретной задачи.



Творческая лаборатория

Для наглядности мною были разработаны авторские карточки с фреймами, которые используются в творческой лаборатории, что создает эффективную образовательную среду для педагогических работников. Давайте рассмотрим их содержание. В состав игры входят карточки 5-ти цветов: белые, желтые, зеленые, синие, красные.

На белых карточках обозначены разные педагогические задачи. Например, придумать креативные идеи для создания инновационного продукта; идеи обучающего мероприятия с педагогическими работниками; идеи презентации инновационного продукта; рекламного ролика и др.

На желтой карточке обозначен конкретный продукт: электронный образовательный ресурс; наглядно-дидактическое пособие; образовательный кейс; образовательный проект; образовательное событие; портфолио; методическая разработка; дидактическая игра и др.

Зеленая карточка предполагает характеристики продукта, которые передают предметы, изображенные на карточках, такие как, машина времени (история, настоящее, будущее); 3Д очки (рассмотреть с разных сторон); шахматы (варианты ходов); квадракоптер (ориентировка на местности); навигатор (маршрут следования) и др.

Синяя карточка определяет роли или отношения, которые могут возникнуть: жители микрорайона; спонсоры; родительская общественность; социальная группа «ВКонтакте»; детские инициативы и др.

Красная карточка обозначает неожиданные ситуации, которые могут возникнуть в педагогической деятельности: тематическая площадка на улице; цифровизация; недостаточная мотивация педагогических работников; неблагоприятная эпидемиологическая ситуация; технические проблемы; проблемы коммуникации; необходимость дополнительных ресурсов (кадровых и материальных) и др.

Вначале участникам предлагаются карточки задач, которые обозначены белым цветом. Остальные карты всех фреймов перемешиваются и выкладываются на столе рубашкой вверх, из них выбираются 4 карточки. Необычное сочетание карточек позволяет развивать креативность педагогических работников, придумывать оригинальные идеи за короткий срок. В этом формате участники играют не на победу, а на результат – создание необычной идеи под свой запрос

Создание необычной идеи интерактивного плаката



Например, перед педагогами поставлена задача, придумать идею создания инновационного продукта. В результате, педагоги разработали макет интерактивного плаката, который будет сочетать в себе прошлое, настоящее и будущее. В меню плаката встречает экскурсовод-аватар из будущего (создан нейросетью) и предлагает путешествие для детей во времени на колесе обозрения. Плакат содержит виртуальный тур с панорамой объектов. Возможно усовершенствовать интерактивный плакат, добавив аудиофайлы. Предлагается печатная версия плаката с дополненной 3D реальностью. Пользователь наводит камеру смартфона на фасад здания и видит на нём анимацию с его историей.

Создание макета интерактивного плаката



Используя авторские карточки, можно разработать, например, общий проект, в реализацию которого будут включены все участники образовательного процесса: педагогические работники, воспитанники и их родители, педагоги сетевого сообщества.

Результатом применения оригинальных методов и приемов наставничества стали разработанные и внедренные в практику работы авторские продукты: медиапутешествия, ЭОР, интеллект-карты, сторителлинг, кубик Блума, адвент-календарь и др.; результативное участие педагогов в конкурсах различной направленности; сдача двух педагогов экзамена на высшую категорию и тем самым повышения своей квалификационной категории и др.

Анализ результатов проведенного анкетирования педагогических работников позволил получить ответы на такие вопросы, как: стремитесь ли Вы к достижениям в профессиональной деятельности? Почему? Что нового Вы бы хотели освоить для дальнейшего совершенствования собственной профессиональной компетентности и использования в практике работы?

Таким образом, использование педагогических технологий в работе педагога-наставника позволяет осмыслять теоретические основы содержания современного дошкольного

образования, повышает активность и мотивирует самообразование педагогических работников, позволяет им получать новые профессиональные компетенции.

Приложение 1

Анкета для выявления способности педагогов к развитию

Отвечая на вопросы анкеты, поставьте, пожалуйста, около каждого номера балл:

5 – если данное утверждение полностью соответствует Вашему мнению;

4 – скорее соответствует, чем нет;

3 – и да, и нет;

2 – скорее не соответствует;

1 – не соответствует.

1. Я стремлюсь изучить себя.

2. Я оставляю время для развития, как бы ни была занята делами.

3. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.

4. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.

5. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя для этого специальное время.

6. Я анализирую свои чувства и опыт.

7. Я много читаю.

8. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.

9. Я верю в свои возможности.

10. Я стремлюсь быть более открытым человеком.

11. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.

12. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные результаты.

13. Я получаю удовольствие от освоения нового.

14. Возрастающая ответственность не пугает меня.

15. Я положительно бы отнеслась к продвижению по службе.

Обработка анкеты:

Подсчитайте общую сумму баллов по анкете.

Если у Вас набралось **55 и более баллов**, Вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Набрав от **36 до 54 баллов**, Вам придется признать, что у Вас отсутствует сложившаяся система развития.

Набрав от **15 до 35 баллов**, Вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Коэффициент развития (К) вычисляется по формуле: $K = K_{\text{фактическое}} / K_{\text{максимальное}}$, где: $K_{\text{фактическое}}$ – суммарное число баллов, проставленных в анкете, $K_{\text{максимальное}}$ – максимально возможное количество баллов в анкете.

Приложение 2

Мастер-класс «Использование дидактического пособия кубик Блума в систематизации представлений о родном крае у детей старшего дошкольного возраста»

Цель: Овладение навыками использования дидактического пособия Кубик Блума для систематизации и расширения представлений о родном крае у детей старшего дошкольного возраста.

Задачи:

1. Продемонстрировать опыт работы мастера по использованию дидактического пособия Кубик Блума в краеведческой деятельности;

2. Совместно отработать практические навыки по использованию дидактического пособия Кубик Блума для систематизации и расширения представлений о родном крае у детей старшего дошкольного возраста.

3. Стимулировать проявление творческой активности и развивать навыки командной работы участников мастер-класса в процессе организации работы с дидактическим пособием Кубик Блума.

Оборудование и материал: дидактическое пособие Кубик Блума, картинки с изображением природных и социальных объектов города Могилева, листы бумаги формат А4, фломастеры.

Ход мастер-класса:

I Организационно-мотивационный этап

- Здравствуйте, уважаемые коллеги! Я рада приветствовать вас. Прошу ответить на мое приветствие после той фразы, которую посчитаете обращенной именно к вам:

- Здравствуйте, те, кто готов творчески работать!
- Здравствуйте, те, кто хочет повысить свою профессиональную компетентность!
- Здравствуйте, те, кто ищет эффективные средства гражданского и патриотического воспитания детей дошкольного возраста!

Для определения актуальности и цели мастер-класса прошу отметить в таблице в рабочем листе позиции, которые вам близки.

	да	нет	частично
Знаете ли вы, что такое Кубик Блума?			
Знаете ли вы как используется Кубик Блума в образовательном процессе?			
Знаете ли вы как используется Кубик Блума в краеведческой деятельности?			

В настоящее время гражданское и патриотическое воспитание детей и учащейся молодежи является одним из приоритетных направлений в деятельности учреждения образования и государственной политики Республики Беларусь в целом. Согласно Кодексу Республики Беларусь об образовании важной задачей воспитания в учреждениях образования является «формирование гражданственности, патриотизма и национального самосознания на основе государственной идеологии». Воспитание гражданственности и патриотизма обеспечивается в процессе работы над тремя составляющими: когнитивной (знания и понимание), деятельности (практическое применение знаний, поведения) и ценностной (внутренняя мотивация, принятие, ценностное отношение). Дошкольный возраст – это важнейший период становления личности, когда закладываются предпосылки гражданских качеств, развиваются представления о человеке, обществе, культуре, накапливается эмоционально наполненный опыт взаимодействия с природным и социальным окружением. Первые представления об окружающем мире формируются у детей прежде всего в процессе ознакомления с особенностями своей, окружающей ребенка, социальной среды – местными историко-культурными и природными объектами региона.

В учебной программе дошкольного образования в образовательной области «Ребенок и общество» для детей старшего дошкольного возраста определены задачи: «формировать представления о родном городе, достопримечательностях столицы и малой родины, развивать умение рассказывать о достопримечательностях столицы, городов Республики Беларусь, природе родного края». На основе формирования представлений о природных и культурных ценностях родного края у детей дошкольного возраста воспитывается патриотизм. Стратегия модернизации современного образования в Республике Беларусь предъявляет новые требования к формированию творческой, инициативной, активной личности воспитанников учреждения дошкольного образования. Сегодня дети уже с дошкольного возраста должны уметь уже самостоятельно приобретать знания, применять их на практике для решения разнообразных проблем, работать с различной информацией, анализировать, структурировать и обобщать ее, самостоятельно критически мыслить. Педагогическим работникам необходимо пересмотреть подходы к обучению детей дошкольного возраста, поэтому в настоящее время традиционные

формы и методы обучения в образовательном процессе оптимально сочетаются с инновационными формами, средствами и технологиями. Одним из таких средств является дидактическое пособие Кубик Блума, разработанный американским ученым и психологом Бенджамином Блумом. Данное пособие вариативно можно использовать как самостоятельное средство в структуре занятия или других форм организации образовательного процесса для систематизации, осмыслиения и расширения представлений воспитанников, так и структурного компонента образовательного туристско-краеведческого медиапутешествия в качестве контрольно-диагностического задания для проверки усвоения предложенного для изучения материала.

Бенджамин Блум известен как автор уникальной системы алгоритмов педагогической деятельности. Предложенная им теория, или «таксономия», разделяет образовательные цели на три блока: когнитивный, психомоторный и аффективный. Также эти цели можно обозначить блоками «Знаю», «Творю», «Умею». В соответствии с современными тенденциями развития образования детям предлагают не готовые знания, а проблемы, которые они, используя свои знания и опыт, должны решить. Для изготовления дидактического пособия Кубик Блума понадобится обычный куб любого размера, на гранях которого написано: «Назови», «Почему», «Объясни», «Предложи», «Придумай», «Поделись».

Кубик Блума уникален тем, что позволяет формулировать вопросы самого разного характера. Бросать кубик может как педагогический работник, так и воспитанники. Выпавшая грань укажет: какого типа вопрос следует задать. Удобнее ориентироваться по слову на грани кубика – с него и должен начинаться вопрос.

Грань кубика «Назови» предполагает воспроизведение уже имеющихся представлений об объекте или явлении. Грань «Почему» предполагает использование блока вопросов, позволяющих сформулировать причинно-следственные связи, т.е. описать процессы, которые происходят с указанным объектом или явлением. Грань «Объясни» предполагает использование блока уточняющих вопросов, которые помогают рассмотреть заданный объект или явление с разных сторон, в разных аспектах, увидеть проблемы и сфокусировать внимание на всех сторонах заданной проблемы. Грань «Предложи» предполагает высказывание воспитанниками своих идей, свое видение решения тех или иных проблем. Грань «Придумай» – это блок творческих вопросов, которые содержат в себе элементы предположения и вымысла. Грань «Поделись» – это блок вопросов, предназначенных для активизации мыслительной деятельности воспитанников, обучению их умению анализировать, выделять факты и следствия, оценивать значимость полученных представлений, акцентировать внимание на их оценке. Вопросам этого блока желательно добавлять эмоциональную окраску, т.е. концентрировать внимание воспитанников на их эмоциях и чувствах.

Работа с кубиком строится по определенному алгоритму:

Педагогический работник формулирует тему, которая будет осуждаться. На первом этапе педагогический работник бросает кубик сам, а дети отвечают на вопрос темы, начинающийся с того слова, которое выпало на грани. Когда дети усвоили правила игры, то кубик бросают все дети по очереди. Если при бросании кубика часто выпадает одна и та же грань, то вводится правило: кубик можно перебросить или найти грань, которая еще не выпадала. Если ответ дается неполный, то другие дети могут его дополнить и исправить. В конце педагогический работник подводит итог: что нового дети узнали, какой вопрос вызывал затруднение, чей ответ был самым интересным, познавательным, чтобы еще хотели узнать по данной теме.

Использование дидактического пособия Кубик Блума помогает педагогическому работнику не только выявить уровень имеющихся у воспитанников представлений, но и прояснить аспекты темы, которые вызывают затруднения у детей.

Основные свойства дидактического пособия Кубик Блума это: системность, привлекательность, запоминаемость, вариативность, творчество.

- Системность – любую тему можно рассмотреть системно, выделяя структурные объекты и связи между ними.
- Привлекательность – дети дошкольного возраста любят бросать кубик, кубик используется во многих играх для детей дошкольного возраста.

- Запоминаемость – благодаря систематизации представлений, рассмотрению объектов или явлений с разных сторон, дети легче усваивают и запоминают предложенный для изучения материал.
- Вариативность – дидактическое пособие имеет разнообразные варианты его использования.
- Творчество – дидактическое пособие дает толчок для развития творческой активности, помогает найти различные пути решения проблем.

Систематическое использование дидактического пособия Кубик Блума позволяет не только систематизировать полученные представления, но и развивает у детей такие познавательные действия как: умение выделять, вспоминать и искать нужную информацию; умение структурировать знания.

II. Информационно-деятельностный этап

Педагог-мастер обучает участников методике использования дидактического пособия Кубик Блума для систематизации представлений воспитанников о родном крае.

Для систематизации, расширения и осмыслиения полученных воспитанниками представлений о родном крае, существует несколько вариантов использования дидактического пособия Кубик Блума. В первом варианте можно использовать только сам кубик, без дополнительного материала. Во втором варианте можно использовать картинки с изображением различных природных и социальных объектов родного края (микрорайона, города). Практическая значимость дидактического пособия Кубик Блума заключается в возможности его использования как для изучения отдельных объектов природного и социального мира, так и освоения системы культурно-исторических комплексов (город, край, страна). Город для ребенка конкретизируется улицей, на которой он живет, улица – это часть микрорайона, микрорайон – часть города, город – часть страны. Таким образом реализуется один из важнейших принципов построения содержания дошкольного образования – системности, т.е. обеспечивается взаимосвязь тех объектов и явлений, которые познает ребенок, выступающие не сами по себе, а в системе других объектов и явлений. Тем самым существенно расширяется информационное поле познания ребенка и формируется целостное представление об изучаемых объектах и явлениях.

Педагог-мастер показывает последовательность работы с дидактическим пособием Кубик Блума по теме «Мой город».

«Назови». Для воспитанников предлагаются вопросы: «Назови достопримечательности города Могилева», «Назови улицы города Могилева», «Назови площади города Могилева», «Назови спортивные объекты города Могилева», «Назови реки и озера города Могилева», «Назови предприятия города Могилева», «Назови любимые места отдыха горожан», и др.

«Почему». Для воспитанников предлагаются вопросы: «Почему город Могилев имеет такое название?», «Почему ты гордишься своим городом?», «Почему нельзя сорить на улицах города?», «Почему в городе Могилеве есть памятники?», «Почему у города Могилева есть города-побратимы?» и т.д.

«Объясни». Для воспитанников предлагаются вопросы: «Объясни, кто такие знаменитые земляки города Могилева», «Объясни, почему у каждого города есть свой флаг и герб», «Объясни для чего в городе есть музеи, театры» и др.

«Предложи». Для воспитанников предлагаются вопросы: «Предложи, как можно сделать наш город красивее», «Предложи, как сделать наш город чище», «Предложи экскурсионные маршруты для гостей города Могилева».

«Придумай». Для воспитанников предлагаются вопросы: «Придумай новые правила для горожан», «Придумай новые объекты города Могилева», «Придумай рекламу продукции предприятий города Могилева», «Придумай названия новых микрорайонов, улиц, площадей города Могилева», «Придумай украшение для города Могилева на День города».

«Поделись». Для воспитанников предлагается вопрос: «Поделись своими знаниями о каком-либо объекте города Могилева».

III. Практический этап

Педагог-мастер предлагает слушателям разделиться на три группы и по предложенному алгоритму составить вопросы к каждой грани дидактического пособия Кубик Блума по темам «Природа родного края» (растительный мир, животный мир, животные и растения Красной книги Могилевской области; природные сообщества: лес, парк, луг, водоем), «История родного края» (музеи, памятники, люди, прославившие Могилев и др.), «Достопримечательности родного края» (памятники, места отдыха горожан, театры, здания и др.).

После командной работы участники представляют выполненные задания.

IV. Рефлексивно-оценочный этап

Педагог-мастер возвращает слушателей к таблице, на основе которой они определяли актуальность темы мастер-класса. Участники определяют изменения в своих профессиональных компетенциях.

Приложение 3

Мастер – класс «Креативность – как один из компонентов инновационной компетентности педагогического работника»

Цель: создание условий для развития креативности педагогических работников как компонента инновационной компетентности посредством использования оригинальных методов и приемов.

Задачи:

1. Актуализировать знания участников о понятии «креативность» как об одном из компонентов инновационной компетентности педагогических работников
2. Продемонстрировать опыт работы мастера по внедрению оригинальных методов и приемов развития креативности педагогических работников: методология CRAFT.
3. Совместно отработать практические навыки по использованию авторского продукта – карточек «Методический ФрейМикшер» для развития креативности педагогических работников.
4. Стимулировать проявление творческой активности и развитие навыков командной работы участников мастер-класса в процессе выполнения заданий.

Участники: педагогические работники учреждений образования.

Оборудование: столы, фломастеры, листы ватмана формат А3, раздаточный материал, карточки игры Методический ФрейМикшер, силуэты портретов, интерактивная доска, песочные часы 3 мин., презентация.

Ход мастер-класса

I. Ориентировочно-мотивационный.

Педагог-мастер: -Здравствуйте, уважаемые коллеги. Начать свое выступление хочу с видеобращения! (На экране видеобращение).

-Действительно идеи сопровождают инновационную деятельность. Педагог-новатор – личность творческая, обладающая рядом инновационных компетенций. Чтобы определить о какой компетенции пойдет сегодня речь, посмотрите на слайд.

Актуализация субъективного опыта участников

Упражнение «Креативная идея».

Педагог-мастер: -Как вы думаете, какая идея заложена на данном постере, и где она может применяться? (Зверята фотографируются на фоне спящего медведя).

Участники высказывают свое мнение.

Педагог-мастер: -Я считаю, что вы справились с заданием и предложили много оригинальных идей.

- Автор имел ввиду идею «Не все животные спят зимой», которая обозначает смысл креативного приглашения в Московский зоопарк посмотреть на тех, кто не в спячке.

II. Целеполагание.

Педагог-мастер: - Как вы догадались, мастер-класс посвящен креативности – одному из компонентов инновационной компетентности педагогического работника.

–Сегодня вы познакомитесь с оригинальными методами и приемами развития креативности педагогических работников. Вашему вниманию будет представлен авторский продукт, и мы совместно отработаем практические навыки по его использованию.

- Также Вам в помощь подготовлены буклеты, информация которых поможет найти ответы на теоретические вопросы.

Исследования ученых показали, что креативный компонент инновационной деятельности включает в себя не только использование готовых форм методической работы, найденных в практике, но и их преобразование, изменение. Чтобы оставаться на плаву, необходимо находиться в постоянном развитии, разрабатывать нестандартные идеи и решения. (В.А. Сластенин).

III. Информационно-деятельностный этап.

Педагог-мастер: -В профессиональном мире дизайнеров, маркетологов, преподавателей известна методология CRAFT, которая позволяет развивать умения создавать креативные идеи за счёт создания новых отношений между человеком и продуктом и превратить их в рабочие продукты.

- Переосмысление данной методики помогло нам разработать методический ФрейМикшер, в ходе которого педагоги придумывают креативные идеи с помощью моделирования различных фреймов (ситуаций), оценивают базовые идеи на предмет ее пользы. А также за короткий срок находят нестандартные решения конкретной задачи.

Для наглядности мною были разработаны авторские карточки с фреймами, которые используются в учебной игре, что создает эффективную образовательную среду.

Давайте рассмотрим их содержание карточек с задачами.

Белая карточка: придумать креативные идеи. Например, для создания инновационного продукта; обучающего мероприятия с педагогическими работниками; презентации инновационного продукта; рекламного ролика; для распространения инновационного опыта; занятие с обучающимися.

1. Желтая карточка: варианты созданного продукта. Например, электронный образовательный ресурс; наглядно-дидактическое пособие; образовательный кейс; образовательный проект; образовательное событие; портфолио; методическая разработка; дидактическая игра.

2. Зеленая карточка обозначает характеристики продукта. Например, машина времени (история, настоящее, будущее); 3Д очки (рассмотреть с разных сторон); шахматы; космический корабль; навигатор; избушка на куриных ножках; квадракоптер; робот-пылесос; колонка Алиса; шляпа Гарри Поттера; воздушный шар.

3. Синяя карточка определяет роли (отношения), которые могут возникнуть. Например, жители микрорайона; спонсоры; родительская общественность; социальная группа «ВКонтакте»; детские инициативы; педагогическое сетевое сообщество; детские инициативы; международное сотрудничество; искусственный интеллект; социальные партнеры.

4. Красная карточка предполагает неожиданные ситуации. Например, тематическая площадка на улице; цифровизация; недостаточная мотивация педагогических работников; отсутствие компетенций педагогического работника; неблагоприятная эпидемиологическая ситуация; технические проблемы; проблемы коммуникации; необходимость дополнительных ресурсов (кадровых и материальных).

В ходе учебные игры модератор предлагает участникам карточку задач, она обозначена белым цветом, актуальную для данного этапа инновационной деятельности. Остальные карты всех фреймов перемешиваются и выкладываются на столе рубашкой вверх — из них выбираются 4 карточки. Необычное сочетание карточек позволяет развивать креативность и придумывать оригинальные идеи за короткий срок. Создается эмоциональная историю вокруг продукта. В этом формате участники играют не на победу, а на результат — создание необычной идеи под свой запрос.

Например, перед педагогами поставлена задача: придумать идею создания инновационного продукта. Выбираются карточки.

1. Продукт: ЭОР. Решили, что это будет интерактивный плакат.

2. Характеристика: машина времени. Креативный формат плаката будет сочетать в себе прошлое, настоящее и будущее: встречает экскурсовод-аватар из будущего (нейросеть) и предлагает путешествие во времени на колесе обозрения. Виртуальный тур содержит 3D панораму объектов.

3. Роли и отношения: социальная группа «ВКонтакте». Здесь предложили несколько креативных идей: *открыть в социальной группе интернет-магазин по продаже интерактивных плакатов; *объявить конкурс о том, чтобы усовершенствовать интерактивный плакат. *запустить рекламный ролик и открыть онлайн-голосование за и против плаката (можно и родителям); * дать объявление о том, что в ДЦРР 1 открывается новый аттракцион. Информацию найдете по ссылке (размещен плакат с идеей колесо обозрение).

4. Неожиданная ситуация: технические проблемы. Продумываем печатная версия плаката с дополненной реальностью. Пользователь наводит камеру смартфона на фасад здания и видит на нём анимацию с его историей.

IV. Практика с участниками.

Педагог-мастер: - Уважаемы коллеги, пришел ваш звездный час! Предлагаю вам проявить креативность: придумать идею создания инновационного продукта, учитывая фреймы карточек и воплотить идею в плакате, используя средства визуализации. Напомню, для этого нужно соединять различные ситуации самые провокационные, максимально неподходящие в новую концепцию.

Участники разбиваются на команды. После командной работы презентуют макеты продукта.

Вопросы: - Какие элементы в рисунке самые оригинальные на ваш взгляд? Какие креативные идеи связаны с реальными инновационными задачами?

Результатом применение оригинальных методов и приемов в нашем учреждении стали: разработанные и внедренные в практику работы авторские инновационные продукты: медиапутешествия, ЭОР, интеллект-карты, сторителлинг, кубик Блума, адвент-календарь и др. Также результативное участие в конкурсах и конференциях различной направленности: международный Конкурс профессионального мастерства специалистов дошкольных образовательных организаций стран СНГ «Мастерство без границ». Республиканский конкурс «Информатика без розетки». Областной конкурсе обучающих видеороликов. Республиканский конкурс «Электронные образовательные ресурсы в образовании». За идею и практическую реализацию в конкурсе «Лидер цифрового образования 2024» проект «Электронные образовательные ресурсы «Наша любимая Беларусь».

V. Рефлексивный этап. «Нарисуйте портрет своих впечатлений».

Педагог-мастер: - Предлагаю вам нарисовать портрет своих впечатлений от услышанного и увиденного на мастер-классе:

1. Нарисуйте УШИ:

-Насколько внимательно вы слушали? (Правое ухо)

-Насколько подготовка мастера была достойна вашего внимательного слушания? (Левое ухо)

2. Нарисуйте ГЛАЗА:

-Как вам удалось поучаствовать? (правый глаз)

-Как хорошо был иллюстрирован мастер-класс? (левый глаз)

3. Нарисуйте РОТ: -Как вам удалось говорить на мастер-классе.

4. Нарисуйте НОС: -Как вам удалось «вынюхивать» новые вещи для последующего применения?

5. Нарисуйте ВОЛОСЫ: -Как вы заинтересовались изученным, заставил ли ваш интерес встать дыбом ваши волосы?

Педагог-мастер подводит итог:

-У вас получились портреты педагогов-новаторов. И все они разные, но одно объединяет: благодаря креативным педагогам внедряются инновационные технологии, что способствует развитию обучения и совершенствованию качества образовательного процесса в учреждениях образования!

**Сценарий заседания педагогического клуба наставников «Профессиональный tandem»
Тема заседания «Молодые меняют...»**

Заседание педагогического клуба педагогов-наставников «Профессиональный tandem» в дошкольной организации одна из активных форм организации взаимодействия педагогов разных поколений, в процессе выполнения заданий педагоги имеют возможность общаться, обменяться мнениями, быть услышанными и проектировать новые идеи. В рамках клуба реализуется принцип реверсивного наставничества, где каждый педагог может стать наставником для другого.

Развитие личности рассматривается отечественными и зарубежными психологами, социологами на как непрерывный процесс на протяжении всей жизни. Содержание и формы работы педагогов во время заседания клуба основываются на культурно-историческом подходе развития личности (Л.С. Выготский), деятельностном подходе (Д.Б. Эльконин), теории поколений (Ю.А. Левада, И. Кон) и возрастных особенностях развития взрослого человека, учитывая акмелогический и андрогогический подход. (Н. А. Рыбников и С.И. Змеев).

Молодые педагоги со стажем в должности до 5 лет составляют - 48% от общего числа педагогов ДОУ. В связи с этим стал актуальным вопрос методического сопровождении педагогов. В дошкольной организации разработана и реализуется модель внутрикорпоративного повышения квалификации. Индивидуальная поддержка и наставничество сочетается с групповыми формами и методами обучения. Они включают как теоретические, так и практические формы работы с педагогами: клуб, методические объединения.

Субъектное взаимодействие педагогов в рамках заседания клуба организуется в разных формах: мастер-классы, практикумы, совместные обсуждения, дискуссии, проектирование, партнерский диалог и т.д. Работа с педагогами строится на основе принципов совместной деятельности, опоры на опыт обучающихся, развития образовательных потребностей, системности, индивидуальности и осознанности обучения.

Участие молодых педагогов в методической работе наравне с опытными коллегами делает реверсивное наставничество естественным процессом профессионального общения. Это позволяет создать ситуацию «акме» – точки максимальной профессиональной успешности, знаний, не зависимо от стажа, опыта и возраста. Таким решением стали методические объединения «А я, делаю так!» и расширенные заседания клуба наставников «Профессиональный tandem».

С **целью** обсуждения новых форм организации образовательного процесса по формированию предпосылок инженерного мышления у дошкольников разработана встреча педагогов в клубе наставников.

Тема «Молодые меняют...» выбрана не случайно, она позволяет на основе принципов реверсивного движения разработать новые проекты, найти оригинальные идеи, экспериментировать и решить **задачи**:

1. Обсуждение технологий эффективного взаимодействия с детьми и семьями воспитанников.
2. Разработка проектов, направленных на развитие инженерного мышления и технического творчества как педагогов, так и детей.
3. Планирование саморазвития педагога по данному направлению на основе проведенного анализа.

На данное заседание клуба приглашаются все педагоги дошкольной организации. В процессе работы педагоги рассматривают актуальное направление работы с детьми, в данном случае – формирование предпосылок инженерного мышления и технического творчества.

Планируемые результаты.

Педагоги проведут самоанализ профессиональных и личностных качеств, определят свои ресурсы и точки роста;

Научатся проводить анализ условий, созданных в группе (среда, формы общения, информация для родителей)

Смогут планировать проекты, деятельность с детьми для развития инженерного мышления.

Получат опыт совместного обсуждения при планировании и разработки в процессе коллективной работы.

Найдут единомышленников среди коллег для реализации идей.

Ресурсы.

Заседание клуба проходит в музыкальном зале, возможно выездное в рамках единого методического дня. Продолжительность – 40 минут-1 час.

Для работы участников заседания разработаны рабочие тетради, в которые размещена ключевая информация, понятия, в них педагоги могут провести запись, выводы и т.д., а также оставить для последующей работы, осмысливания.

Маркерная доска, маркеры, магниты и листы с моделью велосипедных колес. Столы для работы малых групп и один общий для «Конструкторского бюро».

Видеоролик - фрагмент м/ф «Разные колеса» по сказке В. Сутеева.

Табличка «Конструкторское бюро», «бросовый материал» для создания новых механизмов и конструкций.

Предварительная работа

Определение направления работы педагогов, разработка цели и задач заседания.

Разработка плана сценария заседания клуба.

Подбор (создание) образовательного контента: презентация, видеоролик, рабочие тетради, раздаточный материал, демонстративный (плакатный формат А-3).

Определение места проведения, оформление помещения: рабочие места участников, демонстрационный материал, презентация. Приглашение, информирование целевой аудитории.

Предполагаемые вопросы обсуждения «продукта инженерной мысли».

Принципы организации деятельности педагогов в рамках заседания клуба.

Формы организации педагогов.

Индивидуально, в паре, в малой группе.

Педагоги размещаются по желанию за столами в 3-4 группах.

Практикум и презентация продукта (изобретения) в «Конструкторское бюро».

Сценарий заседания клуба наставников

Содержание	Действие
Добрый день, рады приветствовать вас в кругу молодых и инициативных, мудрых и опытных педагогов. Давайте с вами подумаем, зачем мы сегодня собрались?	Заполняют круги Саймона Синеки. Отгадывание загадки с помощью ключа.
Предлагаем узнать вид транспорта, на котором мы отправимся	
Предлагаем вам шедевр инженерной мысли – велосипед «тандем» На каком велосипед, как вы считаете, удобно передвигаться с наставником или наставляемым.	Слайд презентации с 4 картинками
И предлагаем вам ответить на основной вопрос заседания - что могут поменять молодые? какие формы наставничества знаете. Как вы считаете, кто больше изобретает молодежь или взрослые люди. Подберите слова к буквам наставничества «РЕВЕРСИВНОЕ»	Желающие высказываются Называют слова к буквам.
Поводом заседания нашего клуба стал вопрос обсуждения наставничества в детском саду в процессе формирования предпосылок инженерного мышления у дошкольников. Что такое инженерное мышление (работа в тетради)	Педагоги вставляют пропущенные слова в определении.
Что важно для планомерного движения к цели? Просмотр фрагмента мультифильма «Разные колеса» по сказке В. Сутеева	Фрагмент №1 (1,5 мин.)
Что необходимо для формирования предпосылок инженерного мышления? (условия, навыки детей, работа с семьей, уровень педагога). Нетворкинг. С помощью 4 колес педагоги заполняют спицы на каждом колесе. И определяют уровень их развития, соответствия/ несоответствия.	Выкладывают заготовки как спицы. Предполагают, планируют обсуждают.
Затем каждый педагог находит среди коллег, того, у кого такие же трудности, обсуждают и обмениваются мнениями. Рассуждая, педагоги совместно предполагают действия для «выравнивания» размера спиц.	Свободное общение педагогов (5-7 минут)
Наши герои умелыми руками создали полезные в хозяйстве предметы.	Фермент №2 м/ф (0,5 мин)
Практическая часть. Педагоги переходят в «Конструкторское бюро» и проектируют, разрабатывают, создают и презентуют новую игрушку для детей.	
При проектировании ведущий проводит анализ активности педагогов, сильную и слабую позицию в коллективе (бенчинг), выбор партнеров, стиль общения, и т.д.	Наблюдение ведущим для дальнейшего планирования работы с педагогами.
Презентация своего изобретения. Оппоненты начинают отзыв со слов: « <i>Вот это да! Здорово!</i> », А только затем, задают «сильные вопросы», которые позволяют усовершенствовать или дополнить это изобретение.	По
Завершающий коллаж - продолжите фразу «Молодые меняют...» Вы работали вместе, и это поможет вам заполнить облако слов: Обсуждение что или кто вас удивил в процессе...	
Завершение Что вы возьмете себе в корзинку велосипеда?	

Данная встреча помогла установить контакт между педагогами разных корпусов дошкольной организации в процессе обсуждения технологий развития и формирования предпосылок инженерного мышления у детей дошкольного возраста, в том числе и с ОВЗ. Педагоги обогатили друг друга, дополнили опыт и знания, рассматривая процессы формирования инженерного мышления у дошкольников групп общеразвивающей направленности и детей с ОВЗ,

Работа в tandemе педагогов разных поколений помогла услышать друг друга, получить «обратную связь» в форме совета, анализа работы, помощи, а от молодых – идеи, включение современных героев и сюжетов, которые близки детям и молодежи.

Дав возможность представить работу коллегам молодым, опытные педагоги отметили легкость в презентации «продвижении» разработки.

По итогам заседания педагоги сделали вывод, что «Молодые меняют: стиль, имидж, форму, направление, взгляд, тем, ритм, технологии, делая их современными и интересными.

Калиновская В.М.
педагог дополнительного образования
государственного учреждения образования
«Дошкольный центр развития ребенка № 1 г. Могилева»

Организация работы медиацентра в учреждении дошкольного образования

В настоящее время в Республике Беларусь реализуется ряд инициатив, направленных на создание необходимых условий для развития цифровизации образования в целях формирования информационного общества и конкурентоспособного человеческого потенциала. В условиях реализации целей и задач Концепции цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019-2025 годы важной перспективой развития учреждений дошкольного образования является формирование медиакультуры субъектов образовательного процесса [1].

В августе 2020 года, окончив Государственное учреждение образования «Могилевский государственный университет имени А.А. Кулешова» я в статусе молодого специалиста приступила к работе в Государственном учреждении образования «Дошкольный центр развития ребенка №1 г.Могилева» и сразу стала участником республиканского инновационного проекта по теме «Внедрение модели формирования социально-гражданских компетенций, обучающихся на основе создания и реализации туристско-краеведческий медиапутешествий». Участие в проекте предполагало создание авторских образовательных медиапутешествий – электронного продукта, который состоит из трех компонентов: справочно-информационного, интерактивного и контрольно-диагностического. Для создания образовательных медиапутешествий педагогам-новатором необходимо было использовать различные компьютерные программы и графические редакторы, а также интегрировать медиаресурсы в образовательный процесс. По результатам проведенной диагностики администрация инициировала мое наставничество над педагогами-новаторами в повышении их информационной компетентности, назначив руководителем медиацентра, который был организован в учреждении.

Медиацентр – это среда, помогающая самореализации педагогического сообщества в медийном пространстве и позволяющая применять преимущества информационного пространства в образовательных целях и повышении своей профессиональной компетентности.

Изначально в его состав входили педагоги-новаторы, сегодня он объединяет почти всех педагогических работников учреждения, я являюсь тьютором, модератором, осуществляю и провожу справочно-информационную поддержку педагогических работников и проводят обучение по освоению практических навыков создания и использования электронных образовательных ресурсов.

Задачами медиацентра являются:

- создание единого информационного пространства учреждения;

- совершенствование системы методического сопровождения и научно-методического обеспечения образовательного процесса;
- повышение цифровой грамотности педагогических работников.

Исходя из задач, основными функциями медиацентра являются:

• Диагностико-аналитическая, которая направлена на изучение информационных потребностей и удовлетворение запросов педагогических работников в области информационно-коммуникационных технологий, а также диагностику их достижений. Для этого использую сервисы Google, которые позволяют создать анкеты, проанализировать динамику ответов, определить процентное соотношение выявленных затруднений, предоставляет возможность табличного и графического оформления информации. Также провожу анализ внедрения электронных образовательных ресурсов в образовательный процесс.

• Мотивационно-целевая, которая включает в себя формирование потребностей, мотивов, ценностей и интересов в повышении медиакультуры педагогических работников учреждения, содействие в определении системы мер по совершенствованию педагогами своей деятельности, пропаганду передового педагогического опыта в использовании ИКТ; создание электронного портфолио.

• Планово-прогностическая, которая определяет стратегию развития учреждения в данном направлении, содержание работы медиацентра.

• Организационно-методическая, которая включает: оказание консультативной помощи педагогическим работникам в освоении информационно-коммуникационных технологий; повышение теоретической грамотности в вопросах ИКТ; организацию обучения практическим навыкам создания электронных образовательных ресурсов, использования различных сервисов, социальных сетей; экспертную оценку созданных электронных продуктов, организацию профессионального взаимодействия и обмена информацией; формирование умений использовать дистанционные образовательные технологии для повышения своей профессиональной компетентности, поддержку процесса самообразования и повышения квалификации.

• Информационная, которая включает систематизацию, обновление и пополнение информационно-образовательных ресурсов учреждения, информационных материалов, обеспечение их хранения и использования; создание базы программно-методических комплексов, дидактических и методических материалов по использованию ИКТ в работе учреждения; ведение сайта учреждения в сети Интернет, использование мессенджеров и социальных медиа (Viber, WhatsApp, Instagram, VK), расширение использования информационных технологий в работе с родителями.

Медиацентр в учреждении функционирует несколько лет. В первый год работы большее внимание уделила повышению теоретической грамотности педагогических работников в области использования ИКТ, изучению нормативных правовых законодательных актов. С педагогами были проведены занятия по темам «Медиаобразование в современном мире», «Медийно-информационная грамотность в цифровом мире». На них обсудили основные положения Концепции цифровой трансформации процессов в системе образования Республики Беларусь на 2019-2025 гг., познакомились с тенденциями цифровой трансформации процессов в системе образования, узнали, что включает понятие «информационная грамотность», что относится к составляющим «медицинская грамотность», что такое «цифровая грамотность», получили представления о разработанной учеными четырехкомпонентной модели цифровой грамотности, медиатехнологиях, медиаресурсах, как электронных образовательных ресурсах нового поколения. Также были проведены практические занятия по формированию навыков использования различных программ для создания электронных образовательных ресурсов по темам «Создание медиапродуктов с использованием программы PowerPoint» (Рисунок 1), «Создание медиапродуктов с использованием программы Smart Notebook» (Рисунок 2), «Освоение возможностей интерактивных панелей», «Использование фото- и видеосъемки для создания медиапродукта».

В соответствии с планом работы медиацентра на текущий учебный год с целью выявления профессиональных затруднений, информационных потребностей и достижений педагогических работников в начале учебного года было проведено анкетирование по результатам которого оказывалась адресная методическая помощь, определялись формы повышения квалификации, средства распространения передового педагогического опыта. В конце года также будет проведено анкетирование, которое позволит выявить уровень профессиональной компетентности педагогов по использованию ИКТ, оценить практику использования электронных образовательных ресурсов в профессиональной деятельности.

В течение года для педагогических работников проводились мастер-классы по темам «Алгоритм создания образовательного медиапутешествия», «Создание электронных портфолио», «Создание обучающих видеороликов», практикум «Использование онлайн-сервиса Zoom», семинар-практикум по теме «Использование сервисов Web-2.0», мастер-класс «Использование сетевого ресурса «Learning Apps» (Приложение 2), для создания контрольно-диагностических заданий туристско-краеведческого образовательного медиапутешествия, мастер-класс «Использование QR-кодов в работе с семьями воспитанников в процессе патриотического воспитания детей дошкольного возраста» (приложение 3).

На занятиях медиацентра обучала педагогических работников создавать графические и текстовые документы, при помощи программ Microsoft Word, Exel, электронные образовательные ресурсы при помощи программ Adobe Photoshop, Paint, Smart Notebook, Power Point и др.

Для повышения цифровой грамотности педагогических работников были проведены: семинар по теме «Онлайн-сервисы для создания медиапутешествий», практикум по созданию ребусов, мастер-классы «Четыре сервиса для создания медиапутешествий», «Создание Web-квеста на платформе Learnis», Сервисы для создания интерактивных карт «Обзор онлайн-ресурсов», а также предоставила большое количество информационных материалов для самостоятельного изучения.

При медиацентре создала консультативный пункт, в рамках которого проводила консультации, которые условно можно разделить на такие группы: инструктивные (когда давался инструктаж по решению возникающих проблем, представляющий собой четкий алгоритм деятельности); информационные (когда педагогам предоставлялась дополнительная необходимая информация с разъяснениями и комментариями); экспертная (когда проводилась экспертиза представленных материалов с последующей выдачей рекомендаций); корректирующая (исправление ошибок и помощь в создании медиапродуктов).

Было организовано профессиональное взаимодействие педагогических работников учреждения посредством создания группы в Viber. Педагогическим работникам отправлялись ссылки на различные Интернет-ресурсы, они обменивались информацией, получали ответы на возникающие вопросы. Также для рассылки информации и консультирования педагогов активно использовалась электронная почта.

Для продвижения учреждения в медиапространстве педагоги готовили фото и видеоролики, различную информацию для размещения на сайте учреждения и в аккаунте Инстаграм.

На круглом столе «Цифровизация образовательного процесса учреждения дошкольного образования» педагоги обсудили применение электронных образовательных ресурсов для оптимизации педагогического процесса и целесообразность их использования для решения различных задач.

В конце года будет организован фестиваль медиаресурсов на котором педагогические работники представят разработанные электронные образовательные ресурсы (виртуальные экскурсии, образовательные медиапутешествия, интерактивные игры, плакаты, кроссворды, ребусы) и покажут возможности их использования в образовательном процессе для реализации содержания учебной программы дошкольного образования.

Таким образом, мое наставничество способствовало повышению цифровой грамотности педагогических работников, развитию информационно-образовательной среды нашего учреждения.

Мастер-класс

Использование сетевого ресурса «learning apps» для создания контрольно-диагностических заданий туристско-краеведческого образовательного медиапутешествия

Цель: Овладение навыками пользования Интернет-ресурсом learningapps.org для создания контрольно-диагностических заданий туристско-краеведческого образовательного медиапутешествия.

Задачи:

1. Продемонстрировать опыт работы мастера по созданию контрольно-диагностических заданий туристско-краеведческого образовательного медиапутешествия с помощью сетевого ресурса learningapps.org.

2. Совместно отработать практические навыки использования сервиса learningapps.org.

3. Стимулировать проявление творческой активности и развивать навыки командной работы участников мастер-класса в процессе создания контрольно-диагностических заданий туристско-краеведческого образовательного медиапутешествия.

Оборудование и материал: интерактивная панель с выходом в интернет, ноутбуки по количеству участников, образовательные туристско-краеведческие медиапутешествия.

Ход мероприятия

I. Организационно-мотивационный этап

Здравствуйте, уважаемые коллеги!

Перед современным педагогом дошкольного образования стоит задача использования в образовательном процессе медиаресурсов. Медиаресурсы – это учебные ресурсы, насыщенные мультимедийной (графической, аудио и видео) информацией, это электронные образовательные ресурсы нового поколения, отличающиеся интерактивностью. Одним из которых является медиапутешествие – наглядный (виртуальный) способ ознакомления детей дошкольного возраста с окружающим миром посредством использования видео-, фото-, аудиоматериалов, объединенных единой темой, включающих вопросы (задания) по содержанию путешествия.

Медиапутешествие – организационная форма обучения, программноинформационный продукт, предназначенный для интегрированного представления информации, один из способов реалистичного отображения пространства на экране.

Структура образовательного медиапутешествия обязательно включает в себя справочно-информационный, интерактивный и контрольно-диагностический компоненты. Каждый компонент медиапутешествия может реализовываться разными приемами и включать в себя панорамные снимки объектов, видеофайлы, аудиофайлы, карты, планы, ссылки, всплывающие окна, подсказки, текстовую информацию, различные спецэффекты.

Сегодня мы с вами поговорим о сетевом ресурсе learningapps.org, при помощи которого легко и просто создавать интерактивные задания для определения уровня сформированности знаний воспитанников на контрольно-диагностическом этапе использования образовательного медиапутешествия.

Для определения актуальности и цели мастер-класса прошу отметить в таблице в рабочем листе позиции, которые вам близки (табл.1).

Таблица 1 – самодиагностика

	Владею в совершенстве	Имею представление	Не знаю
Знаете ли вы, что такое сервис learningapps.org.			
Используете ли вы сервис learningapps.org.			

В начале нашей работы давайте с вами посмотрим видеоэкскурсию из образовательного туристско-краеведческого медиапутешествия «Художественный музей Бялыницкого-Бирули» (приложение 1).

После просмотра мастер активизирует участников:

– Как можно определить уровень сформированности знаний воспитанников о художественном музее В.К. Бялыницкого-Бирули?

– Какие средства можно использовать для контроля освоения содержания образовательного медиапутешествия воспитанниками?

Мастер демонстрирует участникам созданные в программе Power Point контрольно-диагностические задания образовательного медиапутешествия: кроссворды, викторину, компьютерные игры «Найди правильный ответ», «Кто спрятался».

II. Информационно-деятельностный этап

«Learning Apps» переводится с английского языка как «обучающие приложения». Конструктор Learning Apps является приложением Web 2.0. Адрес интернет-ресурса — <http://learningapps.org/>. Сервис является продуктом научноисследовательского проекта Центра Педагогического колледжа информатики образования РН Bern в сотрудничестве с университетом города Майнц и Университетом города Циттау / Герлиц (Германия).

Целью создания интернет-ресурса learningapps.org является поддержка обучения с помощью интерактивных модулей (упражнений), созданных онлайн, а также сведение упражнений в общедоступные интерактивные блоки. Конструктор интерактивных заданий learningapps.org имеет ряд преимуществ перед другими интернет-сервисами. Он прост в использовании, доступен на 20 языках мира, в том числе на русском и белорусском, имеет большой выбор игровых шаблонов и позволяет использовать ранее созданные упражнения без регистрации. Кроме того, пользование сервисом learningapps.org бесплатно. К недостаткам сетевого ресурса можно отнести то, что пользоваться им можно только в онлайн режиме. Д

авайте перейдем на сайт <http://learningapps.org/> и посмотрим на уже созданные пользователями интерактивные упражнения. Задания представлены в разных формах: викторины с открытым ответом / выбором ответа, упражнения на сопоставления, на заполнение пропусков в тексте, нахождение объектов на карте, кроссворды, аудио и видеоконтент и др. Для их просмотра регистрация на сайте не требуется.

В верхней части страницы, в каталоге «Все упражнения», представлены задания по различным учебным предметам, а также упражнения для развития речи, элементарных математических представлений, формирования безопасности жизнедеятельности, культуры общения и т.д. После регистрации на сайте мы сможем сохранять в личном кабинете выбранные задания, а также изменять их или создавать подобные.

Работать с конструктором learningapps.org можно тремя способами:

во-первых, можно самостоятельно создать интерактивное задание: выбрать один из 20 шаблонов, после чего ознакомиться с последовательностью создания упражнения. Остается только заполнить текстовые поля и загрузить изображения;

во-вторых, можно использовать уже созданные коллегами упражнения в качестве шаблонов, заменив в них исходные данные на свои;

в-третьих, можно использовать задания, составленные коллегами, нажав внизу упражнения кнопку «Сохранить в Моих упражнениях». Выбранное задание сохранится в личном кабинете пользователя.

Ссылки и QR коды созданных упражнений доступны для публикации на страницах личного сайта, для репоста в социальных сетях и отправления по электронной почте (обратите внимание на поле «Использовать упражнение» внизу страницы).

Педагоги, работающие в сфере общего среднего образования, могут создать аккаунты для своих учащихся и использовать созданные интерактивные упражнения для контроля их знаний. Благодаря большому выбору шаблонов для создания интерактивных упражнений сетевой ресурс learningapps.org может быть использован педагогами дошкольного образования на заключительном этапе создания медиапутешествий. Интерактивные задания, которые могут быть созданы благодаря данному сервису, помогут воспитанникам в игровой форме закрепить знания, полученные в ходе медиапутешествия. Применение упражнений сервиса в ходе медиапутешествия в образовательном процессе поддерживает у детей познавательный интерес и создает для воспитанников возможность доступа к свежей информации, а также расширяет способы ее представления.

III. Практический этап

Для создания и сохранения собственных заданий на сайте необходимо зарегистрироваться. Давайте создадим свой аккаунт. В правом верхнем углу страницы нажимаем кнопки «Вход» и «Создать новый аккаунт». В правом верхнем углу мы видим папку «Мои упражнения», в которую будут сохранены созданные нами интерактивные задания.

Давайте вверху страницы нажмем кнопку «Новое упражнение». Как видите, теперь нам доступны шаблоны для создания интерактивных упражнений, которые сгруппированы по функциональному признаку («Найти пару», «Классификация», «Хронологическая линейка» и т.д.).

Давайте вместе создадим викторину, например, по достопримечательностям города Могилева. Выбираем «Новое упражнение» и шаблон «Викторина с выбором правильного ответа». В левом верхнем углу мы можем просмотреть 3 примера викторин, уже созданных при помощи данного шаблона. Давайте создадим свою викторину. Справа нажимаем кнопку «Создать новое упражнение». Перед нами открылась страница с текстовыми полями (название викторины, описание задания и т.д.), которые нужно заполнить. Далее заполняем поле «Вопрос». В качестве вариантов ответа на вопрос будем использовать фотографии достопримечательностей города Могилева. Их можно загрузить из Википедии, воспользоваться ссылкой на изображение или загрузить с компьютера. Вы можете воспользоваться фотографиями памятников нашего города из папки на рабочих столах ваших компьютеров. Под правильным вариантом ответа ставим галочку в поле «Правильно»: конструктор интерактивных заданий запомнит правильный ответ. После того, как мы заполнили инструкцию по каждому вопросу, можем выбрать порядок их предъявления воспитанникам: в поле «Сортировать вопросы» выбираем «Расположено как задано» или «Случайный порядок». Поставленная галочка в поле «Оценка в конце» до конца викторины не разрешит пользователям узнать, правильно ли был дан ответ на каждый вопрос. Конструктор интерактивных заданий learningapps.org предполагает обратную связь с обучающими после выполнения каждого упражнения. Я предлагаю вам заполнить графу «Обратная связь» и написать своим воспитанникам слова поддержки и одобрения после выполнения задания. После того, как все поля на странице нами заполнены, нажимаем кнопку «Завершить и показать в предварительном просмотре». Это позволит проверить созданную викторину. Если необходимо ее редактирование, в левом нижнем углу выбираем «Настроить еще раз», если изменения не нужны – в правом нижнем углу нажимаем кнопку «Сохранить упражнение». Созданная нами викторина будет находиться в папке «Мои упражнения».

В начале нашего мастер класса мы просмотрели видеоэкскурсию по художественному музею имени В.К. Бялыницкого-Бирули.

Задание 1 Сейчас я предлагаю поработать в группах и создать при помощи сервиса learningapps.org интерактивные задания для контрольно-диагностического этапа медиапутешествия «Художественный музей имени В.К. Бялыницкого-Бирули», используя фотографии и изображения из папки «Музеи» на рабочих столах ваших компьютеров и следующие шаблоны:

Группа 1: Шаблон «Кто хочет стать миллионером?»

Группа 2: Шаблон «Найди пару»

Группа 3: Шаблон «Кроссворд».

После создания интерактивного упражнения и сохраните его как «Музей имени В.К. Бялыницкого-Бирули». Теперь созданные вами задания доступны для нахождения в строке поиска и просмотра (в левом верхнем углу страницы). Также можно воспользоваться QR кодом для просмотра созданных вами заданий на мобильном телефоне.

Задание 2

Давайте откроем шаблон «Пазл Угадай-ка». Перед нами пазл, состоящий из нескольких элементов и групп (вкладок) над ними. Под каждой группой (вкладкой) видны все элементы, но нужно выбрать лишь те, которые соответствуют названию вкладки. Далее нужно перейти к следующей группе и выбрать соответствующие ей элементы. В ходе выполнения задания перед нами открывается картинка или видео, служащее задним фоном.

Я предлагаю каждой группе участников мастер класса по просмотренной видеоконференции составить «Пазл Угадай-ка» как минимум из двух групп (вкладок). Количество элементов в каждой группе выберите на свое усмотрение.

Сохраните созданное упражнение как «Музей имени В.К. Бялыницкого-Бирули г. Могилева».

После выполнения задания участники представляют созданные электронные продукты.

IV этап Рефлексия

Педагог-мастер возвращает слушателей к таблице, на основе которой они определяли актуальность темы мастер-класса. Участники определяют изменения в своих профессиональных компетенциях.

Педагог-мастер подводит итог.

Приложение 1

Образовательное медиапутешествие «Художественный музей имени В.К. Бялыницкого-Бирули» <https://disk.yandex.by/d/dsspQwgrx7aDdw>

Приложение 3

Мастер-класс

«Использование qr-кодов в работе семьями воспитанников в процессе патриотического воспитания детей дошкольного возраста»

Цель: овладение навыками создания и использования QR-кодов в работе с семьями воспитанников учреждения дошкольного образования.

Задачи:

1. Продемонстрировать опыт работы мастера по кодированию информации и изображений с помощью QR-кодов и их использованию в работе с семьями воспитанников.

2. Совместно отработать практические навыки по кодированию информации, изображений с помощью QR-кодов.

3. Стимулировать проявление творческой активности и развивать навыки командной работы участников мастер-класса в процессе организации работы с сованием информации и использованием QR-кодов.

Оборудование и материал: интерактивная панель, ноутбуки, учебная программа дошкольного образования, бумага, фломастеры, картинки с изображением чемодана, мусорной корзины, мясорубки.

Ход мастер-класса

I. Организационно-мотивационный этап

- Здравствуйте, уважаемые коллеги! Я рада приветствовать вас. Для определения актуальности и цели мастер-класса прошу отметить в таблице в рабочем листе позиции, которые вам близки (табл. 1).

Табл. 1 – самодиагностика

	да	нет	частично
Знаете ли вы, что такое «QR-код»?			
Знаете ли вы как кодировать информацию или изображение с помощью QR-кода?			
Знаете ли вы как можно использовать «QR-код» в работе с семьями воспитанников?			

В современных условиях проблема патриотического воспитания детей и молодежи является одной из важнейших задач в системе образования Республики Беларусь. Цель патриотического воспитания, как и всего образовательного процесса детерминирована интересами общества, поэтому формирование основ гражданственности и патриотизма воспитанников является главной задачей каждого учреждения дошкольного образования. Воспитание дошкольного возраста предполагает тесное сотрудничество с семьей, так она играет определяющую роль в становлении личности ребенка, активность работы по данному направлению определяют взаимопонимание взаимоподдержка всех участников образовательных отношений.

Семья и учреждение дошкольного образования – два важнейших института социализации детей, для их всестороннего развития необходимо их эффективное взаимодействие. В учреждении дошкольного образования патриотическое воспитание основывается на системной передаче логическими работниками детям исторического и социального опыта белорусского народа, воспитания уважения к государственным символам страны. Не менее важным при этом является понимание родителями сходимости ознакомления детей с родным краем, историей своей страны, оказания помощи в осознании себя гражданином Республики Беларусь.

Однако, на данном этапе педагогические работники недостаточно используют возможности семьи в патриотическом воспитании детей дошкольного возраста, а также не учитывают особенности современных родителей, которым трудно представить свою жизнь без гаджетов. Кроме того, сегодняшний родитель – это человек занятый, активный, обладающий огромным дефицитом времени, но находящийся в постоянном поиске необходимой информации. Поэтому я хочу поделиться с вами опытом работы по использованию QR-кодов в работе с семьями воспитанников в процессе патриотического воспитания детей старшего дошкольного возраста.

QR-коды представляют собой миниатюрные носители данных. Эти данные кодируются с помощью специальных программ или сервисов в виде белых и черных квадратов (могут быть выполнены и в других цветах). Изначально QR-коды использовались исключительно в промышленных целях. После, область их применения была значительно расширена, заняв определенное место в нашей жизни. QR-код является двумерным представлением обычного штрих кода, помещаемого практически на любую производимую продукцию. «QR» символизирует мгновенный доступ к информации, хранимой в коде.

На первый взгляд может показаться, что QR-код не способен вместить в себя большое количество информации, но на самом деле вместимость такого кода достаточно велика и зависит от того, в каком виде информацию хотят закодировать. Основное достоинство QR-кода – это легкое распознавание сканирующим оборудованием. Зашифрованная информация может быть расшифрована с помощью смартфона или планшета с установленным приложением. В работе с родителями возможности использования данного кода разнообразны. Их можно использовать как дополнение к наглядной печатной информации, размещаемой на информационном стенде, памятках, буклетах. Родители могут познакомиться с электронной версией информации в любое удобное для них время, сохранив QR-код в памяти мобильного устройства. С помощью QR-кодов удобно дать ссылку на сайт учреждения, фотоальбом, видео или другой полезный ресурс.

II. Информационно-деятельностный этап

Педагог-мастер обучает участников методике создания QR-кодов, предлагая определенный алгоритм кодирования информации. Первым шагом является выбор темы, по которой будут создаваться QR-коды. Затем необходимо определиться, что будет зашифровано в QR-коде: изображение, аудиофайл, ссылка, документ, презентация. Следующим шагом является создание на рабочем столе главной папки, где будет храниться весь нужный материал и сами QR-кода. Для этого следует навести мышку на пустое место рабочего стола, нажать на правую кнопку мыши, создать папку и дать ей название. В эту папку необходимо загрузить материал, который будем зашифровывать QR-кодом. Далее переходим к созданию QR-кода. Для этого можно зайти в Интернет с любого браузера и в поисковую строку ввести «me-qr.com». Нам открывается страница «Создай свой динамический QR-код». Сначала мы выбираем тип QR-кода, например, это будет изображение, нажимаем на слово «картинка», если оно выделилось, значит, все сделали правильно. Далее нажимаем в меню на «(загрузить файл» и ищем нашу главную папку, в которой и выбираем нужную картинку. При этом, важно учесть, что максимальный размер картинки - 10 Мб. Когда картинка загружена, следует нажать на зелёную кнопку «Сгенерировать QR-код». Сгенерированный код можно увидеть справа. Под ним можно выбрать рамку, стили и логотипы для создаваемого QR-кода. После того, как QR-код сгенерирован и визуально оформлен, нам нужно его сохранить. Внизу выбираем формат, в котором будет загружен QR-код. В данной программе 2 формата: «svg» и «png». Наиболее часто используемый формат «png». Нажимаем на него. После этого нажимаем на зеленую кнопку «Загрузить QR-код», в всплывающем окне выбираем нашу главную папку и загружаем туда QR-код. Дальше его можно распечатать, вставить в документ. При наведении на данный QR-код будет открываться изображение. Если

мы хотим зашифровать аудиофайл, тогда после перехода на сайт «[te-qr.com.](http://te-qr.com/)», выбираем тип QR-кода не картинка, а AUDIO. Дальше действуем по уже известной схеме: нажимая на кнопку «Загрузить звук», заходим в нашу главную папку и оттуда берем звук. Звук может быть скачен как с интернета, так и записан самостоятельно. Важно, аудио файл не должен превышать 30 Мб. Аудиофайл загружен! «Сгенерировать QR-код», выбираем стиль, и нажимаем «Загрузить QR-код» на компьютер. Если же нам нужно использовать текст в закодированном QR-коде, тогда тип QR-кода будет «текст» и в всплывающем окне вам необходимо ввести нужный текст, отредактировать его шрифт, размер, выровнять его и нажать «сохранить». QR-код автоматически сохранится и сгенерируется. Нам останется только сохранить его на компьютер («Загрузить QR-код»).

Далее педагог-мастер представляет участникам практический опыт кодирования информации о природных и социальных объектах родного города, Республики Беларусь. В качестве объектов можно выбрать: памятные места, связанные с историческими событиями; здания и сооружения, мемориальные памятники; природные объекты; экспозиции музеев, галерей, выставок; памятники архитектуры, искусства и др. При этом, обязательно учитываются познавательная ценность объекта, его известность или необычность (экзотичность), сохранность, местонахождение. Можно закодировать изображение объекта, а также познавательную информацию о выбранных 66 объектах, которая должна соответствовать определенным требованиям: краткость, чёткость, содержательность, соответствие содержания и доступность восприятия возрастным особенностям детей дошкольного возраста. В качестве примера приведем схемы описания объектов для кодирования. Так в схему описания памятника можно включить: название памятника, его местонахождение, сведения об авторе, описание памятника, историческое событие (личность), которому посвящен памятник, изображение памятника. В схему описания природного объекта можно включить: название, местоположение, характеристику объекта, его ценность, значение, использование, схему, план или фотографию.

Для поддержания интереса воспитанников к социальным и природным объектам родного края, возникла идея создания игротеки, которая включала в себя дидактические игры и игровые упражнения по темам, вызвавшим наибольший интерес либо затруднения в освоении у наших воспитанников. Родителям предлагалось со своими детьми в игры после прохождения темы. Воспитатель раздавал родителям рекламные буклеты, содержащие название темы и QR-код, посредством которого можно было познакомиться с содержанием игротеки по пройденной теме. По каждой теме предлагался перечень игр с их описанием, а также карточки, которые можно распечатать для игры с детьми. Также посредством QR-кода мы создавали интерактивные плакаты по темам: «Зоосад», «Необычные памятники города Могилева», «Музеи города Могилева» и др. Интерактивный плакат - способ визуализации информации на основе одного изображения, к которому в виде метки прикрепляются ссылки на Web-ресурсы: видео, аудио, презентации, слайд-шоу, игры и т. д. Главное достоинство такого плаката в том, что родители могут с информацией в удобном для себя порядке и открывать только заинтересовавшие их материалы.

III Практический этап

Педагог-мастер предлагает слушателям разделиться на три группы и по предложенному алгоритму создать QR-код. Первая группа кодирует изображение, вторая – аудиофайл, третья – текст.

После командной работы участники представляют выполненные задания.

IV Рефлексивно-оценочный этап

Метод «Чемодан, корзина, мясорубка».

Педагог-мастер вывешивает три картинки на которых изображены чемодан, мусорная корзина, мясорубка и предлагает участникам на листочках разного цвета написать: то, что им бы хотелось взять с собой (знания и умения, которые будут востребованы в профессиональной деятельности); то, что оказалось ненужным и что можно отправить в «мусорную корзину»; то, что показалось интересным, но требующим осмыслиения, изучения, «переработки в мясорубке». Затем листочки с мнениями прикрепляются под соответствующей картинкой. После этого организуется обсуждение и анализ.

Петаева Анна Михайловна,
старший воспитатель
МАДОУ детский сад №73 г. Тюмени

**Проект наставничества для работы с молодыми педагогами
дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну"**

Актуальность проекта.

В условиях модернизации образовательной системы в России значительно увеличивается значение роли педагога, а требования к его личностным и профессиональным качествам, а также социальной позиции становятся выше. Молодые специалисты сталкиваются с теми же служебными обязанностями и несут такую же ответственность, как и их более опытные коллеги, в то время как воспитанники, их родители и администрация дошкольного учреждения ожидают от них безупречного профессионализма. Изменения в обществе и в сфере образования привели к ряду социальных и профессиональных трудностей, с которыми молодые педагоги сталкиваются при адаптации к своей трудовой деятельности.

Возрождение наставничества стало значимым событием в истории современной России и рассматривается как эффективный инструмент для развития кадрового потенциала образовательных учреждений. Современная модернизация дошкольного образования предъявляет высокие требования к компетенциям педагогов, что подтверждается ФГОС ДО, «Профессиональным стандартом педагога в ДОУ» и национальным проектом «Образование».

Овладение широким спектром профессиональных компетенций за короткий срок представляет собой непростую задачу для молодых специалистов. Педагогическое образование не всегда обеспечивает успех начинающим педагогам, что нередко вызывает у них неуверенность и дискомфорт. Перед ними стоят новые вызовы: социальная роль, условия труда, взаимодействие с коллегами и родителями. На начальном этапе своей деятельности молодые педагоги сталкиваются с рядом трудностей:

➤ Во-первых, их адаптация связана с преодолением множества дидактических, методических и организационно-воспитательных проблем, что объясняется отсутствием практического опыта, незнанием специфики учебного заведения, коллектива и родительского сообщества.

➤ Во-вторых, молодой педагог, осуществляя свою профессиональную деятельность в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами и профессиональным стандартом, обязан понимать основные закономерности возрастного развития детей, методы их социализации и «индикаторы индивидуальных особенностей жизненных траекторий».

Одним из способов облегчить процесс входа в профессию и создать психологически комфортные условия является организация наставничества. Важно, чтобы начинающий педагог не разочаровался в своем выборе, а наоборот, ощутил свой успех и стремился к дальнейшему развитию.

Идея создания проекта возникла из необходимости адаптации и поддержки профессионально-личностного роста молодых воспитателей. Взаимодействие опытных и начинающих педагогов способствует интеллектуальному обмену, развитию совместного творчества, повышению уровня профессионального мастерства и самовыражения, а также укреплению кадрового потенциала учреждения.

Цель проекта: Основной целью проекта является создание эффективной структуры наставничества, которая будет поддерживать молодых педагогов в их профессиональном развитии и обеспечит преемственность знаний и опыта между поколениями учителей. Другими важными целями являются развитие навыков педагогов на основе обмена опытом, улучшение качества образовательного процесса и создание поддерживающей педагогической среды.

Задачи проекта:

1. Поддержка молодого педагога в процессе личностной и социально-педагогической адаптации.

2. Создание условий для профессионального роста и самореализации молодого специалиста через публикационную, конкурсную и исследовательскую активность, а также участие в профессиональных объединениях.
3. Оказание методического содействия молодому специалисту в интеграции современных педагогических подходов в учебный процесс.
4. Содействие развитию индивидуального творческого стиля молодого педагога.
5. Формирование у молодого специалиста стремления к постоянному профессиональному самосовершенствованию.

Этапы реализации проекта:

Проект может быть разделён на несколько ключевых этапов:

- Подбор и подготовка наставников. На первом этапе проводятся отбор и подготовка опытных педагогов, которые готовы взять на себя роль наставников. Это включает в себя проведение семинаров по методам наставничества и формам поддержки, а также обучение навыкам эффективной обратной связи.
- Подбор участников. Далее необходимо организовать отбор молодых специалистов, заинтересованных в участии в программе. Это может включать собеседования, анкетирование и определение их профессиональных нужд и ожиданий.
- Определение форматов взаимодействия. Наставничество может принимать различные формы: индивидуальные встречи, групповые занятия, совместные учебные мероприятия, наблюдения за работой друг друга и обратная связь. Важно адаптировать формат под конкретные нужды менторов и молодых педагогов.
- Мониторинг и оценка эффективности. Важно регулярно собирать отзывы от участников проекта, а также проводить оценку её эффективности. Это может включать анкеты, интервью и анализ профессиональных достижений молодых педагогов после прохождения программы.
- Заключительный этап. В конце проекта можно организовать конференцию или семинар, где молодые педагоги представляют свои достижения, полученные знания и навыки. Это может стать не только итогом обучения, но и возможностью для них поделиться опытом и вдохновить друг друга.

Ожидаемые результаты.

- ✓ Повышение уровня профессиональной подготовки и уверенности молодых педагогов.
- ✓ Устойчивое сотрудничество между опытными и новыми педагогами.
- ✓ Улучшение качества образовательного и воспитательного процесса в учреждениях дошкольного образования.

Наставничество для наставника:

- Систематизируются и структурируются собственные знания и опыт. «Одно дело знать, другое - уметь ими поделиться»;
- Расширяется набор используемых в своей практике инструментов передачи знаний и опыта;
- Происходит рост самооценки наставника.

Наставничество для молодого педагога:

- Молодой педагог быстрее адаптируется в должности;
- Целенаправленно развивает профессиональные навыки, умения и компетенции, раскрывает свой потенциал;
- Получает качественную обратную связь от наставника, стимулирующую к активной деятельности, развитию и саморазвитию.

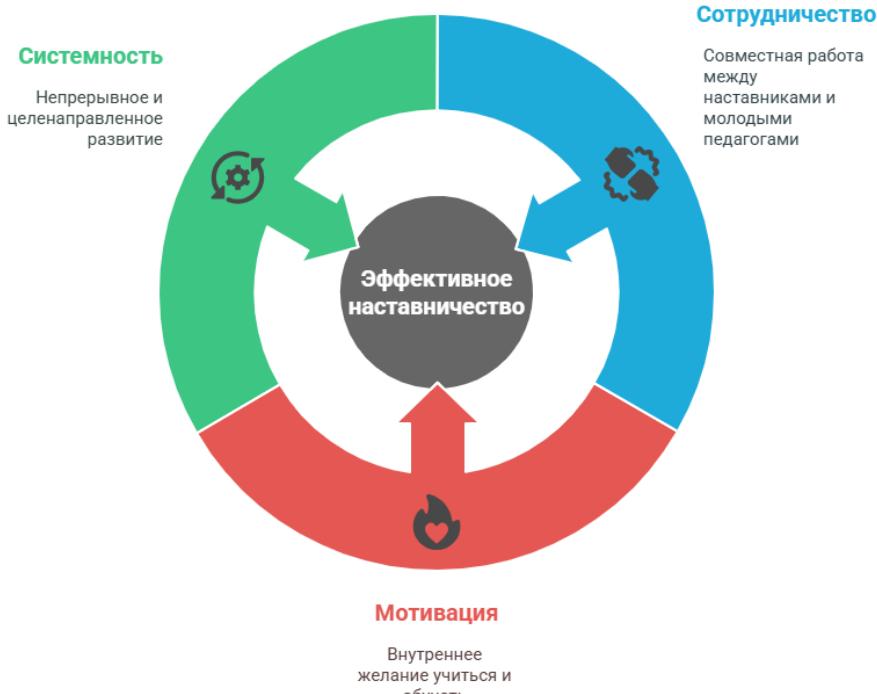
Наставничество для Учреждения:

- Сокращает срок адаптации новых сотрудников;
- Способствует стабильному профессиональному росту членов коллектива;
- Создает благоприятную среду для саморазвития сотрудников;
- Способствует развитию навыков коммуникаций;

- Улучшает морально-психологический климат внутри коллектива, сплачивает коллектив.

Принципы организации наставничества.

Совместная деятельность наставника и молодого воспитателя принесёт положительные результаты, если она будет построена в соответствии с некоторыми принципами:



Правила общения.

Между опытным наставником и начинающим специалистом важно поддерживать постоянное общение и взаимный обмен мнениями. Для продуктивного взаимодействия стоит учитывать несколько ключевых принципов:

- Ставьте перед молодым специалистом четкие цели, которые реально достичь и которые соответствуют его профессиональной деятельности.
- Избегайте давления своим мнением — лучше предлагать варианты и обсуждать их вместе.
- Концентрируйтесь на главных вопросах, чтобы избежать информационного перенасыщения.
- Задавайте вопросы, касающиеся оценки различных подходов, чтобы предотвратить возможные ошибки.
- Создайте атмосферу доверия, чтобы педагог чувствовал себя комфортно и открыто.
- Не загружайте новичка большим количеством рекомендаций сразу.
- Разработайте график регулярных встреч заранее.
- Установите общие правила сотрудничества, которые помогут структурировать работу.
- В ходе встреч ведите заметки, которые станут основой для последующих обсуждений.
- Стремитесь сохранять доброжелательные отношения на протяжении всей совместной работы.

Обратная связь как инструмент развития.

Умение эффективно давать обратную связь является ключевым навыком наставника, который помогает создать полную картину действий подопечного в конкретных ситуациях. Важнейшими аспектами этого процесса выступают анализ результативности действий и обсуждение путей их улучшения в будущем. Однако существует риск чрезмерной критики, которую важно избегать.

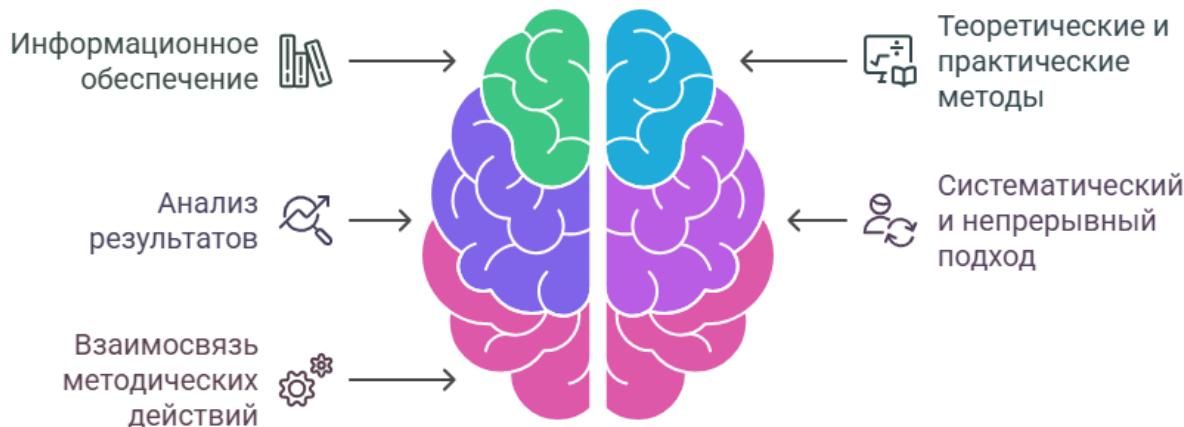
Обратная связь позволяет наставнику корректно указывать на ошибки молодого педагога, не вызывая негативных эмоций. Процесс предоставления обратной связи включает следующие этапы: описание ситуации, оценка ситуации, рекомендации.

Основные принципы обратной связи включают:

- Своевременность. Положительное подкрепление играет важную роль в наставничестве, и своевременное предоставление обратной связи становится одним из лучших инструментов наставника.
- Конкретика. Обратная связь фокусируется исключительно на фактах и действиях, избегая предположений о мотивах. Это помогает создавать атмосферу доверия и открытости.
- Баланс и позитивная направленность. Молодой специалист должен ощущать, что обратная связь способствует его развитию. Чрезмерная критика может вызвать отторжение, а излишняя похвала восприниматься как опека. Важно найти баланс между положительными оценками и указанием зон для роста.
- Активность. Лучший способ обучения заключается в самостоятельном исправлении ошибок. Нужно давать возможность молодому специалисту самому находить решения.
- Направленность на поведение, отсутствие оценок. Обратить внимание следует на поступки, а не на личность. Оценочные высказывания снижают восприятие информации и вызывают сопротивление. Задача наставника — вовлечь подопечного в процесс, а не отпугивать его критикой.

Условия эффективности организации наставничества.

Для качественной организации наставнической деятельности в ДОУ необходимо соблюдать основные условия:



Содержание проекта.

Система работы с молодыми педагогами.

Система работы с молодым педагогом начинается при трудоустройстве и начале его профессиональной деятельности.



План саморазвития педагога-наставника.

Для успешного наставничества необходимо постоянно искать ответы и совершенствоваться, не просто имея высокие компетенции и опыт. Важно обладать широкими знаниями, чтобы быть привлекательным для молодых коллег и находить общий язык. Особое внимание следует уделить развитию творческого мышления, постоянному поиску новых образовательных подходов, улучшению приемов и форм работы, а также активному обмену опытом и идеями с сотрудниками.

Перед началом трудовой деятельности с молодым специалистом, наставник создает схему личного развития, включающую в себя следующие шаги:

- Активно изучает специализированные произведения о преподавании молодых специалистов.
- Внимательно ознакомляется с историями успешного наставничества, распространенными в сети Интернет.
- Пополняет свои знания в области возрастной психологии, социологии и управлении конфликтами.
- Проводит анализ доступной информации о молодом специалисте (его семейное положение, уровень образования, возраст и другие детали).

Этапы реализации проекта.

Проект наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну", рассчитанная на учебный год, может быть продлен или досрочно завершен в зависимости от необходимости. Реализация содержания проекта "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну", осуществляется поэтапно.

Первый этап - адаптационный, подготовительный, называемый "Знакомство", включает в себя задачи по адаптации молодого педагога, выявлению его профессиональных трудностей и разработке основных направлений работы с ним. На этом этапе педагог-наставник оценивает профессиональную готовность молодого педагога по установленным критериям. В начале профессионального становления молодого педагога проводится анализ педагогического образования, теоретической подготовки и опыта работы с детьми дошкольного возраста. Затем выявляются ожидания от педагогической деятельности и особенности личности педагога. В результате диагностики формируется индивидуальный план развития молодого педагога. Эффективность реализации индивидуального плана регулярно анализируется наставником и

молодым педагогом не реже одного раза в месяц. В случае необходимости, в план могут вноситься корректировки и дополнения на основе полученных результатов.

Формирование партнерского подхода. В рамках этого этапа ставятся следующие цели: обеспечение профессионального роста для молодых педагогов. Содержание включает: создание позитивных условий для развития начинающих педагогов; взаимная поддержка и содействие; согласование действий педагогов в соответствии с целями дошкольного учреждения и задачами воспитания и обучения детей; разработка перспективных планов работы с учетом возрастных особенностей, требований ФГОС и целей программы обучения.

На заключительном этапе программы "Результат" проводится оценка и контроль результатов работы, анализируется эффективность реализации предыдущих этапов. Начинающему педагогу оказывается методическая поддержка опытными коллегами, помочь в выборе и использовании педагогических материалов, игр и пособий. Также предоставляются советы, рекомендации и разъяснения по педагогическим действиям, что способствует развитию профессиональной компетентности.

Молодой педагог проанализировал свою работу с детьми, изучил динамику своего профессионального роста и оценил свой рейтинг среди коллег. Он осуществил самоанализ своей деятельности, рассмотрел перспективы дальнейшей работы с молодыми педагогами, и, наконец, подвел итоги и сделал выводы.

Формы работы педагога-наставника с молодым педагогом.

Для усовершенствования навыков молодых педагогов используются различные методы труда. Выбор методов зависит от этапа программы, индивидуальных качеств педагогов, уровня их профессиональной подготовки, а также поставленных целей.

- Подготовительный этап «Знакомство и адаптация» беседа, знакомство; опрос; собеседование; в группе проводится наблюдение за организацией воспитательно-образовательного процесса; консультирование по изучению нормативно-правовой базы, регламентирующей деятельность ДОУ и ведению документации; проведение анкетирования, тестирования и психологических диагностических тестов; организация корпоративного мероприятия "Посвящение в педагоги"; проведение разнообразных психологических тренингов, включая арт-терапевтические и тренинги по снятию эмоционального напряжения; тьюторство является основным ресурсом наставничества, обеспечивающим постоянное взаимодействие с педагогом при реализации индивидуального маршрута сопровождения с учетом индивидуальных особенностей личности наставляемого.
- Основной этап "Сотрудничество" включает в себя различные подходы. Например, организация взаимопосещений занятий и режимных моментов, демонстрация личного примера, информирование и инструктирование, обучение на рабочем месте через метод близнецов и делегирование полномочий, а также создание специальной среды для развития. Помимо этого, проводятся мастер-классы, семинары-практикумы, используется метод "кейсов" для решения профессиональных задач. Педагогический кейс способствует приобретению молодыми коллегами навыков в решении практических задач и соединению теории с практикой. Также важным инструментом является создание чек-листов по различным рабочим вопросам для контроля и оценки важных дел. Метод "коучинг", известный также как "терапия успеха", представляет собой пример того, как добиться успеха в своей профессии. Он направлен на помочь в постановке и достижении поставленных целей. Тайм-менеджмент используется для стимулирования и раскрытия потенциала молодых педагогов, а также для совместного создания условий, способствующих творчеству. Это искусство правильно распределять свое время.
- Заключительный этап «Результативность». Подготовка молодого педагога к предстоящей аттестации, подготовка и проведение открытого урока, самостоятельная организация и проведение родительского собрания, участие в конкурсном движении; активное применение сетевых технологий в организации образовательного процесса; выступление с докладом на тематическом педсовете.

Перспективный план организации наставничества с молодым педагогом

№ п/п	Мероприятие	Деятельность наставника	Ожидаемый результат
1	Выявление профессиональных проблем и образовательных запросов молодого педагога	Подбор, разработка диагностических материалов. Осуществление диагностических процедур.	Индивидуальный план профессионального становления молодого педагога (далее – ИП)
2	Изучение нормативно-правовой базы. Ведение педагогической документации.	Деятельность по изучению нормативных актов, локальных актов. Составление рабочей программы. Обучение правилам ведения документации.	Компетентность молодого педагога относительно современных требований к профессиональной деятельности педагога дошкольного образования, в ведении документации
3	Обеспечение каналов многосторонней связи с молодым педагогом	Организация общения посредством каналов электронной сетевой связи	Возможность постоянного взаимодействия и общения.
4	Проектирование и анализ образовательной деятельности	Открытые занятия наставника, других педагогов, их анализ. Практикумы по планированию каждого этапа организованной образовательной деятельности (далее – ООД). Разработка инструментария для самостоятельного проектирования ООД	Компетентность молодого педагога в проектировании и анализе ООД.
5	Проведение мониторинга освоения образовательной программы воспитанниками	Знакомство с правилами проведения педагогической диагностики, с диагностическим инструментарием, способами фиксирования данных, методами анализа и обобщения полученных данных.	Журнал мониторинга, индивидуальные образовательные маршруты.
6	Организация развивающей предметно-пространственной среды (далее - РППС) в групповом помещении	Анализ РППС в группе в соответствии с требованиями	РППС, соответствующая ФГОС ДО.
7	Формирование позитивного имиджа педагога	-Подборка материалов по вопросам педагогической этики, риторики, культуры. -Сборник методических рекомендаций.	Культура общения с педагогами, родителями (законными представителями), воспитанниками,

		-Практикумы по решению педагогических ситуаций.	освоенные эффективные приемы.
8	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	Выбор диагностических методик. Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП.
9	Моделирование воспитательного процесса в группе	Организация деятельности по изучению вопросов моделирования воспитательной работы в группе (проектирование целей, выбор методов и форм, особенности проектирования рабочей программы, оценка ее эффективности и др.)	Разработка рабочей программы
10	Моделирование культурно-досуговой деятельности воспитанников	Изучение годового плана и планирование отдельных мероприятий	Проведение развлечения, праздника на основании разработанного сценария
11	Знакомство с современными педагогическими технологиями	-Планирование и организация мастер-классов наставника и других педагогов. -Организация работы педмастерской по проектированию ООД с использованием конкретных технологий	Обогащение опыта, умение молодого педагога использовать широкий арсенал современных методов и технологий обучения, динамика в освоении технологий
12	Создание портфолио педагога	Презентация портфолио наставника	Наличие портфолио молодого педагога
13	Введение в процесс аттестации	Изучение нормативных документов по аттестации педагогических работников	Подготовка к прохождению аттестации
14	Мониторинг профессионального роста молодого педагога	-Выбор диагностических методик. -Осуществление мониторинга.	Коррекция ИП
15	Итоги реализации проекта	Подготовка отчета наставника	

Возможные риски и способы их минимизации при реализации проекта наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну".

Наставничество в сфере образования представляет собой динамичный процесс, подверженный воздействию как внутренних, так и внешних факторов. Личности наставника и молодого педагога, независимо от возраста, обладают уникальными чертами. Условия работы в различных учебных заведениях могут сильно отличаться, включая инфраструктуру, атмосферу в коллективе, особенности учащихся и их родителей. Следовательно, важно учитывать

потенциальные риски, связанные с реализацией подобных программ, и разрабатывать стратегии их снижения и предотвращения.

Педагог не готов к формализованному наставничеству, которое предполагает систематическое взаимодействие молодого специалиста с опытным наставником. Назначение наставника произошло по решению администрации, но педагог не обладает необходимыми навыками. В результате, взаимодействие неэффективно из-за постоянных отвлечений на другие, более важные дела. Система мотивации наставников и обязанности сторон договора были разработаны, но не применяются в данном случае.

Профессиональное выгорание и педагогическая перегрузка наставников, коммуникативные барьеры, авторитарность со стороны наставников, подавление самостоятельности и инициативности молодых педагогов, а иногда недостаточное материальное стимулирование работы наставника — всё это может привести к тому, что план работы останется просто на бумаге, даже если были назначены встречи. Управленческим решением в таких ситуациях является контроль работы наставника, как непосредственный, так и опосредованный.

Для уменьшения вероятности проблем сопровождения молодых специалистов можно изменить модель сотрудничества, предложив альтернативы: создать коллекцию методик наставничества на основе опыта различных наставников, внедрить удаленные формы взаимодействия с начинающими педагогами. Контроль над процессом обучения может осуществляться через разнообразные методы, такие как интервью, анализ отчетов, совместные посещения занятий и другие формы проверки.

Для снижения риска возможных проблем эффективным методом является создание команды наставников, состоящей из двух-трех опытных педагогов и молодого специалиста. Каждый из членов команды занимается определенным аспектом работы молодого специалиста: один участвует в воспитательно-образовательной сфере, другой помогает адаптироваться к корпоративной культуре, а третий координирует взаимодействие с коллегами и родителями учеников. Разнообразие деятельности в этой команде включает в себя ознакомление с процессами, анализ уроков, сопровождение в профессиональном развитии, поддержку на конкурсах и проектах, а также вовлечение в новые виды деятельности.

Для повышения эффективности наставничества необходимо обеспечить адекватное материальное вознаграждение и пользоваться различными методами мотивации. Важно не только оплачивать труд наставников, но и проявлять внимание к их проблемам, признавать их вклад в работу учреждения и устраивать корпоративные мероприятия с вручением специальных подарков. Также можно использовать разнообразные символы отличия, такие как значки и грамоты, чтобы подчеркнуть особый статус наставников в коллективе.

Молодые специалисты часто не желают принимать помощь от опытных наставников, что свидетельствует о том, что наставничество — это процесс, требующий взаимодействия обеих сторон. Причиной этого является интенсивное взаимодействие молодежи в социальных сетях и недостаточная адаптация к коллективу. Современные молодые педагоги обладают высокими амбициями, стремятся к лидерству, обладают развитой информационной компетентностью и критическим мышлением. Для решения этой проблемы рекомендуется использование активных форм наставничества, таких как взаимообучение, где роли участников взаимодействия могут меняться в зависимости от ситуации и компетентности каждого из них.

Применение методов коучинга и тьюторства может быть полезным для взаимного разрешения педагогических проблем учительницы и ученика. Коучинг представляет собой индивидуальную тренировку, в то время как тьюторство означает постоянную поддержку взрослому, который обучается, в решении вопросов, связанных с организацией обучения.

Показатели эффективности внедрения Программы по организации наставничества.

Понимание мониторинга в наставнической работе означает собирание, анализ, хранение и использование информации о деятельности и ее элементах для обеспечения управления этим процессом. Установление системы мониторинга позволяет ясно видеть, как происходит наставничество, как меняются отношения между наставником и наставляемым, а также как развивается и удовлетворяется наставник своей работой.

Проект наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования «Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну» проходит мониторинг на двух ключевых этапах. На первом этапе осуществляется оценка качества проекта наставничества, выявление ее сильных и слабых сторон и оценка совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый". Цели мониторинга включают в себя оценку качества проекта наставничества, а также оценку эффективности и полезности проекта в качестве инструмента для улучшения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и ее партнеров.

Важные задачи, которые предстоит решить в процессе мониторинга:

- Анализ отзывов участников с использованием метода опроса;
- Поддержание требований к осуществлению программы наставничества и выбору наставника;
- Слежение за ходом проекта наставничества;
- Описание особенностей взаимодействия между наставником и наставляемым (группой наставляемых);
- Мониторинг показателей социального и профессионального благополучия.

На втором этапе мониторинга происходит оценка роста участников в мотивационно-личностном, компетентностном и профессиональном плане, а также анализ динамики образовательных результатов.

Мониторинг целей воздействия проекта наставничества на всех участников включает глубокую оценку характеристик личности участников и динамики образовательного процесса. Анализ и корректировка стратегий обучения пар «наставник-наставляемый» также важны. Задачи мониторинга включают научное и практическое обоснование требований к организации проекта наставничества, а также подтверждение необходимости выдвижения, описанных в целевой модели.

- ✓ Определение критериев, которым должен соответствовать наставник;
- ✓ Проведение анализа условий, необходимых для успешной реализации проекта наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну";
- ✓ Разработка стратегий улучшения образовательного процесса для пар и корректировка индивидуальных планов в соответствии с полученными результатами;
- ✓ Сравнение характеристик образовательной деятельности на начальном и конечном этапах проекта наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну";
- ✓ Исследование личностных особенностей участников проекта наставничества для работы с молодыми педагогами дошкольного образования "Педагогический мост: Соединяя опыт и новизну" (степень вовлеченности, активность и другие параметры).

**Лессер Рената Маратовна,
преподаватель ГАПОУ ТО
«Тобольский многопрофильный техникум»**

**Взаимодействие работы в наставнической паре «педагог и молодой педагог»
в форме коучинга**

В последние годы в образовательной среде все больше внимания уделяется коучингу как эффективному методу наставничества. Этот подход, основанный на принципах сотрудничества и поддержки, позволяет более опытному педагогу и молодому специалисту работать в паре, создавая условия для взаимного обучения и профессионального роста. Взаимодействие в рамках коучинга становится не только инструментом передачи знаний, но и способом формирования уверенности, развития критического мышления и создания инновационной образовательной среды.

Принципы коучинга в образовании

Коучинг в контексте образовательной практики основан на нескольких ключевых принципах: активном слушании, задавании открытых вопросов, предоставлении обратной связи и поддержке

самостоятельности. Опытный педагог, выступая в роли коуча, помогает молодому учителю определить его цели, выявить сильные и слабые стороны, а также разработать стратегии для достижения поставленных задач. Такой подход позволяет молодому специалисту не только получать знания, но и развивать навыки саморефлексии и самоанализа.

Создание доверительной атмосферы

Одним из важнейших аспектов коучинга является создание доверительной атмосферы. Взаимодействие между педагогом и молодым специалистом должно строиться на взаимном уважении и открытости. Наставник, используя коучинговые техники, может помочь молодому учителю почувствовать себя комфортно, делясь своими переживаниями и сомнениями. Это особенно важно в первые годы работы, когда молодой педагог сталкивается с множеством новых вызовов и стрессовых ситуаций. Поддержка опытного коллеги позволяет ему быстрее адаптироваться к профессиональной среде и развивать уверенность в своих силах.

Взаимное обогащение

Коучинг в паре педагог и молодой педагог предполагает взаимное обогащение обоих участников. Молодой специалист приносит свежие идеи, современные подходы и технологии, которые могут вдохновить опытного педагога на новые эксперименты в обучении. В свою очередь, наставник делится своим богатым опытом, помогая молодому коллеге избежать распространенных ошибок и находить оптимальные решения в сложных ситуациях. Такое взаимодействие создает динамичную образовательную среду, способствующую инновациям и развитию.

Эмоциональная поддержка и профессиональный рост

Коучинг также играет важную роль в обеспечении эмоциональной поддержки. Молодой учитель, сталкиваясь с трудностями, может испытывать стресс и неуверенность. Наставник, используя коучинговые техники, может помочь ему справиться с этими чувствами, предложив стратегии для управления эмоциями и повышения устойчивости. Это не только способствует профессиональному росту, но и укрепляет личные качества молодого педагога, такие как настойчивость, креативность и способность к саморазвитию.

Вот несколько примеров коучинговых сессий, которые могут быть проведены в наставнической паре педагог и молодой педагог. Эти сессии помогут молодому специалисту развивать свои навыки, уверенность и профессионализм.

Пример 1: Определение целей

Цель сессии: Помочь молодому педагогу определить краткосрочные и долгосрочные цели в своей профессиональной деятельности.

Структура сессии:

- Введение:** Наставник объясняет, почему важно ставить цели.
- Обсуждение:** Молодой педагог делится своими амбициями и ожиданиями.
- Задавание вопросов:** Наставник задает открытые вопросы, например:
 - Что для вас означает успех в профессии?
 - Какие навыки вы хотите развить в ближайшие месяцы?
- Формулирование целей:** Вместе они формулируют SMART-цели (конкретные, измеримые, достижимые, актуальные, ограниченные по времени).
- Заключение:** Наставник предлагает разработать план действий для достижения этих целей.

Пример 2: Обратная связь по уроку

Цель сессии: Провести анализ и обсудить урок, который провел молодой педагог.

Структура сессии:

- Подготовка:** Молодой педагог предоставляет наставнику план урока и его результаты.
- Обсуждение:** Наставник задает вопросы о том, что сработало хорошо и что можно улучшить:
 - Какие моменты урока вы считаете успешными?
 - Что, по вашему мнению, вызвало затруднения у учеников?
- Обратная связь:** Наставник делится своими наблюдениями и предлагает идеи для улучшения.
- План действий:** Вместе они разрабатывают стратегии для следующего урока.

5. **Заключение:** Обсуждение, как можно использовать полученные знания в будущем.

Пример 3: Работа с классом

Цель сессии: Помочь молодому педагогу справиться с управлением классом и поведением учеников.

Структура сессии:

1. **Обсуждение проблем:** Молодой педагог делится своими трудностями с управлением классом.
2. **Идентификация причин:** Наставник задает вопросы, чтобы помочь молодому педагогу понять корни проблемы:
 - Какие ситуации вызывают наибольшие трудности?
 - Как вы реагируете на поведение учеников?
3. **Предложение стратегий:** Наставник предлагает различные подходы к управлению классом, например:
 - Установление четких правил.
 - Использование положительного подкрепления.
4. **Ролевые игры:** Проведение ролевых игр для практики новых стратегий.
5. **Заключение:** Обсуждение возможных изменений в подходе к управлению классом.

Пример 4: Развитие навыков саморефлексии

Цель сессии: Научить молодого педагога проводить саморефлексию после уроков.

Структура сессии:

1. **Объяснение важности:** Наставник рассказывает о значении саморефлексии.
2. **Примеры:** Наставник делится своими примерами саморефлексии.
3. **Практика:** Молодой педагог пишет краткий отчет о своем последнем уроке, включая успешные моменты и области для улучшения.
4. **Обсуждение:** Вместе они анализируют отчет, задавая вопросы:
 - Что вы узнали о себе как о педагоге?
 - Как вы можете улучшить свои уроки в будущем?
5. **План действий:** Наставник предлагает молодому педагогу внедрить саморефлексию в свою практику.

Эти примеры коучинговых сессий помогут создать продуктивное взаимодействие между педагогом и молодым специалистом, способствуя их профессиональному росту и развитию.

Заключение

Взаимодействие в наставнической паре педагог и молодой педагог в форме коучинга представляет собой мощный инструмент для повышения качества образования и развития профессиональных навыков. Этот подход создает условия для эффективного обмена знаниями, эмоциональной поддержки и взаимного обогащения. Важно, чтобы образовательные учреждения внедряли коучинг как часть своей культуры, способствуя созданию сообщества, в котором педагоги могут расти и развиваться вместе. Таким образом, коучинг становится не только средством передачи знаний, но и основой для формирования нового поколения уверенных и вдохновленных учителей.

НОМИНАЦИЯ "НОВЫЙ ФОРМАТ"

**Яркова Лариса Ивановна,
преподаватель ГАПОУ ТО «ТКПСТ», г. Тюмень**

Опыт реализации проекта Первая профессия для профильных 10 классов на базе ГАПОУ ТО «ТКПСТ»

Целью проекта «Первая профессия для школьников» является ранняя профессиональная ориентация школьников региона, помочь в профессиональном самоопределении, выборе сферы деятельности и, как следствие, осознанное поступление в профессиональную образовательную организацию для продолжения обучения по выбранному профессиональному пути.

В Тюменской области проект реализуется в рамках деятельности АНО «Центр опережающей профессиональной подготовки» и направлен на удовлетворение перспективных потребностей сферы труда в соответствии с Перечнем приоритетных для Тюменской области групп компетенций и компетенций опережающей профессиональной подготовки, списком ТОП-Регион наиболее востребованных на рынке труда перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования.

ГАПОУ ТО «ТКПСТ» успешно реализовал программу опережающей профессиональной подготовки по профессии 23159_Инструктор по организационно-массовой работе «Организатор спортивных мероприятий» для обучающихся 10 классов МАОУ СОШ № 45, № 48 г. Тюмени (в объеме 56 академических часов, очной формы обучения с применением дистанционных образовательных технологий). Опережающее обучение достигалось формированием у школьников первоначальных профессиональных умений и навыков, обеспечивающих построение индивидуальной профессиональной траектории, а также включением в программу надпрофильных умений и навыков. Требования к результатам обучения и планируемые результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Требования к результатам освоения программы

Знать:	Уметь:
3-1 Основы педагогики и психологии 3-2 Основы разработки и проведения физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий 3-3 Требования охраны труда и правила безопасного поведения на мероприятиях по физическому воспитанию и спорту 3-4 Гигиенические требования и нормы, предъявляемые к занятиям физической культурой и спортом 3-5 Инструкции по оказанию первой помощи до оказания медицинской помощи 3-6 Методику проведения подвижных и спортивных игр с различными возрастными группами 3-7 Правила эксплуатации спортивного оборудования и инвентаря при проведении мероприятий по физическому воспитанию и развитию 3-8 Правила пользования информационно-коммуникационными технологиями и средствами связи	У-1 Подбирать средства, методы и формы физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы в соответствии с поставленными задачами У-2 Разрабатывать содержание физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий У-3 Применять методы, приемы и формы организации физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий в зависимости от возрастных особенностей участников и заданных условий У-4 Пользоваться информационно-коммуникационными технологиями и средствами связи У-5 Использовать систему классифицирующих показателей для оценки физической готовности занимающихся к выполнению испытаний (тестов)

<p>3-9 Порядок организации и проведения тестирования по выполнению испытаний (тестов)</p> <p>3-10 Состав и содержание испытаний (тестов) для различных категорий населения</p> <p>3-11 Нормативы и требования для выполнения населением условий получения знаков отличия (золотого, серебряного, бронзового) ВФСК «ГТО»</p> <p>3-12 Формы планирования физкультурно-оздоровительной и спортивно-массовой работы</p> <p>3-13 Правила работы с интерактивным оборудованием и ТСО, технологию применения интерактивного иллюстративного оборудования при проведении мероприятий</p> <p>3-14 Возможности электронных инструментов и ТСО для решения педагогических задач</p> <p>3-15 Специфику подготовки спортивного и учебного инвентаря/оборудования/расходных материалов перед началом деятельности (осмотр-тестирование)</p>	<p>У-6 Определять материально-техническое обеспечение проведения физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий, включая электронные инструменты и интерактивное иллюстративное оборудование</p> <p>У-7 Разрабатывать и оформлять презентационный материал (текстовый и цифровой) в соответствии с предъявляемыми требованиями с помощью специализированного программного обеспечения</p> <p>У-8 Использовать программное обеспечение для разработки, обработки и монтажа аудио и видеозаписей.</p>
Выполнять трудовые действия:	
ТД-1 Разработка содержания физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий	
ТД-2 Планирование, организация и проведение мероприятий по физическому воспитанию	
ТД-3 Консультирование по методике подготовки к выполнению нормативов испытаний (тестов)	

Программа для школьников была реализована на базе МАОУ СОШ № 45 и ГАПОУ ТО «ТКПСТ» в 2024г. в формате активного курса с использованием приемов сквозной геймификации и сторителлинга, командных игр, тщательно проработанного сценария по мотивам социальной утопии Дж. Роулинг о Гарри Поттере, стратегии стимулов и подкреплений.

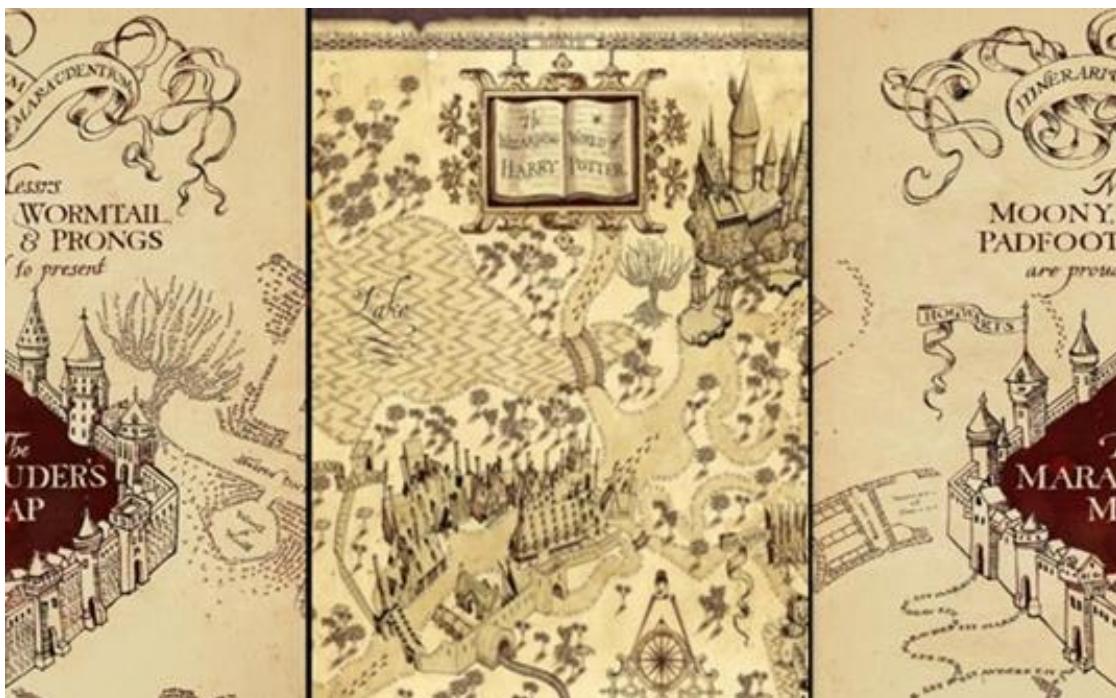
Осуществляли подготовку преподаватели предметно-цикловой комиссии «Педагогика и психология» с привлечением выпускников ГАПОУ ТО «ТКПСТ», успешно работающих в системе дополнительного образования и спортивной индустрии. Ведущие педагоги на протяжении всего курса выступали в образах профессорского состава Школы чародейства и волшебства (рисунок 1).

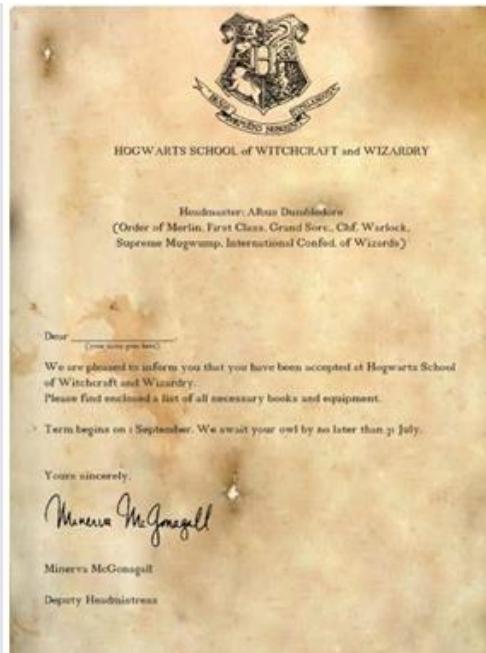




Рисунок 1- Элементы театрализации в ходе реализации программы

Успехи школьников в процессе освоения программы отражались в рабочих тетрадях (рисунок 2), которые включали в себя: письмо приглашение в Хогвартс, результаты распределения на один из четырех факультетов, процедуры промежуточной (онлайн тестирование по пройденным модулям) и итоговой аттестации (демонстрационный экзамен), «карту мародеров» – чек-лист с последовательным описанием образовательного маршрута, листы достижений с заработанными баллами.





Стандарты Обучения Волшебству
СОВ

Модуль 1. Основы
педагогики и психологии

Модуль 2. Организация
физкультурно-
оздоровительных и
спортивно-массовых
мероприятий

Жукто Академическая Блестящая
Аттестация

ЖАБА

Практическая
квалификационная
работа
с применением механизма
демонстрационного
экзамена

РАСПРЕДЕЛЕНИЕ БАЛЛОВ

5 баллов	10 баллов	20 баллов



ФАКУЛЬТЕТЫ
(относятся к факультетам отдельно)





Рисунок 2 - Рабочая тетрадь школьников

Первые занятия в рамках освоения программы опережающей подготовки Модуль 1. Основы педагогики и психологии предполагали погружение школьников в атмосферу Хогвартса, на примере которого рассматривались педагогические факты и явления, закономерности обучения и воспитания, приобретались первоначальные знания и умения в области педагогической деятельности [2].

Дж. К. Ролинг «рисует» целую галерею преподавателей: добрые учителя, фанаты своего дела, нарушители академических правил и формалисты, чудаки и безупречные исполнители [4]. На примере профессорского состава Хогвартса школьники определяли профессионально-значимые качества, необходимые для будущей педагогической деятельности, анализировали традиционные стили воспитания и основные компоненты педагогической системы (рисунок 3).

Основные категории педагогики

Педагогическая деятельность - вид профессиональной деятельности, содержанием которой является обучение, воспитание, образование, развитие обучающихся.

Установите соответствие...

игропрактик
психолог
наставник
любит свой предмет всей душой
... «теория лучше практики»

?

Педагогическая деятельность

Установите соответствие...

Индифферентный стиль
Авторитарный стиль
Либеральный стиль
Демократический стиль

Основные категории педагогики

Педагогическая система - совокупность взаимосвязанных средств, методов и процессов, необходимых для создания организованного, целенаправленного педагогического влияния на формирование личности заданными качествами.

Какие реальные педагогические проблемы имели место в сказочном Хогвартсе?

Рисунок 3 - Презентационный материал интерактивной лекции «Основные категории педагогики»

Социально-педагогическая утопия Дж. Роулинг строится на образцах и контекстах, имеющих место в реальности: соревновательность как способ организации коллективной жизни, четкость организации учебного процесса, особая роль экзаменационных испытаний, гуманистическая позиция педагогического коллектива, возможности для реального самоопределения обучающихся, практико-ориентированный характер образования. Основные категории педагогики анализировались на знакомом школьникам материале и в полной мере соответствовали правилам реализации принципа доступности [3].

Волшебная школа, в которой хотели бы учиться многие современные дети и подростки, при детальном анализе оказалась не идеальной, обучающимся был предложен практический кейс, предполагающий поиск и анализ реальных проблем, которые имели место в Хогвартсе (буллинг, суровые наказания, нарушение норм охраны труда, запрещенные напитки, популяризация только одного вида спорта и т.д.).

При изучении темы «Методы обучения и воспитания» широко использовался видеоматериал Вселенной Гарри Поттера, удивительного сочетания сказки и инструкций о воспитании, дружбе и построении межличностных отношений, кладези педагогических коллизий. Практикум был посвящен анализу занятия профессора Люпина, преподавателя «Защиты от тёмных сил» [2].

Распределение по факультетам педагогического Хогвартса предполагало учет типа темперамента, особенностей характера, типа игрового поведения, результатов оригинального теста на английском языке, разработанного Дж. Роулинг и, конечно, желания школьников.

Сюжетная линия (элементы театрализации за счет использования распределяющей шляпы, кубка трех волшебников, визуальное отражение прогресса и рейтинга факультетов) обеспечила максимальное внимание школьников к изучению психологических тем: «Темперамент, характер, воля, способности. Мотивация деятельности. Психологово-возрастные и индивидуальные особенности и др.

Завершилось освоение Модуля 1. Основы педагогики и психологии онлайн-тестированием - драматически представленным как нападение со стороны дементоров и автоматическим получением сертификата по СОВ (Стандарты Обучения Волшебству), рисунок 4.



Рисунок 4 - Создание условий для развития сюжетной линии в ходе реализации программы

Модуль 2 Организация физкультурно-оздоровительных и спортивно-массовых мероприятий включал в себя знакомство с методикой проведения малых и крупных форм

досуговых мероприятий, предполагал выполнение практических заданий: разработка и проведение аэробно-танцевального фрагмента (флешмоба), подготовка населения к выполнению норм ГТО, составление плана проведения досуговых физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий и др.

В ходе реализации программы школьники получили возможность выступить в роли организаторов спортивных мероприятий: квеста «Подвижные игры народов России», турнира «Адаптивные настольные спортивные игры», флешмоба «Стань ярче» на базе ГАПОУ ТО «ТКПСТ».

Завершением курса выступала практическая квалификационная работа с применением механизма демонстрационного экзамена по компетенции «Дополнительное образование детей и взрослых» - подготовка и проведение игры с обучающимися. Экзаменуемым предоставлялся вид игры и возраст учащихся, с учетом которых необходимо выстроить свое выступление. Обязательным условием было музыкальное сопровождение, созданное с использованием программного обеспечения для разработки и монтажа аудиозаписей, включающее не менее двух музыкальных композиций.

Финалом истории стал чемпионат факультетов по квиддичу, организованный в спортивном зале (рисунок 5).



Рисунок 5 – Чемпионат факультетов по квиддичу

По итогам освоения программы школьники получили свидетельство о рабочей профессии.

Таким образом, реализация программы подразумевала использование целого комплекса инструментов геймификации:

1. Сюжетная линия. Приключения Гарри Поттера, Рона Уизли и Гермионы Грейндженер в Хогвартсе популярны среди подростков (64% наших обучающихся читали большинство книг из серии, остальные 36% смотрели фильм).

2. Система баллов. Эффективно показала себя во взаимодействии с рейтингами. Рейтинг факультетов и отставание от факультета-лидера стимулировало обучающихся прикладывать дополнительные усилия.

3. Визуальное оформление. Использование образов преподавателей Хогвартса, визуальных эффектов, магических артефактов способствовало легкому взаимодействию с контентом.

4. Соревнование. Способствовало созданию экологичной модели конкуренции, каждый обучающийся стремился стать лучшим, наглядно видел свой вклад в формирование рейтинга факультета.

5. Элемент неопределенности. Обучающиеся до конца не знали, что будет дальше, интрига мотивировала их продолжать обучение.

6. Обратная связь. Предоставление мгновенной обратной связи от преподавателей, когда школьник выполнил задание или тест удерживало его внимание и вовлеченность, давая возможность отслеживать свой прогресс по мере прохождения курса.

Обратная связь со школьниками подсказала нам способы дальнейшего усовершенствования программы - необходимость индивидуализировать содержание (предоставить возможность выбора формата курса и уровня сложности).

Несмотря на то, что при движении по траектории курса обучающиеся выполняли задачи игрового характера, образовательные цели всегда оставались в приоритете, игровые лишь способствовали сохранению внутренней мотивации к выполнению образовательных задач [5].

В процессе реализации программы мы пришли к выводу, что использование инструментов геймификации в обучении школьников является перспективным способом гармоничного сочетания образования и развлечения с щадящим режимом и увлекательным маршрутом.

**Печёнова О. В., учитель начальных классов
государственного учреждения образования
«Гимназия №1 г. Горки»,
квалификационная категория «учитель-методист»**

Урок для взрослых – эффективная форма методической работы с молодыми педагогами

Реалии сегодняшнего дня требуют от педагога, чтобы он постоянно учился, обменивался профессиональным опытом, повышал свое мастерство на принципах «равный обучает равного». Особенno это актуально в работе с молодыми педагогами, которые не только реализуют знания и умения, полученные в педагогических учебных заведениях, но и активно изучают новые формы, методы и приёмы работы с учащимися.

Урок для взрослых – интерактивная форма обучения и обмена опытом, основной целью которого является повышение профессионального мастерства педагогов. Участники урока для взрослых имеют возможность побывать в роли учащихся и освоить эффективные технологии через содержание учебного предмета и конкретной учебной темы.

Урок для взрослых состоит из трех частей – методический комментарий до урока, собственно урок, методический комментарий после урока. Первая часть включает знакомство участников, мотивационный этап, постановку цели всего занятия, краткое знакомство с методической темой, деление на группы, распределение ролей участников, консультацию участников. Вторая часть, собственно урок, проводится 45 минут с соблюдением всех требований к современному уроку, включая проведения физкультминуток и рефлексии в конце урока. Третий этап – это анализ урока, оценка результативности используемых методов, форм занятий, формулировка выводов, методический комментарий мастера.

Структура урока для взрослых:

- организационно-мотивационный этап;
- деятельностный этап (собственно урок);
- оценочно-рефлексивный этап.

Тема урока для взрослых формулируется следующим образом: первое – тема предметного урока, второе – тема методического блока. Например, «Сложение и вычитание именованных чисел (математика, 4 класс): методика проведения урока решения проектной задачи», «Разбор слов по составу (русский язык, 3 класс): методика проведения урока коррекции».

Цель урока для взрослых тоже состоит из двух частей: во-первых – это цель предметного урока, во-вторых – это цель методического блока. Например, цели урока для взрослых

«Письменное сложение и вычитание числовых значений цены (стоимости) (математика, 4 класс): методика проведения урока решения проектной задачи» следующие:

- проверка умения выполнять сложение и вычитание числовых значений цены (стоимости);
- организация активного педагогического взаимодействия для презентации урока решения проектных задач.

Урок для взрослых может длиться от 60 до 90 минут. Различаются следующие виды урока для взрослых:

- урок с группой наблюдателей;
- урок без группы наблюдателей;
- урок с методическими комментариями после урока;
- урок с методическими комментариями по ходу урока.

Урок с группой наблюдателей. Участники с помощью жеребьёвки распределяются на группы: «наблюдатели» (эксперты) и «учащиеся». Участники, выполняющие роль учеников, участвуют в уроке и анализируют урок с позиции учеников. Участники-«наблюдатели» следят за ходом урока и анализируют урок с методической точки зрения.

Урок без группы наблюдателей. Участники урока сначала являются учениками, а потом выполняют роль экспертов, анализируя урок.

Урок с методическими комментариями по ходу урока. Особенность такого урока состоит в том, что в определенный момент урок прерывается, «ставится на паузу», и мастер делает краткий комментарий. Например, «Данный прием эффективен на этапе...», «Это задание можно усложнить (упростить) следующим образом ...», «Задания можно выполнять индивидуально, фронтально, в группах и парах» и т.д.

Урок для взрослых имеет признаки открытого урока и мастер-класса. И на уроке для взрослых, и на мастер-классе обязательно должен присутствовать научно-методический блок. Только если на мастер-классе объяснение теории и методики даётся мастером, то на уроке для взрослых предполагается, что участники через анализ урока должны сами выйти на методическую составляющую: структуру урока, деятельность учеников, деятельность учителя, результативность использованных форм, методов, приемов работы. Если мастер-класс позволяет представить многообразие приемов методов, упражнений, не связанных между собой одной учебной темой, и дает возможность самим педагогам «додумать» их комбинации и привязку к учебному материалу, то на уроке для взрослых мастер может не только познакомить участников со своим опытом, но и показать, как отдельные методы, приёмы, упражнения можно увязать в канву урока, сочетать между собой для достижения учебной цели. Таким образом, урок для взрослых можно назвать «перевернутым мастер-классом».

Урок для взрослых может стать хорошей альтернативой открытого урока. Активно участвуя в методическом мероприятии, педагоги могут оценить сложность представленных заданий, комфортность работы в созданных условиях, влияние методов и приемов на прочность усвоения знаний, отработку умений и навыков, проанализировать свои ощущения с позиции ребенка. Допустим, учитель провел эффектный и главное эффективный урок для учащихся и хочет продемонстрировать свои методические находки коллегам. Для этого он оставляет тему урока, канву урока, усложняя учебный материал, т.к. содержание урока для взрослых должно вызывать у участников затруднения. Например, демонстрируя урок русского языка по теме «Склонение имен существительных», вводит разносклоняемые и несклоняемые имена существительные; для урока для взрослых «Творчество Астрид Линдгрен» берёт произведение, которого нет в программе начальной школы. Усложнить урок для взрослых можно и другим способом: предложить учителям сыграть роли разных учеников (слабоуспевающих и хорошо успевающих, активных и пассивных). В таком случае мастер может продемонстрировать особенности работы с разными учащимися на одном уроке.

Хочу поделиться опытом проектирования и проведения уроков для взрослых на примере урока «Мы – картографы. Разнообразия водоёмов (человек и мир, 3 класс): методика проведения урока решения проектной задачи». Это урок с группой наблюдателей и комментариями после урока. В начале методического мероприятия участники были мотивированы следующим образом:

Поднимите руку, кому важно, чтобы его ученики работали активно на протяжении всего урока, и при этом обучение не превратилось в развлечение? Кто хочет, чтобы учащиеся умели взаимодействовать друг с другом в группах? Для кого важно, чтобы дети с интересом, не боясь совершил ошибку, выполняют нестандартные, творческие задания? Тогда уроки решения проектных задач – это то, что вам нужно.

Участники делились на группы с помощью цвета беджей.

Мы разделимся на пять групп: 2 группы будут «учениками», 2 группы – «учителями», и одна группа - «методистами». Сейчас определим, кто какую роль будет играть. Посмотрите на цвет ваших беджей. От того, какой цвет вы выбрали, будет зависеть ваша роль:

- красный и жёлтый – «ученики»;
- синий и зелёный – «учителя»;
- оранжевый – «методисты».

Попрошу участников занять свои места в «классе» в соответствии с выбранными ролями.

Потом участникам был дан инструктаж, распределены задания.

На нашем уроке будут ученики разные по уровню знаний, познавательной активности и с разным уровнем коммуникативных умений. Сейчас «ученики» определят свои роли с помощью жребия. Убедительная просьба: не озвучивать свою роль вслух, оставить её в секрете до конца урока.

Роли «учеников»:

- руководитель группы (умеет организовать работу всех участников группы, распределить обязанности, удерживает цель работы, отвечают за выполнение правил работы в группе);
- хорошо успевающий активный ученик (активно включается в работу, старается выполнять задания правильно, помогает товарищам),
- хорошо успевающий пассивный ученик (работает неохотно, но если выполняет задание, то выполняет его без ошибок или с небольшим количеством ошибок);
- слабоуспевающий активный ученик (работает охотно, но допускает много ошибок);
- слабоуспевающий пассивный ученик (работает неохотно, допускает много ошибок);
- ученик, который не умеет работать в группе (не умеет распределять обязанности, слушать и слышать товарищей, корректно вести диалог).

Задача «учеников»: выполнять задания в соответствии со своими ролями.

Задача «учителей»: внимательно наблюдая за «учениками», угадать роли «учеников», заполнить оценочные листы; определить, можно ли с помощью уроков решения проектных задач проверить овладение учащимися предметными знаниями и способами действий. Каждый из вас может наблюдать только за одним «учеником», а потом внести данные в общий оценочный лист, или каждый наблюдает за всей группой, а потом все обсуждают и заполняют общую таблицу. Договоритесь, как вы будете работать.

Задача «методистов»: внимательно следить за ходом урока, проверять, соответствует ли деятельность учителя на уроке прописанному в технологической карте алгоритму; прописать деятельность учащихся; определить универсальные учебные действия (УУД), которые формируются в ходе урока. Группа получает классификацию УУД по А. Г. Асмолову.

На оценочно-рефлексивном этапе мастер сначала выслушивает мнение «учеников», которые отвечают на вопросы: «Комфортно ли было работать в группах?», «Какие трудности испытывали при выполнении заданий?», «Какие способы проверки заданий больше понравились?»

Потом урок анализируют «учителя»: «Легко ли было заполнить оценочную таблицу?», «Угадали ли вы роли «учеников»?», «Можно ли с помощью уроков проектных задач проверить, как учащиеся овладели предметные знания, способами действий?»

Затем дается слово «методистам»: «Соблюдался ли алгоритм урока?», «Какова деятельность учителя и учеников на каждом этапе?», «Какие УУД формируются у учащихся на таких уроках?»

Чтобы сделать выводы, все группы участников отвечают на вопросы: «Какие у вас замечания и предложения по ведению урока?», «Можно ли такие уроки проводить в средних и старших классах?».

Урок для взрослых позволяет участникам не только поставить себя на место ученика и углубить знания по той или иной технологии, но и учит анализировать урок и его компоненты. А у ведущего есть возможность не только рассказать, но и показать, как работают предлагаемые средства, приемы, техники и как можно организовать качественное обсуждение учебного занятия и уйти от стереотипов открытого урока [2, с. 21]. Такая форма работы создаёт условия для повышения профессионального мастерства и компетентности педагогов, способствует реализации их творческого потенциала.

Составитель: Попова Наталья Юрьевна, старший преподаватель ЦНППМПР г.Тюмень
ГАОУ ТО ДПО ТОГИРРО