

МБОУ СОШ № 2, г. Ханты-Мансийск

МЕТОДИЧЕСКИЙ БЮЛЛЕТЕНЬ



По материалам Декады наставничества

Реализация Программы повышения методического уровня молодых педагогов и их наставников

по итогам Декады наставничества



г. Ханты-Мансийск

СОДЕРЖАНИЕ:

- 1. 2023 год - Год педагога и наставника.**
(по материалам методических рекомендаций Министерства просвещения РФ);
- 2. Наставничество как метод адаптации к профессии педагога.**
(Методические рекомендации);
- 3. Декада наставничества в МБОУ СОШ №2**
(обзор мероприятий);
- 4. Что такое ЭССЕ и как его писать?**
(по материалам школьного конкурса эссе «Моя педагогическая философия»);
- 5. Школьный конкурс эссе «Моя педагогическая философия»**
(итоги и успехи);
- 6. Эссе «Я – Педагог. Моя педагогическая философия».**
(эссе победителя конкурса);
- 7. Фоторепортаж открытых мероприятий в рамках Декады наставничества**
- 8. Итоги школьного конкурса «Эффективное взаимодействие»**
(лучшая пара наставник-молодой педагог)
- 9. Заключение.**





УКАЗ

ПРЕЗИДЕНТА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

О проведении в Российской Федерации Года педагога и наставника

В целях признания особого статуса педагогических работников, в том числе осуществляющих наставническую деятельность, постановляю:

1. Провести в 2023 году в Российской Федерации Год педагога и наставника.

2. Правительству Российской Федерации в 3-месячный срок:

а) образовать организационный комитет по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника и утвердить его состав;

б) обеспечить разработку и утверждение плана основных мероприятий по проведению в Российской Федерации Года педагога и наставника.

3. Рекомендовать органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации осуществлять необходимые мероприятия в рамках проводимого в Российской Федерации Года педагога и наставника.

4. Настоящий Указ вступает в силу со дня его подписания.



Президент
Российской Федерации В.Путин

Москва, Кремль
27 июня 2022 года
№ 401



«Решение Президента объявить 2023 год Годом педагога и наставника еще раз говорит о высоком статусе этих специалистов в нашем обществе, о важности их работы. Мы видим, как растет популярность этой профессии, какие яркие и мотивированные абитуриенты приходят в педагогические вузы, с каким энтузиазмом работают, вливаются в учительскую когорту молодые специалисты, как поддерживают их опытные коллеги и наставники, как развиваются профессиональные конкурсы и как загораются новые педагогические звезды. Со своей стороны делаем все, чтобы профессия учителя вышла на качественно новый уровень. Например, поддерживаем важные законодательные инициативы по отказу от формулировки «образовательная услуга», по снижению отчетности. Также даем возможность каждому специалисту проявить свои способности в профессиональных конкурсах. Уверен, что мероприятия Года педагога и наставника станут еще одним важным шагом для повышения престижа учительской профессии», – прокомментировал **Министр просвещения Сергей Кравцов**.

2023 год - Год педагога и наставника

«Работа в школе должна быть привлекательна для молодых специалистов, которые, как известно, стремятся туда, где интересно и престижно, где есть ясные перспективы личного и карьерного роста и, конечно, убедительные материальные стимулы. Российская школа нуждается в талантливых и открытых всему новому преподавателях».

Владимир Путин, Президент РФ

К 200-летию со дня рождения одного из основателей российской **педагогике** **Константина Ушинского** 2023 год в России объявлен Годом педагога и наставника.

Год педагога и наставника проводится с целью признания особого статуса представителей профессии и объявлен для развития творческого и профессионального потенциала педагогов, повышения социального престижа профессии. Основоположителем педагогики считается Константин Дмитриевич Ушинский.

Наставничество как социально-педагогическое явление существует в российском образовании с XIX века. В современной России существуют разнообразные практики наставничества педагогических работников, в которых сочетаются традиционные и инновационные черты. Главная проблема наставничества в образовании на сегодняшний день – неопределенность его концептуально-методологического и нормативного правового статуса, что существенно затрудняет его «превращение» в широкое социально-педагогическое явление.

Наставничество в образовании развивается преимущественно как волонтерское движение. Существует реальная потребность его трансформации в регламентированный вид профессиональной деятельности в образовании. Одним из путей разрешения данного противоречия является разработка и внедрение системы (целевой модели) наставничества педагогических работников в образовательных организациях.

В настоящее время для многих образовательных организаций наставничество становится неотъемлемой частью корпоративной культуры.

В основе наставничества – взаимодействие, ценностно-ориентированная мотивация обоих субъектов, взаимный интерес. Наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности, это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь». Наставник может координировать, стимулировать. Наставничество должно мотивировать молодого педагога в самосовершенствовании, способствовать его профессиональной и личностной самореализации.

Педагогам-наставникам необходимо быстро и качественно решать задачи профессионального становления молодых специалистов, включать их в проектирование собственного профессионального и личностного развития, оказывать им помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать их профессиональную компетентность.

Наставничество – это особый вид педагогической деятельности, в основе которой лежат субъект-субъектные отношения более старшего, обладающего знанием, опытом и мудростью наставника и подопечного, для удовлетворения индивидуальных потребностей (познавательных, психологических, эмоциональных, социальных, духовных, образовательных, профессиональных и др.) которого необходимы *мотивирующая обучающая среда, индивидуальная поддержка и сопровождение*, характеризующиеся

долговременностью, наличием общего интереса, взаимного уважения и доверия, добровольностью, эмпатией.

Целью наставничества является создание условий, способствующих самореализации, успешной адаптации, повышению уровня профессионализма и социализации, личностному и профессиональному развитию наставляемого, а также устранению или минимизации факторов, препятствующих этому развитию. Этой цели служит создание единой федеральной системы научно-методического сопровождения педагогических работников и управленческих кадров (далее – Система) в рамках национального проекта «Образование» <https://www.apkpro.ru/>.

Основной **задачей** наставничества является организация процесса профессионального становления, оказание помощи в профессиональной адаптации наставляемому.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие **результаты**:

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;
- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.
- Важно позитивно закончить программу наставничества.

Взаимодействие молодых педагогов и наставников поможет им улучшить свои профессиональные качества. Взаимодействие наставника и наставляемого является регулярным. Ему предшествует выявление конкретных проблем и запросов наставляемого. Постепенно реализуется программа адаптации, в течение которой проводится корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков молодого учителя.

Процесс наставничества затрагивает интересы трёх субъектов взаимодействия: обучаемого, самого наставника и ОУ.

Преподавание — сложный многогранный труд. Особенно сложно тем, кто только ступил на этот путь. Неудовлетворенность своей работой — одна из самых распространенных причин, по которым педагоги отказываются от профессии. Источником такой неудовлетворенности в самом начале карьеры может являться отсутствие поддержки молодых специалистов. Чрезвычайно важно начать поддерживать молодых учителей уже с первого рабочего дня и далее делать это на непрерывной основе. Без такой поддержки молодые специалисты не достигнут успеха и не почувствуют удовлетворения от преподавательской деятельности. Если мы хотим, чтобы наши школы были успешными, чтобы сократился отток специалистов, нам необходимо удерживать молодых специалистов, это может произойти только в случае реализации качественных наставнических программ.

Для того чтобы общение наставника и молодого специалиста было успешным, в отношениях должны присутствовать взаимное уважение, доверие и желание работать **ВМЕСТЕ**.

Основной частью реализации плана развития молодого специалиста является методический коучинг. Ключевая идея методического коучинга заключается в том, что наставник НЕ анализирует деятельность молодого педагога и НЕ подводит итоги сам. Его роль состоит в стимулировании процесса рефлексии и анализа деятельности молодым специалистом посредством грамотно подобранных вопросов.

Систематическая и целенаправленная работа с молодыми педагогами должна дать следующие результаты:

- Закрепление молодых специалистов в коллективе образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов потребности в непрерывном образовании;

- Организация системы методической поддержки молодых учителей;
- Привлечение молодых специалистов к инновационной деятельности образовательной организации;
- Формирование у молодых педагогов индивидуального стиля педагогической деятельности.

Как показывает анализ школьной действительности и социально-педагогических исследований, даже при достаточно высоком уровне готовности к педагогической деятельности личностная и профессиональная адаптация молодого учителя может протекать длительно и сложно. Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

Федеральным оператором мероприятий по внедрению и реализации системы наставничества является Федеральное государственное автономное образовательное учреждение дополнительного профессионального образования «Академия Министерства Просвещения Российской Федерации» (ФГАОУ ДПО «Академия Минпросвещения России»).

Адрес сайта Федерального оператора: <https://apkpro.ru/>, <https://nastavnik.apkpro.ru/>

В сфере образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры осуществляется деятельность по развитию системы наставничества педагогических работников образовательных организаций в рамках **Целевой модели наставничества**.

Система (целевая модель) наставничества педагогических работников в образовательных организациях Югры, утвержденная приказом Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры от 23.05.2022 г. № 10-П-411, определяет цели, задачи, методологические основания, понятия, единые требования к условиям и ресурсам, правовой статус наставничества и наставников, организационно-педагогические, методические и технологические механизмы реализации системы наставничества педагогических работников в образовательных организациях, ожидаемые результаты.

Региональным оператором мероприятий по внедрению и реализации новой системы наставничества является автономное учреждение дополнительного профессионального образования Ханты-Мансийского автономного округа – Югры «Институт развития образования» (АУ «Институт развития образования»).

Адрес сайта регионального оператора: <https://iro86.ru/>.

Целевая модель наставничества – это система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях. С точки зрения системы наставничества целевая модель представляет собой совокупность структурных компонентов и механизмов, обеспечивающих реализацию наставничества и достижение поставленных результатов. С точки зрения наставничества как процесса целевая модель описывает этапы реализации программы и роли участников, организующих эти этапы.

Цель реализации целевой модели (программы) наставничества:

Повышение эффективности системы образования Российской Федерации через:

- улучшение показателей конкретной образовательной организации в образовательной, культурной, спортивной и других сферах,
- подготовку выпускника средней и старшей школ к самостоятельной жизни и успешному трудоустройству в мире нестабильности и неопределенности,
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого учащегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории,
- создание экологичной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических

- кадров,
- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности. Реализация целевой модели в конкретном образовательном учреждении производится последовательно, для максимальной эффективности – по 2 двум контурам, обеспечивающим внешнюю и внутреннюю поддержку всех процессов.
 - Работа с внешней средой – вся деятельность, направленная на внешнее подкрепление программы: информационное освещение (начальный этап – привлечение участников программы и финальный – отчет о результатах и тиражирование успехов), привлечение ресурсов и экспертов для оказания поддержки и проведения оценки.
 - Работа с внутренней средой – вся деятельность, направленная на внутреннее поддержание программы, организацию самого хода программы и взаимодействие со всеми ее участниками, а также на частичную оценку результатов.

Наставничество в настоящее время стало рассматриваться как ключевая стратегия в управлении образованием, вследствие этого изменились сами модели наставничества и с точки зрения практики развития персонала это представляет интерес для образовательных организаций.

См. подробно:

<https://iro86.ru/index.php/component/k2/item/18532-metodicheskie-rekomendatsii-nastavnichestvo>

Наставничество как метод адаптации к профессии педагога. *(методические рекомендации)*



Зуйкова Г.И., зам.директора по УВР МБОУ СОШ №2
Полюхович О.П., методист МБОУ СОШ №2

Наставничество, как метод адаптации к профессии педагога, может осуществляться на любом этапе профессиональной карьеры;

- наставничество направлено на становление и повышение профессионализма в любой сфере практической деятельности;
- это одна из эффективных форм профессионального обучения, имеющая «обратную связь»;
- наставник может координировать, стимулировать адаптационный процесс, управлять им, используя дополнительно любые другие методы обучения.

Перечисленные признаки подтверждают значимость этого метода профессионального становления личности, его действенность и образовательную ценность.

Этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста

Можно выделить следующие этапы взаимодействия наставника и молодого специалиста:

1. Адаптационный
2. Прогностический: определение целей взаимодействий, выстраивание отношений взаимопонимания и доверия, определение круга обязанностей, полномочий субъектов, выявление недостатков в умениях и навыках молодого специалиста.
3. Практический: разработка и реализация программы адаптации, корректировка профессиональных умений молодого специалиста.

4. Аналитический: определение уровня профессиональной адаптации молодого специалиста и степени его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Наставничество как форма профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога занимает среди этих форм обособленную позицию. Дело в том, что эта деятельность включает в себя все вышеперечисленные формы, дополняет их и наполняет новым смыслом – **оказание профессиональной помощи и поддержки молодому учителю.**

Преимущества этой формы организации помощи очевидны: педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизированно, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью.

Наставничество как форма самоанализа педагога-наставника.

Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом, со своей сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать свои формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами (перенимать чужой опыт и делиться собственными разработками).

Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;
- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;
- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;
- в-четвертых, выполнение функций наставника может (и должно!) помочь в развитии педагогической карьеры учителя, повышении его педагогической квалификации; способствует росту доверия к нему в педагогическом коллективе школы;
- в-пятых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но также и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное – быть открытым для педагогических инноваций!

Результаты наставничества

Здесь нужно оговориться: рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и систематически, имеет конкретную практическую цель – подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения.

Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;
- во-вторых, развитие лично ориентированных отношений между коллегами-учителями, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;
- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры!

Качества педагога-наставника

Мы определили требования, которые должны предъявляться к работе педагога-наставника. Но для того чтобы наставник мог реально соблюдать их, необходимо выяснить, какими же качественными характеристиками он должен обладать.

1. Компетентность и опыт в сфере работы с людьми и в педагогической среде.
2. Знание особенностей своего образовательного учреждения, характера межличностных отношений, существующих в педагогическом коллективе.
3. Наставник – человек, пользующийся доверием руководства школы и коллег по работе, признанный всеми «профессионал».
4. Умение эффективно организовывать общение, понимать другого человека, принимать чужие позиции, ценить чужие чувства.
5. Способность нестандартно, творчески организовывать процесс наставнической поддержки, предоставлять обучающемуся простор для самостоятельной деятельности.
6. Педагогическая рефлексия – способность к самоанализу; желание самосовершенствоваться, расширять свой кругозор.

Методы формирования «наставник–молодой учитель»

Оптимальным приемом формирования пары «педагог-наставник – молодой учитель» может стать анкетирование и психологический тест.

Анкета для педагога-наставника поможет определить готовность педагога к выполнению должности наставника, навыки межличностного общения, уровень профессиональной компетентности.

Анкета для молодого специалиста выявит пробелы в педагогической подготовке выпускника вуза, поможет определить, насколько он готов повышать свой профессиональный уровень. Тест на выявление психологической совместимости определит степень их психологической совместимости в профессиональной педагогической деятельности.

Роли педагогов-наставников

В зависимости от того, проблемы какого свойства сопутствуют педагогической деятельности молодого специалиста, осуществляется подбор опытного педагога на роль наставника. Ошибка в выборе роли может привести к тому, что цель наставнической помощи не будет достигнута. С учетом профессиональных потребностей молодого учителя можно выделить следующие роли педагогов-наставников.

1. «ПРОВОДНИК». Обеспечит подопечному знакомство с системой данного общеобразовательного учреждения «изнутри». Такой наставник может объяснить принцип деятельности всех структурных подразделений школы, рассказать о государственно-общественном управлении образовательным учреждением. Наставник поможет молодому учителю осознать свое место в системе школы, будет осуществлять пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет более 80 %.
2. «ЗАЩИТНИК ИНТЕРЕСОВ». Может помочь в разрешении конфликтных ситуаций, возникающих в процессе педагогической деятельности молодого специалиста; организует вокруг профессиональной деятельности молодого учителя атмосферу **взаимопомощи** сотрудничества; помогает подопечному осознать значимость и важность его работы; своим авторитетом охраняет учителя от возможных проблем межличностного характера. Наставник может договариваться от имени молодого специалиста о его участии в различных внутри- и внешкольных мероприятиях. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 60–80 %.
3. «КУМИР». Это пример для подражания, это очень мощный критерий эффективности наставнической поддержки. Наставник всеми своими личными и профессиональными достижениями, общественным положением, стилем работы и общения может стимулировать профессиональное самосовершенствование молодого учителя. Подопечный фиксирует и перенимает образцы поведения, подходы к организации педагогической деятельности, стиль общения наставника. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 40–60 %.
4. «КОНСУЛЬТАНТ». За основу этих взаимоотношений берется благополучие личности молодого специалиста. Эта роль реализует функцию поддержки. Здесь практически отсутствует

требовательность со стороны наставника. Подопечный получает ровно столько помощи, сколько ему необходимо и когда он об этом просит. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 30–40 %.

5. «КОНТРОЛЕР». В организованной таким образом наставнической поддержке молодой учитель самостоятельно осуществляет педагогическую деятельность, а наставник контролирует правильность ее организации, эффективность форм, методов, приемов работы, проверяет его успехи с помощью системы тестов, творческих заданий, проблемных ситуаций и т. п. Вклад наставника в профессиональное становление молодого учителя составляет 10–30 %.

Модели педагогического общения

Прежде чем приступить к работе с молодым специалистом, необходимо выяснить, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним. Как правило, в разговоре о том направлении педагогической деятельности, где учитель достиг максимальных профессиональных показателей или владеет глубокими знаниями по предмету, он будет чувствовать себя свободнее, раскованнее, увереннее. На основе этой беседы наставнику необходимо составить план обучения молодого специалиста. В плане обязательно должны быть указаны:

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

Наиболее оптимальными моделями взаимодействия с молодыми учителями, к которым должен стремиться педагог-наставник, можно считать следующие:

Общение-коррекция. Этот вид общения направлен на выполнение диагностической функции педагогом-наставником. При выявлении симптомов неблагополучной педагогической деятельности или выяснении возможностей для их возникновения наставник осуществляет профилактическую работу, которая планируется в зависимости от целей, ситуации, условий и особенностей взаимодействия в паре. Общение-коррекция требует от учителя-наставника знания психолого-педагогической теории, владения приемами диагностического исследования, знаний специального характера в области технологии общения.

Общение-поддержка. Этот тип общения имеет место в ситуациях, когда необходимо помочь молодому учителю в разрешении сложных ситуаций, с которыми он не силах справиться самостоятельно. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств, как эмпатия, такт, чуткость и др.

Общение-снятие психологических барьеров. Этот тип общения предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным, желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Общение на основе дружеского расположения является оптимальной моделью общения педагога-наставника и молодого специалиста. Она предполагает реализацию всех функций общения, аккумулирует все особенности и свойства наставника как профессионала и личности. В её основе лежит доверительность, взаимная расположенность субъектов общения, обоюдная заинтересованность в осуществлении и продолжении контактов.

Примерные направления деятельности наставника с молодым педагогом

Направления деятельности	Формы деятельности
Оказание помощи	Консультативная помощь в разработке рабочих программ по учебному предмету, календарно-тематического плана проведения уроков, плана воспитательной работы с классным коллективом, плана самообразования

в осуществлении качественного планирования	Помощь в корректировке рабочих программ и календарно-тематического плана
	Совместная разработка поурочных планов и технологических карт разных типов уроков
	Проверка умения составлять поурочные планы и технологические карты к ним.
Оказание помощи по организации качественной работы с документацией	Консультация по ведению электронных классных журналов.
	Консультация и контроль выполнения требований по работе с ученическими тетрадями (соблюдение единых требований по ведению тетрадей, выполнение объема)
	Консультация по оформлению личных дел учащихся: Соблюдение единых требований. Номенклатура. Необходимые документы, отчёты.
Организация деятельности по повышению качества преподавания и повышения уровня обученности учащихся	Посещение и анализ уроков молодого специалиста
	Консультации по разработке дидактического и наглядно-демонстрационного, интерактивного материала.
	Консультации по отбору материала, выбору форм, методов и средств обучения.
	Консультации по использованию интерактивных образовательных платформ, технологии дистанционного обучения, обучения с применением ЭОР.
	Консультации по организации работы с одаренными и способными детьми
	Консультации по организации работы со слабоуспевающими детьми
	Консультации по организации коррекционной деятельности с обучающимися с ОВЗ.
	Диагностика затруднений педагога. Проведение открытых (рабочих, обучающих) уроков наставником для молодого педагога.
Контроль качества обученности учащихся	Анализ выполнения учащимися АКР, ВПР. Анализ итогов ГИА. Консультации по применению различных форм контроля обученности учащихся, развития УУД.
	Анализ педагогической деятельности
Анализ педагогической деятельности	Самоанализ и рефлексия деятельности педагога / практические занятия

Советы наставнику

Чтобы взаимодействие с молодыми специалистами было конструктивным и приносило желаемый эффект, педагогу-наставнику необходимо помнить о правилах общения, которые необходимо соблюдать.

- Не приказывать.** Наставник должен помнить, что фраза, содержащая обязательство какого-либо рода, вызывает протест. В процессе общения с молодыми учителями следует отказаться от фраз типа «вы должны», «вам необходимо», «вам нужно» и т. п. Естественной их реакцией на эту фразу могут стать слова: «Ничего я вам не должен. Как хочу, так и работаю!»
- Не угрожать.** Любая угроза – это признак слабости. Угроза со стороны наставника – это еще и признак педагогической несостоятельности, некомпетентности. Угрозы или ультиматум со стороны учителя-наставника провоцируют конфликт. «Если Вы не будете выполнять мои требования, то...» – подобные замечания свидетельствуют о неумении наставника аргументировать свою педагогическую позицию, о непонимании ситуации, об отсутствии

дипломатических навыков общения. Этот прием не способствует установлению отношений сотрудничества и взаимопонимания между наставником и подопечным.

3. **Не проповедовать.** «Ваш профессиональный долг обязывает...», «На Вас лежит ответственность...» – эти воззвания чаще всего являются пустой тратой времени. Они не воспринимаются и не осознаются молодыми специалистами как значимые, вследствие их абстрагированности от реальной педагогической ситуации.

4. **Не поучать.** Наставник должен помнить о том, что нет ничего хуже, чем навязывать свою собственную точку зрения собеседнику («если бы Вы послушали меня, то...»), «если бы Вы последовали примеру...»).

5. **Не подсказывать решения.** Наставник не должен «учить жизни» молодого учителя. «На Вашем месте я бы...» – эта и подобные ей фразы не стимулируют процесс профессиональной поддержки, поскольку произносятся чаще всего с оттенком превосходства и ущемляют, таким образом, самолюбие молодого педагога.

6. **Не выносить суждений.** Высказывания со стороны наставника типа «Вы должны сменить место работы», «Вы слишком мало внимания уделяете работе» чаще всего наталкиваются на сопротивление и протест молодых учителей, даже в тех случаях, когда они абсолютно справедливы.

7. **Не оправдывать и не оправдываться.** Наставник потеряет значительную долю своего влияния, если будет строить свое взаимодействие с подопечными на основе этих приемов общения. «Вы организовали и провели урок не так уж плохо, как кажется на первый взгляд» – данная форма оправдания, конечно, снимает некоторое напряжение в отношениях, но делает существующую профессиональную проблему менее значимой для молодого учителя.

8. **Не ставить «диагноз».** «Вам нельзя работать в школе, Вы слишком эмоциональны» – такая фраза опытного педагога непременно насторожит молодого учителя и настроит его против наставника.

Советы наставника молодому педагогу

Трудности во время уроков возникают не только у начинающих преподавателей, но и у опытных учителей. Однако молодому педагогу сложнее справиться с детьми, найти нужный подход и правильно избрать методику установления в классе порядка. Необходимо знать разные способы налаживания контакта с учениками, уметь поддерживать здоровую обстановку на занятиях, держать детей на необходимой дистанции и создавать нужную иерархию отношений. Педагог должен быть для своих учеников авторитетом, пользоваться их уважением и доверием. Молодые учителя вынуждены делать многое опытным путём, именно поэтому иногда они успевают быстро разочароваться в профессии, либо тратят слишком много времени и усилий, чтобы наладить дисциплину в классе. При этом установить правильные отношения с учениками очень важно, поскольку только так можно проводить обучение достаточно эффективно, все силы направляя непосредственно на образовательный процесс, не отвлекаясь на вопросы, связанные с порядком, тишиной, дисциплиной. Дисциплина в классе иногда становится труднодостижимой целью. Особенно сложно её установить, когда педагог молод, а преподаёт он в средних классах. Ученики, находясь в переходном возрасте, достаточно непросто поддаются общим методикам воспитания, стремятся к самовыражению, быстро теряют интерес к занятиям и склонны высказывать своё мнение, демонстрировать личную позицию.

Для учителя в таких случаях на первый план выходит сразу несколько важнейших задач:

- вызвать искренний интерес к предмету;
- грамотно создать свой образ педагога, который должен вызывать уважение;
- ни в коем случае не показывать свои слабые стороны: неуверенность, страх перед аудиторией, отсутствие готовых решений возникающих проблем и их поиск «на месте»;
- вести урок последовательно и логично, не терять его нить и не останавливаться, не прерываться, не сбивать темп, чётко следить за временем;
- контролировать поведение каждого ученика и всего класса в целом;
- установить контакт с каждым ребёнком, не оказывая излишнего давления;
- выработать собственную линию поведения, придерживаться её в любых ситуациях, даже критических.

Если педагогу удастся решить основные задачи, наладить дисциплину в классе не составит труда. Существует целый ряд нюансов, которые необходимо знать начинающему учителю. Несложные рекомендации помогут найти к детям подход, правильно организовать процесс обучения, верно выстроить отношения с ребятами.

- В первую очередь вам понадобится ответственно подойти к организации уроков. Каждый ваш урок должен быть детально продуман. Если вы сами не сумеете грамотно проводить уроки, распределять время, правильно чередовать разные занятия, увлекать детей и заставлять их постоянно думать, отвечать, рассуждать, работать, ученики почувствуют вашу неуверенность, поймут, что у вас не хватает личной дисциплины. В итоге установить порядок в классе будет гораздо сложнее.
- Каждый урок должен иметь чёткую структуру. Делите его на этапы, ограничивайте их друг от друга. Обязательно пишите конспекты уроков и постоянно ориентируйтесь на время. Отмечайте в ваших записях, сколько минут отводится на ту или иную работу в классе. Оставляйте всегда небольшой запас времени, но и планируйте заранее, чем вы займёте ребят, если все задания будут выполнены раньше срока.
- Выделяйте организационный момент, объясняйте ученикам в начале урока его задачи и цели. Постарайтесь своим вступительным словом настроить детей на ответственное отношение к занятиям. Обозначайте стимулы: роль темы или предстоящей работы в общем учебном процессе, значение для дальнейших занятий, проверочных работ, итоговых контрольных.
- Охватывайте на уроке всех учеников. Не допускайте «перекосов», когда основное внимание уделяется слабым ученикам, которых необходимо опросить, или, наоборот, отличникам, отвечающим на все вопросы.
- Избегайте ситуаций, в которых вы не сможете сориентироваться и точно направить ход урока. Незаметно смотрите на часы и не выходите за установленные вами рамки, постоянно руководите действиями учеников, избегайте пауз. Рассчитывайте время объективно, чтобы всё успевать. Не продолжайте урок после звонка – нужно укладываться в заданный период.
- Используйте различные средства и методы обучения на уроках, старайтесь делать их увлекательными, захватывающими. Если ваш урок действительно заинтересует учеников, дисциплину установить будет гораздо легче. Есть много способов вывести урок за рамки обычного рутинного занятия: используйте иллюстрации, музыкальные фрагменты, проводите интегрированные уроки; создавайте специально для уроков презентации; выведите учеников на экскурсию, связанную с темой урока; проводите уроки в нестандартном формате: урок-диспут, урок-семинар, урок-конференция, урок-путешествие; используйте таблицы, карточки, проводите мини-соревнования между учениками.
- Работайте над собой. Обязательно следите за своим психологическим состоянием, тщательно его контролируйте, не позволяйте эмоциям брать верх. Заранее продумайте ваш образ педагога и неуклонно ему следуйте. Даже когда вы впервые входите в класс, вас ждут совершенно незнакомые ученики, вы чувствуете страх и неуверенность, демонстрируйте всем своим видом: вы полностью контролируете ситуацию и нисколько не боитесь, не стесняетесь. Если уверенности нет – сыграйте её. Ваш настрой обязательно почувствуют ученики. Будьте внешне абсолютно спокойны. Постепенно вы ощутите, что действительно берёте ситуацию в свои руки. Главное – убедите в своих возможностях себя и учеников.
- Настраивайтесь на занятия позитивно. Очень важно, чтобы вы действительно любили свою работу и детей. Временные сложности бывают у всех, но преодолеть их быстро и результативно поможет ваш правильный внутренний настрой. Не позволяйте себе раздражаться, расстраиваться на уроках, не паникуйте.
- Уважайте в учениках личность. На детей не следует повышать голос – это демонстрирует слабость, не допускается использование уничижительных характеристик, пренебрежение в тоне, оценках, комментариях. Почувствовав негативный посыл, ученики моментально ответят тем же. Очень важно, чтобы ребята начали уважать молодого педагога. Сдержанный, деликатный, корректный, настойчивый, но полностью уравновешенный учитель обязательно вызовет положительное отношение. Ребята, как и все люди, всегда оценят уважение к себе
- Когда ученики начали вам мешать вести урок, не теряйте контроль над собой. Ведите себя спокойно, не нервничайте. Пытайтесь продолжать говорить, перекрывая шум, чтобы наладить

дисциплину в классе, не стоит. Лучше просто остановиться, сделать небольшую паузу, успокоиться, а затем, если ученики не замечают вашего молчания, привлечь их внимания. Хорошо помогает в таких случаях лёгкий, но непривычный звук. Вы можете постучать по столу ручкой, указкой, обратиться к ученикам с какой-то побудительной фразой. Важно всем своим видом продемонстрировать уверенность и твёрдость. Это всегда хорошо действует. Также вы можете встать, подойти к доске, двери. Ваши действия наверняка вызовут интерес и отвлекут детей. Ещё один хороший вариант – определить самых задорных учеников, так называемых «заводител», и подойти к ним. Таким образом вы моментально отделите их от остальных детей: другие ученики начнут затихать, следя за развитием событий и ожидая ваших дальнейших шагов. После этого достаточно строго напомнить ученикам о том, что идёт урок и есть ещё незаконченная работа, которую вам предстоит вместе с ними провести. Обратите внимание, что вам нужно не отделиться от детей, а объединить себя с ними – вы вместе трудитесь на уроках. Поэтому следите за вашими выражениями и формулируйте их тщательно, продуманно. Ученики обязательно обратят внимание на ваши слова, уловят все нюансы и оценят ваше отношение. Помните, что даже опытные педагоги не всегда способны разрешить конфликт, справиться с конкретными учениками, успешно наладить дисциплину в классе. Иногда обстоятельства настолько серьёзны, что без вмешательства психолога, социального педагога, администрации школы и родителей не обойтись. Не торопитесь с выводами, снимая ответственность с себя, но и не снижайте объективность, анализируя положение в классе. В некоторых случаях помогают только экстренные и жёсткие меры. Если вы чувствуете, что столкнулись именно с такой ситуацией, посоветуйтесь с другими учителями, школьным социальным педагогом.

Анкета

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 был(а) 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 относилась к продвижению по службе.

Обработка результатов анкеты

Подсчитайте общую сумму баллов.

- 1) Если Вы набрали 55 и более баллов, вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии;
- 2) Если Вы набрали от 36 до 54 баллов, вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система развития;

3) Если Вы набрали от 15 до 35, вы должны понять, что находитесь в стадии остановившегося развития.

Результаты анкетирования:

По итогам анкетирования, проведенного на педагогическом совете 14.01.23, получены следующие результаты:

Присутствовало - 43 педагога

Приняло участие в анкетировании - 32

Наибольшее количество баллов - 72

Наименьшее количество баллов - 38

Набрали 55 и выше - 21 педагог - вы активно реализуете свои потребности в саморазвитии.

Набрали от 36 до 54 - 11 педагогов - вам придется признать, что у вас отсутствует сложившаяся система развития.

Меньше 36 баллов никто не набрал. В нашем коллективе отсутствуют педагоги, находящиеся в стадии остановившегося развития.



Декада наставничества в МБОУ СОШ №2 *(обзор мероприятий)*



Обзор подготовили:
Зуйкова Г.И., зам.директора по УВР;
Байбикова Д.Х., методист.

Тема: «Эффективное сотрудничество»

Цели:

1. Повышение мотивации, осуществление постоянного развития и обучения молодых педагогов через совместную деятельность с педагогом-наставником.
2. Поддержка и сопровождение школьной системы непрерывного и планомерного повышения квалификации педагогических работников и как следствие – повышение качества образования.

Задачи:

1. Совершенствование школьной системы наставничества через подготовку и проведение открытых уроков, занятий, внеклассных мероприятий, мастер-классов, совместных методических мероприятий.
2. Выявление затруднений и успехов в совместной практике работы молодых педагогов и их наставников, разработка мер по предупреждению затруднений в дальнейшей работе и изучение опыта работы наставников.

❖ Традиционная встреча молодых педагогов с администрацией школы.

Подборка фото и текст Наумовой Н.М, Зуйковой Г.И, зам.директора по УВР



Стало уже традицией, после первоначальных инструкций, индивидуального ввода в школьный процесс, в нашей школе после 2-3 недель погружения в учебно-воспитательный процесс, молодые и вновь прибывшие педагоги приглашаются на встречу с администрацией школы. Встреча всегда носит неформальный характер и проходит в свободном общении, где монолог, диалог и рефлексия сменяется анализом проб и ошибок... Педагоги рассказывают о своём первом дне в школе, первых уроках, сомнениях и тревогах. Администрация рассказывает о традициях и успехах школы, организует доброжелательный настрой, знакомит с наставниками, которые, как правило, уже знакомы со своими наставляемыми и дают первые советы. Заместители директора предлагают зайти в методический кабинет и заглянуть в «Портфель молодого педагога», в котором собраны советы и рекомендации на первые 3 года работы в школе и, конечно, образцы документации, которые предстоит вести педагогам.

Заканчивается встреча за круглым столом, за чашкой чая где продолжается непринуждённый разговор...

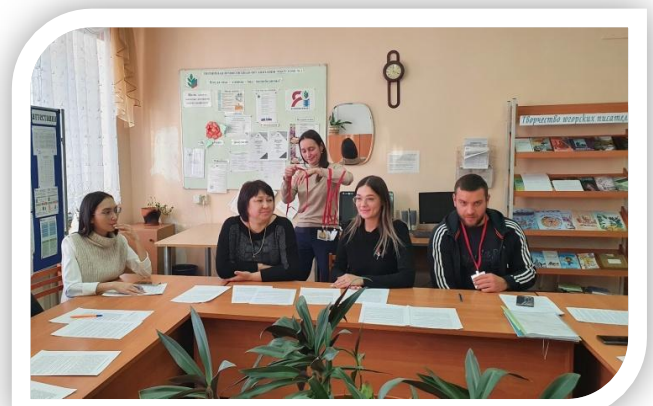


❖ Открытие Декады наставничества.

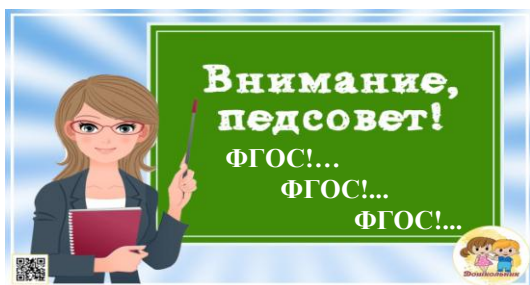
Открытие Декады наставничества открывается знакомством наставников со своими молодыми педагогами. Некоторые наставники работают со своими подопечными уже не первый год, поэтому делятся впечатлениями от общения в прошлом году, дают советы, подмечают недостатки.

В торжественной обстановке молодым педагогам и наставникам вручаются памятные эмблемы «Наставник» или «Молодой педагог», наставники говорят напутственные слова, вручают «Советы наставника», которые оформлены в виде рекомендаций как методической, так и психолого-педагогической направленности, с целью введения в профессию, а ветераны-педагоги педагоги предлагают наставникам свои собственные советы, выработанные на протяжении многолетней педагогической практики.

Далее начинается обсуждение мероприятий Декады наставничества, которые предварительно были обсуждены индивидуально в парах «наставник-молодой учитель» и на заседании школьного методического совета.



❖ Педсовет.



Обзор материалов педагогического совета
подготовили зам.директора по УВР
Зуйкова Г.И., Меньшикова О.В.



Молодые педагоги и учителя-наставники приняли участие в педагогическом совете по самой актуальной на сегодня теме Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС). Педагоги-наставники поделились опытом работы, а молодые педагоги приняли участие в обсуждении основных направлений ФГОС и дискуссии по поводу необходимости изменений в образовании в связи с новыми вызовами общества и мировыми проблемами. По итогам педсовета выработаны методические рекомендации для педагогов школы по разработке рабочих программ по учебным предметам, в т.ч. адаптированным образовательным программам для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).



Главной задачей ФГОС третьего поколения заявлена конкретизация требований к обучающимся. Дело в том, что в предыдущей редакции Стандарт включал только общие установки на

формирование определённых компетенций. Учебные учреждения сами решали, что именно и в каком классе изучать, поэтому образовательные программы разных школ отличались, а результаты обучения не были детализированы. Предполагается, что новые ФГОС года определяют чёткие требования к предметным результатам по каждой учебной дисциплине.

Основные изменения, внесённые в ФГОС нового поколения:

- Чётко прописаны обязательства образовательного учреждения (в частности, школы) перед учениками и родителями.
- Подробно указан перечень межпредметных понятий и универсальных учебных действий (регулятивные, познавательные, коммуникативные), предметных навыков, которыми должен обладать ученик в рамках каждой дисциплины (уметь доказать, интерпретировать, оперировать понятиями, сравнивать, обобщать, решать задачи и т.д.).
- Расписан формат работы в рамках каждого предмета для развития предметных и метапредметных навыков (проведение лабораторных работ, внеурочной деятельности и так далее).
- Зафиксированы контрольные точки с конкретными результатами учеников (например: сочинение на 300 слов, словарный запас из 70 новых слов ежегодно и т.д. по каждому учебному предмету, курсу, модулю).
- Строго обозначено, какие темы должны освоить дети в определённый год обучения. Содержание тем по новому ФГОС не рекомендовано менять местами (ранее это допускалось).
- Учитываются возрастные и психологические особенности учеников всех классов. Главное, чтобы ребята не были перегружены. В обновлённом образовательном стандарте уточнено минимальное и максимальное количество часов, необходимых для полноценной реализации основных образовательных программ.
- Определено базовое содержание программы воспитания.
- Уточнены задачи и условия программы коррекционной работы с детьми с ОВЗ.

<http://edu53.ru/np-includes/upload/2021/09/21/16562.pdf>

Основные требования к рабочей программе по учебному предмету в рамках Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС третьего поколения).

Из-за новых требований ФГОС в этом году обязательно необходимо обновить все рабочие программы. Требования ФГОС к структуре рабочих программ изменились, но обязательных компонентов по-прежнему три: планируемые результаты освоения учебного предмета, курса; содержание учебного предмета, курса; тематическое планирование, в т. ч. с учетом рабочей программы воспитания, с указанием количества часов, отводимых на освоение каждой темы (п. 19.5 ФГОС НОО, п. 18.2.2 ФГОС ООО, п. 18.2.2 ФГОС СОО). Новое требование учитывать в тематическом планировании рабочую программу воспитания действует с января 2021 года. Рекомендации педагогам, читайте далее (по ссылке). В разделе «Планируемые результаты освоения учебного предмета, курса» учитель перечисляет три группы планируемых результатов: предметные, метапредметные и личностные. Формулировать результаты педагог должен с опорой на ФГОС и с учетом примерных ООП.

Источник: <https://www.menobr.ru/news/62334-novye-trebovaniya-fgos-opublikovali-algoritm-i-check-list-dlya-proverki-rabochih-programm>

Рабочие программы учебных предметов

Рабочие программы учебных предметов, учебных курсов, курсов внеурочной деятельности и учебных модулей нужно формировать с учетом рабочей программы воспитания. Тематическое планирование рабочих программ теперь должно включать возможность использования ЭОР и ЦОР по каждой теме. Кроме того, в рабочих программах внеурочной деятельности нужно указывать формы проведения занятий.

Рабочая программа учителя должна соответствовать требованиям и положениям: ФГОС начального общего (основного общего, среднего общего) образования; разделам основной образовательной программы образовательной организации. При разработке рабочих программ как компонентов ООП учитывается основное содержание курсов по всем обязательным предметам общего образования соответствующего уровня, а также распределение часов обязательной части на отдельные учебные предметы, представленное в примерных учебных планах соответствующей примерной основной образовательной программы. При разработке рабочей программы необходимо соблюдать преемственность изучения предмета на разных уровнях общего образования; обеспечивать увеличение количества часов учебных занятий практико-ориентированной направленности и логическую последовательность освоения программного содержания в ходе реализации образовательного процесса. Моделирование программного содержания производится на основе современных образовательных технологий с учетом механизмов достижения всех планируемых результатов освоения основной образовательной программы.

Рабочая программа составляется на уровень образования (начальное общее, основное общее, среднее общее образование) или на учебный курс по предмету (например, информатика 7-9 классы, химия 8-9 классы, астрономия 11 классы т.д.). Рабочая программа учебного предмета, курса разрабатывается группой учителей или учителем индивидуально в соответствии с требованиями соответствующего стандарта, целями и задачами ООП школы.

Рабочая программа по учебному предмету на конкретный уровень образования может быть одна даже при использовании нескольких учебно-методических комплектов по предмету (далее — УМК). Особенности используемого УМК и специфика классов учитываются при формировании календарно-тематического планирования. Рабочая программа — является обязательным документом для административного контроля степени освоения содержания учебного предмета обучающимися и достижения ими планируемых результатов. На федеральном уровне разработаны примерные рабочие программы по учебным предметам всех уровней общего образования. В примерных рабочих программах по учебным предметам предметные результаты приводятся для каждого класса, в т.ч. планируемые результаты освоения конкретного учебного предмета, в первую очередь личностные результаты, приведены с учетом воспитательной составляющей. Рабочие программы учебных предметов, курсов, в том числе внеурочной деятельности, разрабатываются на основе требований к результатам освоения основной образовательной программы с учетом программ, включенных в ее структуру.

Стандарт является основой объективной оценки соответствия установленным требованиям образовательной деятельности и подготовки обучающихся, освоивших основную образовательную программу соответствующего уровня общего образования, независимо от формы получения образования и формы обучения. ФГОС установлены требования к предметным результатам освоения обучающимися основной образовательной программы соответствующего уровня общего образования с учетом общих требований ФГОС и специфики изучаемых предметов, входящих в состав предметных областей. Требования к предметным результатам должны быть отражены в первом разделе рабочей программы по учебному предмету. Второй раздел рабочей программы формируется в соответствии с требованиями ФГОС с учетом примерных ООП. В примерной ООП НОО приводится основное содержание курсов по всем обязательным предметам при получении НОО, которое учитывается при составлении соответствующих разделов рабочих программ учебных предметов, курсов.

В примерной ООП ООО приводится основное содержание курсов по всем обязательным предметам на уровне ООО (за исключением учебных предметов области "Основы духовно-нравственной культуры народов России"), которое учитывается при составлении соответствующих разделов рабочих программ учебных предметов.

Ссылка на Примерные рабочие программы учебных предметов НОО и ООО в соответствии с ФГОС 3 поколения: https://edsoo.ru/Primernie_rabochie_progra.htm

(Источник федерального учебно-методического объединения по общему образованию).

Обзор некоторых выступлений на педагогическом совете:



О новых подходах к реализации ФГОС и первых итогах старта обновлённых ФГОС рассказала в своём выступлении **зам. директора по УВР Меньшикова О.В.** В форме диалога и слайдовой презентации были обсуждены **основные направления развития российского образования и конкретные мероприятия по реализации обновлённых ФГОС НОО, ООО, СОО.** В ходе педсовета было проведено исследование по выявлению способности педагогов к развитию. Итоги исследования показали, что педагогический коллектив МБОУ СОШ №2 успешен в динамическом развитии и отсутствуют педагоги, находящиеся в стадии остановившегося развития.



Зуйкова Г.И., зам.директора по УВР, особое внимание обратила на организацию и методику обучения детей с ОВЗ в рамках обновлённых ФГОС НОО, ФГОС ООО и ФГОС СОО. Зуйкова Г.И. провела практическую консультацию по структуре **Перспективного Учебного плана до 2026 года в рамках ФГОС 3 поколения** и Рабочей программы (РП) учителя по учебному предмету (в т.ч. адаптированной РП) с учётом направлений развития УУД, функциональной грамотности, направлений воспитания, включения ЭОР и описания видов деятельности обучающихся.



Полюхович О.П., учитель, методист и наставник молодых педагогов представила интересный и актуальный опыт работы и предложила **собственную методику организации проектной и исследовательской деятельности с обучающимися** в рамках ФГОС.

Обучающиеся Полюхович О.П. ежегодно являются победителями и призёрами в муниципальных конкурсах исследовательских работ обучающихся.

Материалы из опыта работы Полюхович О.П.

См. на сайте школы: <http://2school.ru/>

Раздел: Методическая работа.



Лукина Л.А, зам. директора по воспитательной работе рассказала как реализовать воспитательный материал на уроке, который определяется в рамках модуля "Школьный урок". Для организации работы возможно использовать систематизацию основных направлений воспитательной деятельности, определенную в разделе "Обновление воспитательного процесса с учетом современных достижений науки и на основе отечественных традиций", Стратегии развития воспитания в Российской Федерации на период до 2025 года.

❖ Что такое ЭССЕ и как его писать?

(по материалам школьного конкурса эссе «Моя педагогическая философия»)



Методические рекомендации для молодых педагогов и наставников.

Нередко педагогам, школьникам дают задание написать эссе. Казалось бы, что может быть сложного: это то же сочинение, только чуть меньшего объема. Однако все не так просто – эссе представляет собой особый литературный жанр, который имеет свою специфику и особенности написания.

Характерные признаки эссе

Само слово «эссе» пришло из французского языка и означает «очерк», «набросок». Эссе не отвечает на поставленный в проблеме вопрос, не решает ее. Оно отражает внутренние переживания и чувства автора. При написании эссе у автора формируются такие навыки как: логика изложения, умение предоставлять аргументы в защиту своего мнения и грамотное предоставление необходимой информации. Эссе обычно пишется разговорном стиле, но можно вносить элементы публицистического, научного и художественного. Эссе имеет особые признаки, по которым его легко можно отличить от других письменных заданий. Определенная тема, в которой есть проблема, побуждающая читателя к размышлениям. Четко выражена индивидуальная позиция писателя. Небольшой объем темы и ее конкретность. Доверительное и открытое общение с читателем, но без заискивания. Неторопливость повествования, чтобы читатель смог проникнуться размышлениями автора. Логика изложения: внутреннее единство, согласованность утверждений, вступление, логический вывод. При написании эссе необходимо знать все эти признаки, чтобы не ошибиться.

Чем эссе отличается от сочинения?

Часто путают эти два вида заданий. Ведь и эссе, и сочинение – это письменное задание с поставленной проблемой, которую в итоге нужно решить. Но сочинение часто призывает автора проанализировать художественное произведение. Причем необходимо рассматривать его объективно, не считая свое мнение единственно верным. В эссе автор доказывает именно свою точку зрения, ему необходимо привести аргументы в защиту, высказать свое мнение по поводу проблемы, которая дана. Эссе должно удивлять читателя, желательно использовать в своем изложении различные афоризмы, тропы, играть со стилями и образами, чтобы произвести впечатление.

Как правильно писать эссе?

Эссе – это творческое задание. Но к нему тоже нужно иметь определенный подход, чтобы работа получилась отличной.

Выбор темы

Ориентируйтесь на перечень предложенных тем и выберите наиболее интересную для вас.

Как начать эссе?

Не нужно сразу же «выдавливаться» из себя вступление, лучше перейти к черновым наброскам имеющихся в голове мыслей по теме. Это прибавит уверенности в себе и поможет подобрать правильные слова.

План написания

Даже в таком свободном жанре есть своя структура.

Вступление — здесь автор знакомит читателя с проблемой, создает определенное настроение и желание поразмышлять на указанную тему.

Основная часть — нужно аргументированно доказать свой взгляд, предложить различные суждения. Можно указать мнения других людей, общепризнанные истины и так далее.

Вывод — в заключительной части необходимо натолкнуть читателя на размышления, чтобы мысли автора надолго остались в памяти.

Советы для начинающих педагогов

Приводите как можно больше аргументов, доказывающих вашу позицию. Не крадите чужое мнение, эссе — это авторский взгляд на проблему. Можете указать чью-либо цитату, только обязательно укажите автора. Не забудьте проверить грамматические и орфографические ошибки. Также не забудьте про логическую связь между предложениями. Текст должен быть легким и понятным.

Ошибки при написании эссе

Эссе — это творческое задание, поэтому при его выполнении допускают много ошибок. Попробуем разобраться с ними, чтобы в будущем не было проблем с написанием.

Ошибка 1

Эссе основывается на авторской позиции, на индивидуальных мыслях и мнении. Автор часто дополняет свое задание интересными оборотами речи. Но при итоговом прочтении, автор боится остаться непонятым и убирает из своего эссе весь «изюм». И в конце остается сухое, неинтересное изложение.

Ошибка 2

В эссе автор прибегает к изложению собственного мнения, пишет о том, что важно именно для него, но в большинстве случаев он не подкрепляет свои высказывания аргументами и в итоге эссе становится бессмысленным.

Ошибка 3

Чтобы написать хорошее эссе, нужно понимать проблему и знать о чем писать. Но часто авторы не прорабатывают тему и в итоге получается, что ответы на поставленные вопросы не даны, а эссе теряет свою ценность.

Ошибка 4

Часто авторы, в своем эссе просто перечисляют чужие мнения, а собственную точку зрения вовсе не высказывают. Это является ошибкой, ведь в эссе важны именно собственные впечатления и знания. Эссе не ограничивает полет фантазии и творчества автора. А наоборот, приветствует все креативные идеи и мнения. Поэтому это отличное задание для тех, кто хочет проявить себя и высказаться.

Критерии оценивания эссе (Школьный конкурс эссе «Я – Учитель»)

- соответствие содержания заявленной теме;
- грамотность;
- оригинальность и самостоятельность;
- умение выразить свою собственную позицию;
- аргументированность.

Оценка по каждому из критериев дается по 10-ти бальной системе (от 0 до 10 баллов).

В случае отсутствия оценки по одному из критериев, работе по этому критерию присваивается 0 баллов.

❖ Школьный Конкурс эссе «Моя педагогическая философия»



Гришина В.Ю.
молодой педагог,
учитель русского языка и литературы МБОУ СОШ №2,
победитель школьного конкурса эссе
«Моя педагогическая философия»

Гришина В.Ю. Эссе на тему «Моя педагогическая философия»

«Самый лучший педагог тот,
который живет своими мыслями
и чувствами других».

Л.Н. Толстой

Быть учителем – сложно, а иногда и непросто. Эта профессия приносит не только радость за себя, за ребенка, но порой и разочарование. Когда я только начинала свою педагогическую деятельность, то от неудач, от непонимания многих моментов, от того, что обучающимся не могу дать всё, приходило осознание, что это дело «не моё». В этот момент я думала только о себе. Сейчас пришло понимание, «плакать» нужно было не о себе, так как в центре нашей профессии должен быть ребёнок, его трудности. И по истечении нескольких лет приходишь к мысли, что учителем невозможно родиться, учителем становятся в процессе деятельности. Чтобы научить ребёнка, нужно научиться самому, вобрать в себя опыт и мудрость других. Можно привести пример из жизни: чтобы ребенок научился ходить, держал ложку – родитель должен на собственном примере показать, объяснить, как, что, почему и зачем. Ребёнок, видя, пробуя, дальше уже делает действия сам. Так и в профессии учителя, мы направляем, помогаем в овладении знаний. Это, на мой взгляд, и есть педагогическая философия, которая складывается постепенно. Применение теорий, практик, которые помогают не только в процессе обучения, но и в воспитании ребёнка.

Мне повезло в жизни, на моём пути встречались прекрасные люди – педагоги, не только в школе, но и в обычной жизни. Они научили меня думать, идти собственным путём, несмотря на ошибки, делать выводы, научили слышать голос совести. Всю свою небольшую дорогу учительства я следую урокам добра, уважения, понимания.

Сейчас, конечно, школа уже не такая, как во время моего обучения. Общество изменилось, пришлось и школе претерпеть изменения. В погоне за лучшей жизнью, родители недоглядели за своими детьми. Отсюда столько негатива, озлобленности к учителю, который пытается дать ребёнку не только образование, но и зачастую приходится взять воспитание на свои плечи. Недолюбленные дети – проблема современного общества. Учитель должен разглядеть эту проблему, если она имеет место и помочь, где-то принять меры, так как проблема в обучении может быть скрыта в воспитании. Ещё одна составляющая педагогической философии – способность разглядеть, увидеть проблему, постараться ее решить.

Задача современной школы – выпустить учеников, которые умеют находить нестандартные решения, готовые к обучению всегда, творчески развитые.

Сейчас учитель должен использовать в своей работе разные подходы, методы к обучению, так как каждый ученик развивается по-своему. Нельзя сравнивать разных учеников. В своей работе я стараюсь прибегать к личностно-ориентированному обучению. При таком обучении во

главу угла ставится личность ребенка. При реализации такого подхода отношения «учитель-ученик» строятся на принципах сотрудничества и свободы выбора.

И из этого вытекает ещё один пункт моей педагогической философии – уважать каждого ученика. Здесь я руководствуюсь фразой - «поступай с другими так, как хочешь, чтобы поступали с тобой». Если к тебе нет уважения, то невозможно воспринимать знания от такого человека, а тем более учителя.

Еще одно правило в моей деятельности – не бояться доверить обучение самому ученику. Когда они сами формулируют правило на ту или иную орфограмму, когда сами путём проб и ошибок, могут найти ответы, мне хочется себя хвалить. Но здесь я снова думаю о себе, а нужно – о детях. Это они сами смогли, а я лишь немного помогла. Моя работа – направить, поправить, помочь, где есть затруднения, а работа детей – принять мою помощь, мои знания, а где-то и научить меня.

В современной школе не только учитель учит ребят, но и ученики могут чему-то научить, а ещё лучше, если это знание будет совместно добыто. Это ли не здорово! На своём примере могу сказать, что с ребятами вместе можем изучить программу для телефона или компьютера, интерактивную доску осваивали вместе. Здесь происходит процесс как обучения, так и общения, и воспитания.

Профессия учителя не может стоять на месте. Мы учимся всю жизнь. Главное, чтобы наши знания работали и приносили плоды.

Таким образом, хочу подвести итог - моя педагогическая философия складывается из следующего:

- ✓ применение в своей работе опыта других,
- ✓ воспитание себя, саморазвития,
- ✓ уважать каждого ребёнка,
- ✓ не следовать схеме: «учитель» - «ученик», иногда принимать помощь, знания самого ученика,
- ✓ уметь решать проблемы ребёнка или предлагать пути решения.

Мне стоит ещё многому научиться. Главное - не терять оптимизм, веру, любовь к выбранной профессии.

Однажды ребята у меня спросили: «Что для Вас будет наградой, как для учителя?» Я ответила, что лучшая награда для меня, как учителя – чтобы обо мне помнили, вспоминали не просто, как о человеке, который проучил какое-то количество лет, а об учителе, который что-то смог дать и отдать, будь то знания или часть души! Поэтому хочется быть не только учителем, а полезным, нужным человеком, где-то другом для ребят.

Труд учителя нелёгок, но подобно свету далёкой звезды, который доходит до нас, даже когда сама звезда погасла, влияние учителя не иссякает долгие годы, ведь учитель формирует человека.

* * *

ИТОГИ личного участия в конкурсе эссе «Я-учитель!»

Тема: «Моя педагогическая философия».

(в рамках Декады наставничества в МБОУ СОШ №2 г. Ханты-Мансийска). Январь, 2023 год

Молодые педагоги:

1 место: эссе Гришина В.Ю. – 122 б

2 место: эссе Попова А.Е. – 115 б

3 место: эссе Томина Е.Ж. – 108 б

Наставники/учителя:

1 место: эссе Бакиева Н.В. – 121 б

2 место: эссе Полухович О.П. – 120 б

3 место: эссе Янбаева Г.З. – 119 б

❖ Фоторепортаж открытых мероприятий ❖ в рамках Декады наставничества

❖ Практический семинар для молодых педагогов по организации обучения детей с ОВЗ



Занятие проводит педагог-психолог Байбикова Дамира Хасановна

Для молодых педагогов психолого-педагогическая служба школы подготовила и провела практические занятия по организации обучения детей с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ) и детей-инвалидов. Особое внимание уделено организации индивидуальной работы с обучающимися с ОВЗ и их родителями.

Подробно молодые педагоги рассмотрели содержание адаптированных основных общеобразовательных программ, в т.ч. в рамках обновлённых ФГОС, формировали технологические карты урока, изучили основные подходы, методы, способы и приёмы подготовки учебных занятий в коррекционных классах, а также познакомились с особенностями детей с ОВЗ различных категорий. Молодые педагоги теперь знают что такое ТНР, НОДА, РАС, ЗПР, СС, СВ, УО!...

Педагог и наставник Байбикова Д.Х. поделилась многолетним опытом работы с детьми с ОВЗ, а содержательная презентация, подготовленная ею, станет настольным дидактическим пособием для разработки коррекционных занятий с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья различных категорий.

По итогам участия в практических мероприятиях, молодые педагоги успешно подготовили адаптированные программы по учебным предметам и программы коррекционно-развивающих занятий.



Урок «Химия крови» проводят:

Молодой учитель: Томина Евгения Жакиевна

Наставник: Сосновских Татьяна Борисовна



Урок химии. Наставники рядом.



Урок «Что такое суффикс?» проводят:

Молодой учитель: Губаева Светлана Алексеевна

Наставник: Меньшикова Ольга Владимировна



Содружество опыта и молодости.



Урок «Грибы и безопасность» проводят:

Молодой учитель: Юлдашева Анжела Валержановна

Наставник: Полюхович Ольга Петровна



Увлекательный урок безопасности в природе.



Урок «Учимся, играя» проводят:

Молодой учитель: Ахадова Азада Азадовна

Наставник: Янбаева Гульфия Зайнитдиновна



Урок затейливых игровых технологий



Урок «Читаем Л.Н. Толстого» проводят:

Молодой учитель: Гришина Вероника Юрьевна

Наставник: Пуртова Людмила Геннадьевна



Урок литературы и нравственности



**Урок «Основы безопасности жизнедеятельности» проводят:
Молодой учитель: Ворошнин Егор Владимирович
Наставник: Сулейманов Руслан Занирович**



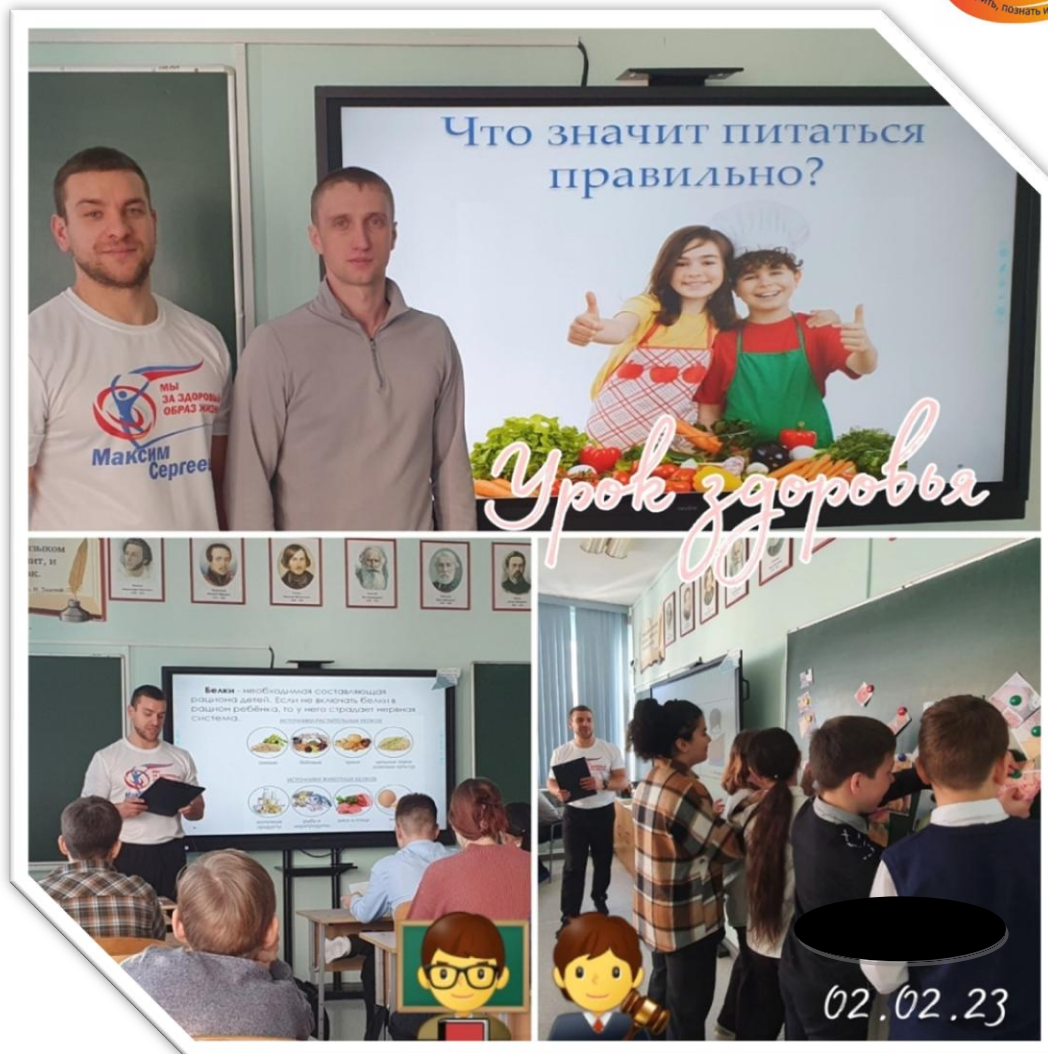
Урок новых знаний. Сегодня – о катастрофах.



Урок «Здорово быть здоровым!» проводят:

Молодой учитель: Курносов Максим Сергеевич

Наставник Кулябко Юрий Геннадьевич



Мы за здоровый образ жизни!



**Мастер-класс для родителей проводят:
Молодые педагоги-психологи:
Попова Алёна Евгеньевна и Новицкая Елена Александровна**







Учимся сами, обучая других





Итоги конкурса «Эффективное взаимодействие»
(лучшая пара наставник-молодой педагог)
в рамках Декады наставничества

декабрь-январь, 2023 год
 МБОУ СОШ №2,
 г. Ханты-Мансийск

ФИО	Конкурс эссе 10б	Открытый урок/занятие 100б	Посещение мероприятий 10б	Всего баллов 120б	ИТОГИ
Янбаева Г.З. Ахадова А.А.	23 20 Всего 43б 1 место-10б	93б	10б	113	1 место
Сосновских Т.Б Томина Е.Ж.	- 20 Всего 20б 5 место-3б	99б	8б	110	2 место
Меньшикова О.В. Губаева С.А.	20 10 Всего 30б 3 место-6б	96б	4б	106	3 место
Пуртова Л.Г. Гришина В.Ю.	- 26 Всего 26б 4 место-4б	95б	5б	104	
Полухович О.П. Юлдашева А.В.	24 16 Всего 30б 2 место-8б	85б	10б	103	
Кулябко Ю.Г. Курносоев М.С.	0 0 Всего 0б 7 место-0б	91б	3б	94	
Сулейманов Р.З. Ворошнин Е.В.	- 5 Всего 5б 6 место-2б	78б	3б	87	

Поздравляем победителей!
Всем Удачи, Успеха, Вдохновения и побед в будущих конкурсах!!!

**Лучшая пара «наставник + молодой педагог»
по итогам Декады наставничества**

Янбаева Гульфия Зайнетдиновна и Ахадова Азада Азадовна



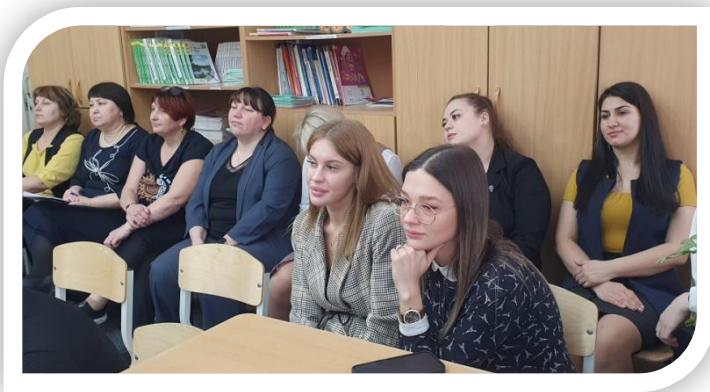
ПОЗДРАВЛЯЕМ!!!

Критерии оценивания конкурса

- взаимодействие наставника и молодого педагога на уроке, занятии;
- самостоятельность молодого педагога;
- методические приёмы наставника;
- качество самоанализа открытого урока, занятия;
- итоги участия в конкурсе эссе (сумма баллов, полученных наставником и молодым педагогом по итогам конкурса эссе).
- посещаемость открытых занятий

Заключение

В методическом бюллетене представлен далеко не полный спектр форм и методов реализации Программы наставничества, которые применяются в МБОУ СОШ №2. Вопросы организации и проведения обучения педагогических работников в МБОУ СОШ №2, в т.ч. по развитию наставничества как формы повышения педагогического мастерства, постоянно в планах методической работы в МБОУ СОШ №2. Методическая служба МБОУ СОШ №2 планирует в год педагога и наставника принять участие в муниципальных и региональных мероприятиях Года педагога и наставника, а также обеспечить выполнение школьного Плана мероприятий, одним из которых является проведённая Декада наставничества в школе, с целью повышения профессионального уровня педагогов, как одного из важнейших факторов успешности всего учебно-воспитательного процесса в школе.



Удачи, вам, педагоги и наставники!



Учитель – наставник и друг.

«Большая честь — других вперед весть»



„Что может быть честнее и благороднее, как научить других тому, что сам наилучшим образом знаешь?“

