

Министерство образования Кировской области

Кировское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»

**СБОРНИК
лучших региональных
практик наставничества
«Формула наставничества»**

Киров,
2026

УДК 37.091.12
ББК 74.04
С23

*Печатается по решению Совета по научной,
инновационной и редакционно-издательской деятельности
КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области»*

Составитель:

Кобелева Г.А., директор центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области».

Рецензенты:

Галицких Е.О., методист центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области», председатель жюри регионального конкурса «Учитель года» в номинации «Педагог-наставник»;

Ашихмина Т.Я., главный научный сотрудник НИЛ биомониторинга ВятГУ и ИБ ФИЦ Коми НЦ УрО РАН, член Общественной палаты Кировской области, доктор технических наук, профессор, эксперт регионального конкурса «Учитель года» в номинации «Педагог-наставник».

С23 Сборник лучших региональных практик наставничества «Формула наставничества» / Г.А. Кобелева ; КОГОАУ ДПО «ИРО Кировской области». – Киров, 2026. – 96 с.

Настоящее издание представляет собой сборник методических материалов, обобщающих опыт педагогов-наставников Кировской области – участников творческой лаборатории «Наставничество как школа жизни и профессионального мастерства» и участников регионального этапа конкурса «Учитель года Кировской области – 2026» в номинации «Педагог-наставник». В сборнике раскрыты эффективные модели и стратегии наставнической деятельности, представлены мастер-классы по профилактике эмоционального выгорания, развитию коммуникативной компетентности наставника, а также практико-ориентированные приёмы работы с обучающимися, включая технологию продуктивного чтения, метод проектов, игровые и рефлексивные техники.

Сборник адресован педагогам-наставникам, методистам, заместителям директоров общеобразовательных организаций, воспитателям дошкольных учреждений, преподавателям колледжей, а также всем специалистам, заинтересованным в создании эффективной системы сопровождения молодых педагогов и в развитии наставничества в образовании.

© Г.А. Кобелева, 2026
© ИРО Кировской области, 2026

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
----------------	---

РАЗДЕЛ 1. Стратегии и модели наставничества

<i>Варина С.Г.</i> Система работы педагога-наставника: путь к успеху.....	6
<i>Береснева Е.Е.</i> Система наставничества в начальной школе.....	7
<i>Демакова И.В.</i> Три блока наставничества: учитель – студент, учитель – учитель, учитель – ученик	8
<i>Козлова А.В.</i> Наставничество в педагогическом колледже. Психологический клубОК «#Я_В_РЕСУРСЕ!».....	9
<i>Кязымова О.А.</i> Модель работы наставнических пар «Вместе учимся! Вместе растём!»	10
<i>Лебедева Н.И.</i> Поэтапная система наставничества в стажёрской паре (инструктор по физической культуре – воспитатель).....	11
<i>Попова Е.Л.</i> Рефлексивный дуэт: от зеркала к компасу (модель для классного руководителя)	12
<i>Сивкова Ю.С.</i> Сетевое наставничество «школа – вуз – предприятие» на базе проектного офиса	13
<i>Слаутина Т.В.</i> Четырёхэтапная система работы с молодым учителем.....	14
<i>Тимофеева О.А.</i> Наставничество со студентом педвуза: от практики к трудоустройству.....	15

РАЗДЕЛ 2. Психологическое благополучие педагога: профилактика выгорания и саморегуляция

<i>Козлова А.В.</i> Мастер-класс «Давайте учиться гореть, но не сгорать!»	17
<i>Груздева О.П.</i> Мастер-класс «Сокровища радуги»	21
<i>Галеева М.М.</i> Мастер-класс «И всё-таки это хорошая работа. Как наставник не даёт разлюбить школу».....	25
<i>Кязымова О.А.</i> Мастер класс «SWOT-анализ как инструмент построения индивидуальной траектории развития молодого специалиста»	29
<i>Чжан-Имашева Е.В.</i> Мастер-класс «Форсайт-сессия».....	31

РАЗДЕЛ 3. Коммуникативная компетентность наставника: от диалога к доверию

<i>Банникова Е.С.</i> Мастер-класс «След оставляют шаги. Наставничество как диалог»	34
<i>Бажукова О.А.</i> Мастер-класс «Секреты невербального общения»	40
<i>Ванчугова С.М.</i> Мастер-класс «Учимся эффективному общению с родителями».....	44

Вопилова С.Г. Мастер-класс «Практика наставничества „Учитель – ученик“».....	47
Шутова А.В. Мастер-класс «Воспитание и обучение: мудрость народной педагогики».....	51

РАЗДЕЛ 4. Методическая копилка наставника:

эффективные приёмы и технологии

Богатырева Т.Н. Мастер-класс «Ум хорошо, а два – лучше»	53
Варина С.Г. Мастер-класс «Проект. Трудно? Легко!»	61
Демакова И.В. Мастер-класс «Авторская настольная игра „Педсовет: битва за аттестацию“».....	66
Зверева Т.А. Мастер-класс «Приёмы продуктивного чтения на основе работы над повестью Альберта Лиханова „Крёсна“».....	69
Кинчина А.В. Мастер-класс «Путь мастера: как рождается урок»	72
Кузнецова Т.Г. Мастер-класс «Связующая нить: секреты учительской династии».....	76
Ноговицына А.Е. Мастер-класс «Применение „Кубика Блума“» на занятиях»	77
Сенаторова О.А. Мастер-класс «Зачем нужны трофейные слоны»	81
Сивкова Ю.С. Мастер-класс «Фасилитация как инструмент сетевого наставничества в профориентации»	86
Слаутина Т.В. Мастер-класс «Некогда скучать!». Приёмы работы наставника с молодым педагогом по составлению практико-ориентированных задач	90

ВВЕДЕНИЕ

В сборнике представлены лучшие практики наставничества, обобщающие опыт педагогов – участников творческой лаборатории «Наставничество как школа жизни и профессионального мастерства» и участников регионального этапа конкурса «Учитель года Кировской области – 2026» в номинации «Педагог-наставник». Авторами материалов являются заместители директоров, учителя-предметники, педагоги-психологи, воспитатели детских садов, преподаватели колледжей из городских и сельских образовательных организаций Кировской области.

Центральный смысл, объединяющий представленные системы и мастер-классы, – понимание наставничества как целостной технологии сопровождения молодого педагога, в основе которой лежит не формальный контроль, а поддержка, диалог и создание условий для профессионального становления. Наставник выступает не «учителем над учителем», а проводником, единомышленником и партнёром, помогающим преодолеть типичные профессиональные затруднения: от методической неподготовленности и трудностей в общении с родителями – до страха перед публичными выступлениями и риска эмоционального выгорания.

Практическая значимость сборника заключается в прикладном характере материалов. Каждая практика содержит описание целевых групп наставляемых, конкретные алгоритмы, диагностический инструментарий и формы рефлексии. Читатель найдёт здесь готовые модели индивидуальных образовательных маршрутов, технологии конструктивной обратной связи (SKS, GROW), приёмы профилактики выгорания, методы невербальной коммуникации и эффективного взаимодействия с родителями, а также разнообразный инструментарий проектной и игровой деятельности («Кубик Блума», SWOT-анализ, форсайт-сессии, настольная игра «Педсовет: битва за аттестацию»). Полные версии описаний систем работы наставников доступны по QR-кодам, что позволяет использовать сборник как основу для разработки собственных наставнических программ.

Сборник адресован педагогам-наставникам, методистам, заместителям директоров, а также всем, кто заинтересован в создании эффективной системы сопровождения молодых специалистов и в развитии наставничества в образовательной организации.

РАЗДЕЛ 1. СТРАТЕГИИ И МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА

Система работы педагога-наставника: путь к успеху

*Варина Светлана Георгиевна,
заместитель директора по УВР,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «СОШ с. Гордино»
Афанасьевского муниципального округа*

Ключевая идея.

Наставничество понимается не как формальный контроль, а как поддержка и создание ситуации успеха, базирующаяся на индивидуальной траектории развития каждого педагога, включая тех, кто осваивает новую квалификацию. Система объединяет семь направлений деятельности сельской школы, где наставник выступает связующим звеном между методической службой, инновациями и повседневной практикой.

Целевые группы наставляемых.

Молодые специалисты (до трёх лет); педагоги, меняющие профиль (например, с начальных классов на географию); опытные учителя с профессиональными дефицитами.

Составляющие системы.

Исходным этапом служит диагностика по методике Зверевой-Немовой, выявляющая реальные затруднения. На её основе разрабатывается индивидуальный образовательный маршрут (ИОМ) на три года: от адаптации через углубление – к обобщению опыта. Курсовая подготовка всегда адресна и сопровождается посткурсовой рефлексией. Аттестация готовится заблаговременно: на семинаре «Формула педагогического успеха» разбираются критерии и формируется портфолио.

Инновационная деятельность реализуется через региональную инновационную площадку и ежегодные межрегиональные конференции. Молодые педагоги постепенно проходят путь от исполнителя в существующих проектах до руководителя собственного, используя шаблоны-конструкторы.

Цифровая компетентность развивается по принципу опережения. Например, наставник первым осваивает нейросети и проводит семинар-практикум «Цифровые горизонты». При этом действует и реверсивное наставничество: молодые обучают опытных работе с интерактивным оборудованием.

Самообразование поддерживается через временные творческие объединения, которые используют такие формы работы как интеллектуальные игры, мозговые штурмы, книжный клуб, совместные экскурсии.

Для сопровождения педагогов в рамках конкурсного движения создаётся команда поддержки, проводятся серии «прогонов» выступлений, а после конкурса организуется публичное поздравление, что закрепляет успех.

Результативность.

100% педагогов охвачены курсовой подготовкой, 85% имеют категории, три молодых специалиста успешно прошли аттестацию, сформирована «Школа наставников», удержание кадров – 100%.

QR-код на полное описание системы:



Система наставничества в начальной школе

Береснева Елена Николаевна,

учитель начальных классов

КОГОВУ «СШ пгт. Оричи»

Ключевая идея.

Наставничество в начальной школе рассматривается не только как передача знаний, но и как комплексное сопровождение личности младшего школьника, помогающее ему адаптироваться к учебной деятельности, развивать познавательные способности и социальные навыки. Система строится на принципах индивидуализации, поддержки и создания развивающей среды.

Целевые группы наставляемых.

Обучающиеся начальных классов, испытывающие трудности в обучении или адаптации; дети с высоким учебным потенциалом; ученики, нуждающиеся в развитии коммуникативных навыков и самоорганизации.

Составляющие системы.

Исходным этапом является диагностика индивидуальных образовательных потребностей, которая позволяет выстроить персональный маршрут сопровождения. Основу составляют технологии личностно-ориентированного обучения (индивидуальные консультации, дифференцированные задания, ситуация успеха), игровые технологии и проектная деятельность. Совместные мини-проекты развивают самостоятельность и умение работать в команде. Исследовательские методы включают постановку проблемных вопросов и простые опыты. Приёмы наставничества: активное слушание, поддерживающая обратная связь, откры-

тые вопросы. Формы работы разнообразны: индивидуальные беседы, групповые занятия, внеурочная деятельность, творческие проекты. Примером конкретного методического инструмента служит мастер-класс «Правовые сказки», где через создание сказочных сюжетов о правах и обязанностях формируется правовая культура младших школьников.

Результативность.

Повышение учебной мотивации и успешная адаптация к школьной жизни; развитие коммуникативных навыков; сформированность основ правовой культуры. Обучающиеся, находившиеся под наставничеством, активно участвуют в конкурсах и проектной деятельности.

QR-код на полное описание системы:



Три блока наставничества:

учитель – студент, учитель – учитель, учитель – ученик

Демакова Ирина Владимировна,

учитель математики

МБОУ «СОШ №24 города Кирова»

Ключевая идея.

Наставничество строится как целостный процесс, охватывающий три уровня взаимодействия. Центральный инструмент – модель обратной связи SKS (Stop – Keep – Start), позволяющая анализировать педагогические действия, закреплять успешные приёмы и намечать новые профессиональные шаги.

Целевые группы наставляемых.

Студенты педагогического вуза (второй курс); молодые учителя (первые три года работы); одарённые школьники и учащиеся, проявляющие интерес к исследовательской деятельности.

Составляющие системы.

В блоке «учитель – студент» совместно выявляется проблемное поле, студенты под руководством наставника проектируют образовательные продукты (рабочие листы, видеоролики, игры), которые затем апробируются на реальных уроках. В блоке «учитель – учитель» акцент делается на эмоциональной поддержке и взаимопосещении уроков с последующим анализом по модели SKS: сначала обсуждается, что стоит прекратить (неэффективные методы), затем – что сохра-

нить (сильные стороны) и наконец – что начать внедрять. В блоке «учитель – ученик» наставник сопровождает индивидуальные исследовательские и социальные проекты, помогая формулировать гипотезы, структурировать информацию и готовиться к публичной защите. Важным направлением является профориентация: многие выпускники школы поступают в педагогические колледжи.

Результативность

Студенты входят в профессию с готовым портфолио; молодые учителя быстрее адаптируются и формируют собственный педагогический стиль; ученики – победители конкурсов проектных и исследовательских работ.

QR-код на полное описание системы:



Наставничество в педагогическом колледже. Психологический клубОК «#Я_В_РЕСУРСЕ!»

*Козлова Анжелика Валерьевна,
педагог-психолог*

КОГПОБУ «Кировский педагогический колледж»

Ключевая идея.

Система объединяет педагогическое и психологическое сопровождение молодых преподавателей. Используется реверсивное наставничество, когда студенты выступают наставниками для педагогов в области цифровых компетенций. Основной профилактический инструмент – психологический клуб, направленный на предотвращение эмоционального выгорания.

Целевые группы наставляемых.

Молодые преподаватели колледжа (до 35 лет); вновь принятые педагоги; студенты-наставники, участвующие в реверсивных формах.

Составляющие системы.

Работа начинается с диагностики уровня тревожности (методика Спилберге-ра) и коммуникативных способностей (КОС). На основе результатов составляется индивидуальный план наставничества, включающий тренинги по адаптации, командообразованию, саморегуляции («Волнуйся спокойно!»), а также взаимопосещение уроков. Ключевой элемент – психологический клубОК «#Я_В_РЕСУРСЕ!», в рамках которого проводятся трансформационные квесты, мастерские ценностных ориентаций, дебаты, гостиная «Семья и семейные ценности», проек-

тивные методики (нейрографика, «12 квадратов», «Радуга чувств»). Реверсивное наставничество реализуется через обучение педагогов цифровым инструментам силами студентов. Методы включают арт-терапию, кейсы, технику «Письмо в бутылке» и ресурсную карту.

Результативность.

Снижение ситуативной тревожности на 30%, личностной – на 21%; рост коммуникативных способностей на 15%, организаторских – на 10%. Молодые преподаватели успешно проходят аттестацию, участвуют в профессиональных конкурсах и занимают призовые места.

QR-код на полное описание системы:



Модель работы наставнических пар «Вместе учимся! Вместе растём!»

*Кязымова Оксана Анатольевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад №22»
города Кирово-Чепецка*

Ключевая идея.

В основе модели – реверсивное наставничество, где опыт и инновации циркулируют в паре в обе стороны. Такая форма работы как субъектный праздник становится основной формой совместной деятельности, а SWOT-анализ является инструментом построения индивидуальной траектории молодых специалистов.

Целевые группы наставляемых.

Молодые воспитатели дошкольных образовательных учреждений, особенно работающие в выпускных группах и испытывающие трудности во взаимодействии с родителями и в проектировании образовательного процесса.

Составляющие системы.

Выделяются четыре этапа. На мотивационном этапе формируется пара с учётом взаимных интересов и запросов. Организационный этап включает изучение нормативной базы и проведение SWOT-анализа (сильные и слабые стороны, возможности и угрозы), который ложится в основу стратегии совместной работы. На практическом этапе реализуется форма «субъектный праздник» – мероприятие, полностью придуманное и организованное детьми, родителями и педаго-

гами. Такая форма развивает у молодого специалиста навыки педагогического проектирования, интеграции образовательных областей, управления групповой динамикой и работы с семьёй. Параллельно реализуются проекты «ДетиПрофи», «Школа супергероев», «Медиастудия», волонтерские акции. Рефлексивный этап предполагает анализ достижений и определение точек дальнейшего роста.

Результативность.

Проект стал полуфиналистом всероссийской премии «Служение» (2026). Молодые специалисты не увольняются, осваивают новые технологии, уверенно взаимодействуют с родителями, развивают рефлексивные навыки.

QR-код на полное описание системы:



Поэтапная система наставничества в стажёрской паре (инструктор по физической культуре – воспитатель)

*Лебедева Наталья Ивановна,
инструктор по физической культуре
МКДОУ «Детский сад №21» города Кирова*

Ключевая идея.

Система основана на системно-деятельностном подходе и включает три последовательных этапа: вводный (адаптация и диагностика), основной (методическая и практическая работа), заключительный (рефлексия и аттестация). Акцент сделан на игровых формах и вовлечении родителей.

Целевые группы наставляемых.

Молодые воспитатели ДООУ, испытывающие затруднения в ведении документации, в организации занятий, в построении отношений с родительским сообществом.

Составляющие системы.

На вводном этапе проводятся игры на знакомство и сплочение («Педагогический калейдоскоп», «Паутинка пожеланий», «Какой ты мульти-герой?»), а также диагностика профессиональной направленности. Основной этап включает методическую работу (изучение ФГОС, заполнение документации), совместный долгосрочный проект «Здоровая семья» и пять форм взаимодействия с родителями: родительская гостиная, интеллектуальные игры, слёт «Интенсив», «Очу-

мелые ручки», семейные путешествия. Используются игровые приёмы «Найди ошибку», «Проект группы», «Укрась занятие». На заключительном этапе применяются рефлексивные техники: таблица «Было – стало», «Два сосуда», «Ступени успеха». Молодой педагог готовит портфолио и проходит аттестацию на соответствие занимаемой должности.

Результативность

Молодой воспитатель успешно прошёл аттестацию, подготовил победителя интеллектуального конкурса, занял первое место в конкурсе «Раздевалка как учебник родительской мудрости». Сформирована устойчивая мотивация к профессиональному развитию.

QR-код на полное описание системы:



Рефлексивный дуэт: от зеркала к компасу (модель для классного руководителя)

Попова Елена Леонидовна,

*заместитель директора по воспитательной работе,
социальный педагог*

МБОУ «СОШ №25 города Кирова»

Ключевая идея.

Модель описывает путь молодого классного руководителя от внешнего наблюдения («зеркало») через целенаправленную поддержку («компас») к полной автономии и взаимопомощи («навигатор»). Работа строится короткими циклами – педагогическими спринтами, каждый из которых завершается ретроспективой.

Целевые группы наставляемых.

Молодые классные руководители (первые 1-2 года работы), испытывающие трудности в планировании, в коммуникации с родителями и в профилактике выгорания.

Составляющие системы.

Перед началом работы пара подписывает неформальный «Договор о сотрудничестве» (каналы связи, время ответа, конфиденциальность). Модуль «Зеркало» (первая четверть) включает теневое наблюдение за наставником, построение стейкхолдер-карты класса, ведение эмоционального дневника и приём «Пять почему?» для анализа конфликтов. Модуль «Компас» (вторая-третья четверти) – пе-

педагогические спринты (2-3 недели на одну цель), коучинговые сессии по модели GROW, протокол решения проблем (факты → проблема → гипотезы → решения → план), совместный банк идей. Модуль «Навигатор» (четвёртая четверть) – обмен ролями (молодой специалист проводит мастер-класс для наставника), формулировка педагогического кредо, анализ года в технике «Шесть шляп мышления». Для группы молодых классных руководителей организуется ежемесячный «Клуб молодых классных» с разбором кейсов.

Результативность.

100%-ное удержание молодых специалистов; каждый наставляемый реализует не менее двух инициатив за год; посещаемость клуба – не менее 70%; наличие сформулированного педагогического кредо.

QR-код на полное описание системы:



Сетевое наставничество «школа – вуз – предприятие» на базе проектного офиса

*Сивкова Юлия Сергеевна,
учитель химии, советник директора
по воспитанию и взаимодействию
с детскими общественными объединениями
МКОУ «СОШ №7 города Слободского»*

Ключевая идея.

Профориентационная сетевая модель, в которой наставник выступает координатором, соединяющим школу, аграрный вуз и предприятия агропромышленного комплекса. Основная организационная единица – сетевой проектный офис с руководством от школы и вуза.

Целевые группы наставляемых.

Учителя (овладение проектными компетенциями); родители (повышение информированности о профессиях); школьники 8-11 классов (профессиональное самоопределение через взаимодействие со студентами-наставниками).

Составляющие системы.

Подготовительный этап включает заключение многостороннего соглашения, разработку положения о проектном офисе и отбор наставников по матрице из семи блоков навыков (управленческие, личностные). Реализационный этап ох-

ватывает весь учебный год: проводятся экскурсии на предприятия, проектные смены, хакатоны, видеоконференции с представителями отраслей, тренинги и мастер-классы. Студенты вуза выступают наставниками для школьников при разработке проектов естественно-научной направленности. Родители вовлекаются через совместные мероприятия и профориентационные консультации. Завершается год защитой проектных идей перед экспертами из вуза и предприятий. Со-руководитель от школы обеспечивает интеграцию всех мероприятий в образовательный процесс.

Результативность.

Доля школьников, уверенно определившихся с профессией, в целевой группе достигла 76% (при региональном показателе около 50%). Повзрослел интерес к сельскохозяйственным специальностям, укрепились связи между образовательными организациями и работодателями.

QR-код на полное описание системы:



Четырёхэтапная система работы с молодым учителем

*Слаутина Татьяна Владимировна,
учитель физики
МБОУ «СОШ №5 города Кирова»*

Ключевая идея.

Деятельностный подход в наставничестве реализуется через последовательное прохождение четырёх этапов: подготовка самого наставника, адаптация молодого специалиста, активная профессиональная деятельность (с элементами реверсивного наставничества), рефлексия и выход на аттестацию.

Целевые группы наставляемых.

Молодые учителя математики (в том числе выпускники той же школы, ставшие коллегами), которые испытывают трудности в планировании урока, в поддержании дисциплины и в работе с документацией.

Составляющие системы.

Подготовительный этап – обучение наставника в проекте «Образовательный трек «Путь наставника» (интенсив по компетенциям наставника). На этапе адаптации проводится анкетирование, выявляются основные дефициты (структура урока, дифференциация заданий, система оценивания), составляется план

совместной работы с обязательной обратной связью. На этапе деятельности осваиваются педагогические технологии: сначала традиционное наставничество (посещение уроков, анализ), затем реверсивное – молодой педагог обучает опытных коллег цифровым инструментам обратной связи, технологии «Мировое кафе» и приёмам работы с искусственным интеллектом. Проводятся семинары по кейс-технологиям и разработке практико-ориентированных задач (пример – задачи на расчёт материалов для строительства дорожки с использованием данных о мандаринах). Рефлексивный этап включает анализ открытого урока, обобщение опыта и подготовку к аттестации на первую квалификационную категорию.

Результативность.

Молодой учитель освоил типологию уроков по ФГОС, выбрал тему самообразования, успешно провёл открытый урок, руководит театральной студией, готовится к первой категории. Сформирован устойчивый интерес к профессии.

QR-код на полное описание системы:



Наставничество со студентом педвуза: от практики к трудоустройству

*Тимофеева Ольга Анатольевна,
учитель начальных классов, учитель-логопед
МКОУ «СОШ ЗАТО Первомайский»*

Ключевая идея.

В основе системы разработка индивидуального образовательного маршрута для студента, который приходит на практику, а затем остаётся работать в школе. Основные методы – проблемное обучение, проектная деятельность, кейс-метод.

Целевые группы наставляемых.

Студенты старших курсов педагогических вузов (3-4 курс), проходящие практику и имеющие перспективу трудоустройства в данной школе.

Составляющие системы.

На диагностическом этапе выявляются профессиональные дефициты: недостаток практических навыков в планировании уроков и в организации воспитательной работы, сложности в общении с родителями и в разрешении конфликтов. Совместно составляется карта индивидуального образовательного маршрута. На

этапе проектирования уроков акцент делается на создание проблемных ситуаций, поиск решений, задания с «ловушками», работу в группах. Реализуются учебные проекты – например, «Экологическое воспитание школьников» – с выходом на практические акции. Студент осваивает создание цифровых рабочих листов и интерактивных тетрадей. Ключевой метод – кейс-метод: разбираются реальные ситуации (конфликт в классе, низкая мотивация ученика, отказ родителей от участия в мероприятии). Алгоритм работы с кейсом включает анализ, генерацию решений, выбор оптимального варианта и рефлекссию. Итоговая рефлексия завершается представлением собственного педагогического опыта.

Результативность.

Студентка стала увереннее в профессиональной деятельности, улучшились её коммуникативные навыки, уменьшилось количество конфликтов в классе. Принята на работу воспитателем группы продлённого дня и учителем замещения, успешно проводит уроки.

QR-код на полное описание системы:



РАЗДЕЛ 2.

ПСИХОЛОГИЧЕСКОЕ БЛАГОПОЛУЧИЕ ПЕДАГОГА: ПРОФИЛАКТИКА ВЫГОРАНИЯ И САМОРЕГУЛЯЦИЯ

Мастер-класс «Давайте учиться гореть, но не сгорать!»

*Козлова Анжелика Валерьевна,
педагог-психолог
КОГПОБУ «Кировский педагогический колледж»*

Цель: профилактика эмоционального выгорания личностных и профессиональных деформаций у молодых педагогов.

Форма проведения: практическое занятие с элементами тренинга.

Оборудование: презентация, кубик Рубика (по количеству участников), шаблоны ладоней, ручки.

Планируемые результаты.

1. Когнитивные (знания):

- осознание личностных особенностей, способствующих выгоранию;
- знание методов профилактики и преодоления стресса.

2. Поведенческие (навыки):

- освоение приёмов управления эмоциями;
- получение навыков разделения работы и личной жизни.

3. Эмоционально-личностные (установки):

- снижение уровня стресса и напряжения.

Содержание мастер класса

Шаг 1. Приветствие	Приветствую вас, уважаемые коллеги!
Шаг 2. Постановка проблемы	<i>Обратить внимание на слайд, на котором представлено изображение пирамиды Хеопса, карточного домика в виде пирамиды и детская пирамида.</i> Наша жизнь сложна и многогранна, иногда очень хрупка, неустойчива и уязвима, это процесс познания и развития, преодоления трудностей и достижения успеха, иногда – это игра по определённым правилам. <i>Вопросы к участникам:</i> – Попробуйте ответить на вопрос: почему пирамида? – Что она может олицетворять? – А почему именно пирамида потребностей Маслоу? С какой проблемой преподавателя, особенно молодого, может быть связана эта ассоциация?

	Наш мастер-класс посвящён теме, которая для сферы образования остаётся актуальной во все времена – это проблема эмоционального выгорания. В статье «Факторы эмоционального выгорания молодых педагогов» кандидата психологических наук Н.Н. Ершовой и Н.А. Ржановой представлены результаты диагностики эмоционального выгорания у молодых педагогов со стажем до 5 лет, которые свидетельствуют о выраженности данного синдрома у 58% опрошенных респондентов. Поэтому это актуально для молодых педагогов, которые начинают свою профессиональную деятельность очень активно, но не умеют расходовать свои ресурсы и неминуемо начинают испытывать эмоциональный дефицит, что приводит к эмоциональному выгоранию и, как следствие, к профессиональной деформации личности. Педагогическая деятельность – это марафонский забег, и нужно учитывать, что возможности ресурсного состояния неограничены и требуют восстановления. Как научиться «не сгорать» на работе? Какие правила необходимо соблюдать, чтобы избежать неприятных последствий? Сегодня мы с вами попытаемся ответить на вопрос: как гореть и зажигать своим пламенем других, но не сгорать самим и не сжигать всё и всех вокруг себя! Итак, «Давайте учиться гореть, но не сгорать!».
Шаг 3. Актуализация	<i>На слайде представлено изображение (город через бойницу).</i> Предлагаю вам рассмотреть изображение на слайде. Скажите, пожалуйста, как вы видите город за пределами бойницы? <i>(Ответы).</i> Однозначно – это определённые рамки, которые ограничивают вашу жизнь. <i>Вопросы к участникам:</i> – Подумайте, есть ли рамки, которые ограничивают вашу жизнь? – К чему это может привести? – Как же происходит процесс эмоционального выгорания? – Как понять, есть ли у вас признаки выгорания? Работа с пирамидой Маслоу.

Шаг 4. Основная часть. Работа с проблемой	Сейчас мы попытаемся понять, как и с чего начинается путь к эмоциональному выгоранию. Итак, – всю ночь проверяла конспекты студентов; – пропустила завтрак, обед... В итоге – один приём пищи за день; – нет времени попить воды и отдохнуть, восстановить силы. (1-я ступень пирамиды Маслоу). – прихожу на работу с признаками болезни; – задерживаюсь на работе и возвращаюсь домой поздно,.. а хулиганы не дремлют. (2-я ступень пирамиды Маслоу). – пренебрегаю семьёй, общением с родителями, мужем, детьми; – перестала общаться с друзьями. (3-я ступень пирамиды Маслоу). – некогда почитать, сходить в музей, театр...; – не посещаю мастер-классы, курсы повышения квалификации. (4-я ступень пирамиды Маслоу). – не выступаю ни в педагогическом коллективе, ни в других педагогических сообществах; – не хочу участвовать в конкурсах. (5-я ступень пирамиды Маслоу) . А если мы не удовлетворяем хотя бы одну потребность, то наша пирамида?.. Конечно, разрушается! (Разрушение пирамиды).
	<i>Вопросы к участникам:</i> – Что происходит с нами? – Как мы себя чувствуем? – С энтузиазмом ли ходим на работу? Если вы не удовлетворяете хотя бы одну из перечисленных потребностей, то это первый шаг на пути к эмоциональному выгоранию. – И что же тогда делать?! Теперь, когда вы знаете, как мы приходим к эмоциональному выгоранию, вам необходимо понять простую истину: спасение выгорающих – дело рук самих выгорающих!

	Итак, пять ступеней у пирамиды потребностей, поэтому можно и нужно начать хотя бы с пяти мер профилактики. Поскольку спасение выгорающих – дело рук самих выгорающих, нам помогут именно ладони, шаблоны которых вы сейчас получите от нашей группы поддержки. На каждом пальце нужно написать одну профилактическую меру, которая поможет вам избежать эмоционального выгорания и чувствовать себя счастливыми и в профессии, и в жизни! <i>Звучит песня «Дай пять».</i> Итак, коллеги, назовите, пожалуйста, что вы написали на своих ладонях? Молодцы! Вы актуализировали свои ресурсы, которые позволят вам избежать эмоционального выгорания!
Шаг 4. Практическая работа. Закрепление эмоционального состояния	Но это отсроченный результат! А я думаю, что всем участникам хотелось бы получить результат «здесь и сейчас»! – Скажите, пожалуйста, с чем связано эмоциональное выгорание? – На что влияет в первую очередь? Конечно, наше состояние зависит от эмоций, которые мы испытываем, поэтому нам необходимо «здесь и сейчас» повысить эмоциональный фон. И снова нам на помощь придут наши ладони. В кистях наших рук находится более 70 тысяч нервных окончаний, до 20 тысяч из которых – на кончиках наших пальцев. Эти нервные окончания связаны со всеми отделами человеческого мозга. Воздействуя на наши ладони, мы можем активизировать функциональные возможности организма. Предлагаю всем вместе упражнение «Хлопки счастья», которое поможет повысить уровень вашего эмоционального состояния «здесь и сейчас».
Шаг 5. Рефлексия	<i>На слайде изображение того же самого города с высоты птичьего полёта.</i> Взгляните на слайд и скажите, каким вы видите тот же самый город сейчас? Итак, вы готовы противостоять эмоциональному выгоранию?

	Вы – молодцы! Желаю вам гореть, но не сгорать! И всегда помнить: спасение выгорающих – дело РУК самих выгорающих! Итак, рецепт прост: баланс профессиональной деятельности и личной жизни, благоприятная атмосфера дома и на работе – всё это поможет вам оставаться успешными преподавателями, а самое главное – счастливыми людьми!
Шаг 6. Подведение итогов	Чтобы закрепить сегодняшнее занятие, вручаю вам в подарок пирамидку, которая позволит получить быстрый положительный эмоциональный эффект «здесь и сейчас» (трюфельная конфета). А ещё дарю вам и такую пирамидку (кубик Рубика), которая не только позволит вспоминать простые правила профилактики эмоционального выгорания, но и поможет держать в тонусе ваш мозг.

Мастер-класс «Сокровища радуги»

Груздева Ольга Петровна,

учитель английского языка,

педагог-психолог

МКОУ «СОШ «Образовательный центр» г. Зувки

Цель: представить собственную систему использования комплекса психологических приёмов повышения самооценки и уверенности в себе (молодые педагоги) и профилактики эмоционального выгорания (педагоги с опытом)

Задачи:

- поделиться семью секретами успешного педагога;
- познакомить учителей с эффективными приёмами самоанализа;
- создать условия для активного взаимодействия всех участников мастер-класса;
- создать условия для самопознания и приобретения опыта позитивного общения;

Оборудование: семь столов; шкатулка; листы А4 (лучше – нежно– фиолетовые); распечатки для работы; мандарины; карточки с ситуациями и возможными вариантами ответов к игре «Калоши счастья»; калоши (тапочки); одноразовые стаканы, газеты.

ХОД МАСТЕР-КЛАССА.

Столы в аудитории поставлены в виде дуги (имитация радуги), в центре стола круг соответствующего цвета. Стулья отсутствуют. Участники будут перемещаться от стола к столу, как по радуге.

Вступление. Добрый день, уважаемые коллеги! Мы живём в эпоху, когда искусственный интеллект пишет сочинения, нейросети решают задачи, а в интернете есть ответ на любой вопрос.

В этих условиях мы часто задаёмся вопросом: а кто же он – учитель? Нужен ли он вообще, если знания стали общедоступны?

Многие думают, что педагог завтрашнего дня – это человек-киборг, который только настраивает гаджеты. Но, опираясь на практический опыт, мы понимаем, что будущее уже наступило, и это будущее – не в гаджетах и не в высоких технологиях, а в чём-то другом... Дети не могут быть современными или устаревшими, они всегда – дети. А, значит, ждут от нас по-прежнему радугу эмоций, возможностей и знаний.

Говорят, что если дойдёшь до конца радуги, то найдёшь сокровища. Сегодня мы попробуем с вами, перемещаясь «по радуге», найти свои сокровища, каждый унесет что-то своё, важное и значимое. Семь столов – это наш с вами путь, каждый стол символизирует определённый цвет радуги. Итак, начинаем!

1. Красный стол (в центре стола красный круг с надписью «Дискуссия»).

Участникам предлагается решать проблемные ситуации (электронная игра «Жестокость» или печатный вариант ситуаций).

2. Оранжевый стол (в центре стола оранжевый круг с надписью «Чудо»).

– Педагогу должны быть присущи три «У»: удивить, увлечь, убедить! То есть сотворить чудо в душе ученика. Но изначально мы должны уметь радовать себя.

Участникам предлагается упражнение «Моё величественное имя».

С самого рождения и до ухода в иные миры у каждого из нас есть неизменный, как у Земли Луна, спутник: наше имя. И, подобно лунному свету, оно окутывает каждого тайной. Загадочна, необъяснима власть имени. И нет границ жизни имени, нет меры для его могущества. Силы, заложенные в имени человека, помогают преодолевать трудности и распознавать истоки радости, вдохновения, мудрости. Эти силы – двигатель человеческого роста. Давайте попробуем открыть значение каждого звука нашего имени. Поразмышляем над скрытым смыслом наших величественных имён.

Для начала посмотрите на мандарины на столе, возьмите один, изобразите на нём свое лицо (*одновременно с этим ведущий прорисовывает образец на доске*). Рисуете себе глаза, рот, уши. Вместо носа помещаете первую букву своего имени. Смотрите, наш герой без волос, вместо волос вы прописываете прилагательные, которые начинаются на первую букву вашего имени, вот так (*показ: например, Диана, – и мне приходит на помощь доброта, дружба, долг, доверие и так далее*). Обсуждают и прочитывают, кто пожелает, что получилось.

3. Жёлтый стол (в центре стола жёлтый круг с надписью «Эмоция»).

Ведущий предлагает игру, которая называется «Калоши счастья».

– У Ганса Христиана Андерсена есть сказка с таким названием. Согласно этой сказке, камеристке-фее подарили на день рождения калоши счастья, которые она решила отдать людям, чтобы они помогли им стать счастливее. Человек, который надевал эти калоши, становился самым счастливым человеком. Калоши исполняли все его желания, он мог перенестись в любое время или эпоху. Итак, я предлагаю вам обуть эти калоши и стать счастливым человеком. Я также буду зачитывать вам различные ситуации (*см. Приложение*), а ваша задача состоит в том, чтобы, надев эти калоши, найти в ситуации, предложенной вам, позитивные стороны. Другими словами, посмотреть на ситуацию глазами счастливого человека-оптимиста.

Участники игры обуваят «калоши счастья», отвечают на предложенную ситуацию в позитивном ключе. Тому, кто затрудняется дать позитивный ответ, остальные участники игры помогают, предлагая свои варианты.

4. Зелёный стол (в центре стола зеленый круг с надписью «Сила»).

Участникам предлагается выполнить упражнение «Стакан».

– А сейчас я хочу обратить ваше внимание на то, что человек не всегда доволен своим поведением, это ведёт к напряжению, тревожности, которые, накапливаясь, оказывают неблагоприятное влияние. Есть много способов снимать это напряжение. Возьмите одноразовый стакан и сделайте с ним то, что вы сделали бы в состоянии агрессии.

– А теперь верните стакан к первоначальному виду.

– Получается? Нет.

Можем ли мы после агрессивных действий всё восстановить? Бывало ли, что после агрессии вы жалели о своих действиях? (*Обсуждение*).

– Всё это вещи, в которых есть определённая ценность, а самое ценное сокровище – душа человека. Как мы можем восстановить её, не оставив следов? Никак.

Как можно помочь себе в ситуации, когда вы уже испытываете негативные эмоции? (*Поговорить, высказаться людям, которые вас поймут и посочувствуют. Можно поколотить подушку. Выжать мокрое полотенце. Можно потанцевать под музыку. Громко спеть свою любимую песню. Погулять на природе*). А мы вам предлагаем проделать упражнение «Газета» – это ещё один способ снять напряжение. (*Комкание газеты. Нужно скомкать как можно меньший комок и кинуть в коробку*).

Следующее упражнение – «Дротики». Ещё одно упражнение, которое изобрели японцы. Мы вам предлагаем взять лист и маркер, представить своего недруга и нарисовать его образ на листе (*далее листы закрепляются на доске для дартс, и участники метают в них дротики*).

5. Голубой стол (в центре стола голубой круг с надписью «Доверие»).

Проводится «Круг сообщества».

Сейчас будут фразы, которые мы попробуем продолжить (*фразы круга, см. Приложение*). Выполняя упражнение, помните, что «доверие – это не слепая вера в то, что меня не обидят, а зримая вера в то, что меня поддержат!».

6. Синий стол (в центре стола синий круг с надписью: «Пандора»).

Участникам предлагается выполнить упражнение «Шкатулка».

– Дети – наше всё. Это наше будущее общество, в котором мы будем встречать свою старость, как бы печально это ни звучало. От нас с вами зависит, каким станет порастающее поколение, какие ценности для них станут ключевыми. Вы видите перед собой шкатулку, которая символизирует сосуд Пандоры. По легенде мы знаем, что в нём находились многие бедствия человечества. Я предлагаю вам записать на этих листах те беды, проблемы и неприятности, которые вы бы хотели спрятать в этот ящик и замуровать.

(Пишут, складывают, закрывают).

7. Фиолетовый стол (в центре стола фиолетовый круг с надписью «Поддержка»).

– Уважаемые педагоги, почувствовать себя счастливым можно в любой ситуации, достаточно лишь найти правильный способ. Существует много способов поддержать ученика и друг друга на уроке и в жизни. Эта поддержка нужна постоянно. Искренность, творчество и разнообразие – сильное орудие в построении самоуважения любого человека.

Предлагается упражнение «Письмо счастья» (на спинах всех участников крепятся английскими булавками фиолетовые – в цвет стола – листы бумаги А4, в руках участников – маркеры или фломастеры. Все участники, перемещаясь, должны написать на спинах друг друга слова поддержки, похвалы, пожелания или просто добрые отзывы).

Участники выполняют задание. Далее листы снимают, читают, делятся впечатлениями.

– На этом наш мастер-класс подошёл к концу. Спасибо за работу, уважаемые коллеги, хочу пожелать каждому из вас ежедневно проходить по радуге и находить своё сокровище – в душе и искренних глазах ваших учеников!

Приложение 1.

Карточки с предложенными ситуациями и возможными вариантами ответов к игре «Калоши счастья»:

Директор отчитал вас за плохо выполненную работу.

Я сделаю соответствующие выводы и постараюсь не допускать ошибок. В следующий раз постараюсь выполнять свою работу лучше.

С вас сняли часовую нагрузку и оставили минимум.

Есть возможность попробовать свои силы в работе по совместительству. У меня появилось больше свободного времени.

Большинство ваших воспитанников написали итоговую работу очень слабо.

Хорошая возможность проанализировать, какой материал дети недостаточно хорошо усвоили.

Вы внезапно заболели.

Хороший повод отдохнуть. Заняться наконец-то своим здоровьем.

Перенесли сроки прохождения аттестации на более ранние.

Это ужасно, но зато потом пять лет можно работать уверенно и с категорией. Зарплату раньше начислят по категории.

Вы переехали в новый дом, дальше от места вашей работы.

Мне придётся дальше идти, что способствует поддержанию фигуры.

Не утвердили образовательную программу.

Её можно доработать и подать на экспертный совет.

Приложение 2.

1 Я думаю, что на планете людей больше...

2. Ребёнок в школе – это ...

3. Мы любим ..., а не любим ...

4. Чтобы побеждать, я достаточно ...

5. Родители иногда ...

6. Мои близкие думают обо мне, что я ...

7. Мои друзья меня часто ...

8. Я хочу, чтобы у меня не было ...

9. Я думаю, что директор чаще всего ...

10. Если бы не было школы ...

11. Я весь трясусь, когда ...

12. Был бы очень счастлив, если бы я ...

13. Всегда мечтаю ...

Мастер-класс «И всё-таки это хорошая работа. Как наставник не даёт разлюбить школу»

Галеева Марина Миннуровна,
учитель математики
КОГОВУ «Лицей г. Советска»

Часть первая. Вход в профессию: о чём молчат в педвузе.

Давайте по-честному. Вас пугали? Конечно. «Первый год – это ад», «дети тебя съедят», «родители с ума сведут». А самое страшное – вы боитесь своего

будущего наставника. Потому что в вашей голове он суровый завуч с указкой, который придёт к вам на урок, сядет на последнюю парту и напишет: «Молодой специалист не владеет классом».

Я это знаю, потому что я сама была такой же. И сейчас, через 19 лет, я хочу сказать вам одну вещь, которую никто не говорит в официальных методичках: наставник – это не прокурор. Это человек, который пришёл прикрыть вашу спину, пока вы учитесь. И если он делает иначе – он плохой наставник, а не вы плохой учитель.

Давайте разберёмся, откуда вообще взялось наставничество и почему оно у нас, в русской школе, было устроено мудро задолго до того, как это слово стало модным.

Часть вторая. Забытая традиция: работа с текстом №1 (К.Д. Ушинский).

Мы привыкли, что «отечественная педагогика» звучит как-то скучно, по-советски, бездушно. А вы откройте Ушинского. Возьмите этот отрывок. Прочитайте его медленно. Остановитесь после каждой фразы.

«В деле обучения и воспитания, во всём школьном деле ничего нельзя улучшить, минуя голову учителя. Учитель живёт до тех пор, пока он учится. Как только он перестаёт учиться, в нём умирает учитель».

«Наставник должен приучить молодого учителя к мысли, что чтение педагогической литературы – это не обязанность, а кислород. Без него задыхаешься, но никто не может заставить тебя дышать насильно».

Задание. Прочитайте последнюю фразу ещё раз: «Никто не может заставить тебя дышать насильно». Подчеркните для себя одно слово или одну фразу, которая вас «зацепила». Ответьте себе: «Когда я в последний раз чувствовал(а), что учусь/работаю не ради отчёта, а ради кислорода?»

А теперь подумайте: что Ушинский говорит о роли наставника? Он должен «заставлять» или «создавать атмосферу, в которой хочется дышать»? Запишите свой ответ (одно предложение).

Часть третья. Что говорил Макаренко: работа с текстом №2.

Прочитайте этот фрагмент. Он не про строгость. Он про человеческое присутствие.

«Не думайте, что вы воспитываете ребёнка только тогда, когда с ним разговариваете, или поучаете его, или приказываете ему. Вы воспитываете его в каждый момент вашей жизни, даже тогда, когда вас нет дома. Как вы одеваетесь, как вы разговариваете с другими людьми, как вы радуетесь или огорчаетесь, как вы обращаетесь с друзьями и врагами, как вы смеётесь, читаете газету – всё это имеет для ребёнка большое значение».

А теперь спросите себя: «Что я передаю своим ученикам не словами, а самим фактом своего присутствия?». Это неудобный вопрос. Но честный. Хороший наставник – это не тот, кто даёт шаблоны уроков. Это тот, кто своим примером показывает, как оставаться живым в этой профессии.

Запишите одно качество, которое вы хотели бы перенять у своего наставника (или видите в себе, если вы уже наставник).

Часть четвёртая. Три истории. Но теперь вы – в роли наставника.

Я расскажу три истории. В каждой я остановлюсь в самый острый момент. А вы попробуете сами найти выход.

История первая. Про идеальную Аню, которая расплакалась у доски.

Аня пришла после института. Отличница. Красный диплом. Она готовилась к каждому уроку так, будто сдаёт госэкзамен: конспекты, раздаточный материал, домашние заготовки.

И вот первый урок в 7 классе. «Формулы сокращённого умножения», всё идёт хорошо, Аня вдохновенно выводит формулу на доске... и понимает, что забыла, как раскрывается скобка дальше. Не помнит. Вылетело из головы прямо перед тридцатью парами глаз.

Класс, конечно, это заметил. Кто-то хихикнул. Кто-то громко сказал: «Ой, а учительница-то сама не знает». Аня покраснела, пробормотала что-то про перемену, закрыла доску и выбежала из класса.

Через пять минут она уже в учительской собирает сумку: «Я уйду, я ни на что не способна, я их больше не увижу».

СТОП. Ваши варианты:

1. _ _.

2. _ _.

Форма «Коллективный разум» (если работаете в группе). Каждый зачитывает свой вариант. Группа голосует точками или стикерами за самое живое и реальное решение. Запишите вариант-победитель – лучшее решение по версии нашей группы.

Развязка.

Я её остановила. Сказала: «Ань, ты куда? Дети ждут». Она: «Они надо мной смеялись». Я говорю: «Ань, а ты знаешь, что в математике нет ничего страшнее и скучнее учителя, который никогда не ошибается? Дети возненавидят тебя за идеальность. А если ты сейчас вернёшься и скажешь спокойно: «Я нарочно ошиблась, чтобы проверить, кто из вас заметит. Кто нашёл ошибку – тому плюс в карму. А теперь помогите мне её исправить», – они будут на твоей стороне».

Она не поверила. Но вернулась. Сказала. Класс засмеялся, но уже не над ней, а вместе с ней. Аня до сих пор работает в школе. Сама стала наставником.

Сравнение. Чем ваш вариант отличается от предложенного? Что вы взяли бы из моего, а что оставили бы своё?

История вторая. Про Лену и шумный класс.

Лена – тихая, интеллигентная. Любит Достоевского. Боится громких звуков. И ей достаётся 8 класс, который славится на всю школу своим уровнем шума. Они не хамят, не дерутся, они просто... гудят.

Лена пробовала всё: повышала голос – становилось ещё громче. Кричала –

они начинали орать. Стучала указкой – смеялись. Рыдала после уроков.

Однажды она пришла ко мне и тихо сказала: «Я не авторитет. Я не могу говорить громче. Наверное, школа не для меня».

СТОП. Ваши варианты:

1. _ _.

2. _ _.

Форма «Коллективный разум». Запишите самое неожиданное решение группы.

Развязка.

Я сказала: «Лена, делай наоборот. Не повышай голос. Понижай. Говори тише. Дойди до шёпота». Она посмотрела на меня, как на сумасшедшую. Но на третий день класс замолчал. Потому что когда учитель говорит тихо, а вы не слышите, вам становится неудобно. Вы начинаете прислушиваться.

В.А. Сухомлинский писал: «Сила учителя не в громком голосе, а в умении создать тишину». Лена это проверила. Она до сих пор работает в школе. Тихим голосом.

Сравнение. Чем ваш вариант отличается от предложенного? Что вы взяли бы из моего, а что оставили бы своё?

История третья. Про Андрея, который решил, что он ничему не научил.

Андрей – учитель математики, самокритичный до жестокости. Работает второй месяц. Дети его принимают, родители не жалуются. Но Андрей уверен: он – провал. «Я ухожу, – говорит он. – Я ничему их не научил. Они не понимают дроби. Я бесполезен».

СТОП. Ваши варианты:

1. _ _.

2. _ _.

Развязка. Я сказала: «Андрей, сядь. Напиши слева: «Что я умел два месяца назад». А справа: «Что я умею сейчас»». Слева он написал: «Ничего». Справа – список из пяти пунктов. Он посмотрел и замолчал. Потом сказал: «Это я написал?»». Андрей не уволился. Сейчас он – один из лучших учителей в городе.

Сравнение. Чем ваш вариант отличается от предложенного? Что вы взяли бы из моего, а что оставили бы своё?

Часть пятая. Ещё один текст: Сухомлинский о тишине и терпении.

Мы уже встретили Сухомлинского в истории про Лену. Но вот его слова полностью. Прочитайте медленно.

«Будьте терпеливы. Не требуйте от ребёнка немедленных результатов. Каждый ребёнок приходит в школу с разным багажом. И задача учителя – не сравнять всех под одну гребёнку, а помочь каждому вырасти настолько, насколько он может вырасти. Наставничество – это тоже терпение. Молодой учитель – тот же ребёнок. Он не станет мастером через месяц. Он станет им через годы. И ваше терпение – единственное, что удержит его в профессии».

Задание. Закончите фразу: «Если я буду наставником (или когда я им стану), я обещаю себе не забывать, что...».

Часть шестая. Вместо заключения: письмо себе через год.

Мы прошли три истории. Прочитали три текста. Что-то вас задело, что-то – нет. Это нормально. В конце я всегда даю одно задание. Сделайте его и вы.

Возьмите лист бумаги. Напишите:

«Дорогой учитель (ваше имя)! Сейчас тебе страшно. Ты не знаешь, справишься ли. Но я – ты через год – говорю тебе: ты справился. Вот что было самым трудным... А вот что помогло... И главное – я до сих пор в школе, потому что...». Положите этот лист в учебник. Откройте через год. Я вам обещаю: вы удивитесь.

**Мастер-класс «SWOT-анализ как инструмент
построения индивидуальной траектории
развития молодого специалиста»**

Кязымова Оксана Анатольевна,

воспитатель

МБДОУ «Детский сад №22» города Кирово-Чепецка

SWOT-анализ, традиционно применяемый в стратегическом менеджменте, адаптирован для наставничества как инструмент выявления сильных и слабых сторон молодого педагога, а также внешних возможностей и угроз. Это позволяет не выбирать между «качественным образованием» и «потенциалом» наставляемого, а использовать оба ресурса максимально эффективно для построения индивидуальной траектории профессионального развития.

Содержание мастер-класса (основные блоки).

1. Теоретическое введение.

Ведущий рассказывает о деятельностном подходе в наставничестве, который помогает молодому педагогу стать самостоятельным профессионалом. Задаётся стартовый вопрос: «Что важнее для наставника – качественное образование наставляемого или его потенциал?». Ответ: SWOT-анализ позволяет не выбирать, а интегрировать и то, и другое. Кратко объясняется история создания SWOT-анализа (1960-е годы, Гарвард) и его применение в бизнесе для стратегического планирования. Делается вывод, что этот метод эффективен и в образовании, а в наставничестве он помогает оценить личность молодого специалиста как объект стратегического развития.

2. Знакомство с матрицей SWOT.

Участникам последовательно раскрываются четыре квадранта.

S (strengths) – сильные стороны педагога (качества, знания, навыки, которые обеспечивают профессиональные успехи).

W (weaknesses) – слабые стороны (внутренние дефициты и проблемные зоны). Важно избегать типичных ошибок: субъективизма, смешивания внутреннего и внешнего, избыточной самокритики.

O (opportunities) – возможности (благоприятные внешние факторы, которые можно использовать: курсы, поддержка администрации, наставничество в паре, цифровые ресурсы).

T (threats) – угрозы (внешние риски: высокая нагрузка, текучесть кадров, недоверие родителей, эмоциональное выгорание).

Для каждого квадранта предлагаются примерные наводящие вопросы (например, «Что у меня получается лучше всего?», «Что меня демотивирует во внешней среде?»).

3. Практическая работа в фокус-группе.

Участники получают характеристику условного молодого специалиста (с описанием профессиональных компетенций, личностных качеств, практического опыта). Задача – провести SWOT-анализ и заполнить матрицу, определив сильные/слабые стороны и внешние факторы.

4. Работа с залом.

Ведущий задаёт вопрос: «Что дальше? Как использовать полученные данные для построения индивидуальной траектории?». Участники высказывают идеи. Затем фокус-группа презентует свой анализ и показывает, как он может быть интерпретирован. На примере собственного опыта (ДООУ №22) ведущий рассказывает, как на основе SWOT-матрицы разрабатывается стратегия работы конкретной наставнической пары.

5. Совместное проектирование.

На флипчарте слушатели (под руководством ведущего) составляют индивидуальный план-маршрут адаптации и профессионального становления молодого специалиста, опираясь на заполненную матрицу. Предлагаются конкретные мероприятия (например, для слабой стороны «неуверенность в проведении родительского собрания» – мастер-класс по коммуникации; для угрозы «высокая нагрузка» – обучение тайм-менеджменту). Ведущий сравнивает с тем, какие формы работы были выбраны в его детском саду, и обосновывает выбор.

6. Вывод.

Субъектность (способность быть автором собственного профессионального развития) – не врождённое свойство, а результат постепенного формирования, требующее специальных условий и поддержки со стороны наставника. SWOT-анализ становится первым шагом к осознанному проектированию этого пути.

Результативность для участников мастер-класса.

Участники осваивают алгоритм SWOT-анализа применительно к личности молодого специалиста, учатся переводить выявленные характеристики в конкретные шаги индивидуального плана.

Мастер-класс «форсайт-сессия»

*Чжан-Имашева Елена Валентиновна,
учитель истории и обществознания
МБОУ «СОШ №59 г. Кирова»*

Форсайт-технология – это моделирование и проектирование образов собственного профессионального будущего. Каждый участник формирует приоритетные направления своего профессионального развития.

Предпочтительная деятельность – коллективная, когда собираются вместе наставляемые и несколько наставников для обсуждения желаемого образа профессионального будущего. В процессе «мозгового штурма» формируется насыщенная творческая среда, которая раскрепощает мышление участников. Элементы игры, состязательности стимулируют деятельность, направленную на достижение целей.

Цель мастер-класса: распространение педагогического опыта работы в вопросах организации работы по наставничеству.

Задачи:

- повышение профессиональной компетенции педагогов;
- овладение современными методическими приёмами при организации наставничества.

Народная мудрость гласит: цыплят по осени считают. А в школе всё наоборот: начинаем осенью, а итоги подводим весной. Соберём в корзинку наши лучшие качества.

I. Самопрезентация. Подумайте и запишите на ламинированном листе своё самое важное, на ваш взгляд, качество (на доске прикреплён рисунок корзинки, к которому на магниты крепятся ламинированные листы).

Представьтесь, назовите своё качество, поместите его в корзинку. Вот видите, какие мы разные, интересные, творческие и дополняем друг друга.

Идём дальше.

II. Сформулируем цель. Давайте все вместе поразмышляем над тем, что вы ожидаете от своей профессиональной жизни, каковы ваши устремления, что для вас значимо. Цель – это предполагаемый результат. Возьмем за основу метод SMART. Само слово smart в переводе на русский, означает «умный», а результаты работы должны быть:

- конкретными (specific);
- измеримыми (measurable);
- достижимыми (attainable);
- значимыми (relevant);
- соотносимыми с конкретным сроком (time-bounded).

(Информация на слайде).

Итак, формулируем цель на год. Она должна быть:

1. Конкретная и позитивно сформулированная – чего хотим добиться.

2. Измеримая. Как измерить цель? Она должна быть выражена в штуках, в листах, в процентах, и т.д. Например, каждый день, раз в месяц ...

3. Достижимая. Цель должна быть не слишком простой, иначе не будет мотивации для её достижения. В то же время слишком сложная цель может напугать неуверенного наставляемого. Она должна попадать под описание «трудно, но выполнимо», бросать вызов. То есть, её следует ставить с учётом индивидуальных особенностей, чуть ниже предела возможностей наставляемого. Уровень сложности будет постепенно повышаться.

4. Значимая. Цель должна мотивировать.

5. Цель, соотносимая с конкретным сроком.

Давайте озвучим, что у нас получилось: какие цели на этот учебный год вы перед собой поставили.

(Индивидуальная работа, в ходе которой молодые педагоги формулируют цель своей траектории профессионального развития).

III. Ищу пару. Работа с анкетой. Анкеты заполняются отдельно наставником и наставляемым без контакта между ними. Вопрос анкеты звучит следующим образом: «Представьте, что вам предложили выбрать наставника (стать наставником) из членов педагогического коллектива школы. Какая модель взаимоотношений между наставником и наставляемым в наибольшей степени ассоциируются у вас с понятием «идеальный наставник»?». Возможен выбор трёх вариантов ответа из десяти:

1. Квалифицированный консультант и практический помощник при подготовке наставляемого к уроку или мероприятию.

2. Опытный специалист по решению профессиональных проблем, который ориентируется на достижение наставляемым поставленной конкретной цели.

3. Мотиватор профессионального роста и выработки индивидуального педагогического почерка наставляемого.

4. Требовательный и строгий наставник, авторитетный в педагогическом коллективе, гарантирующий успешный выход наставляющего на аттестацию.

5. Педагог, практикующий инновационные педагогические технологии, отлично владеющий компетенциями, дефицитными для наставляемого.

6. Образец для подражания, кумир и харизматичный лидер, вдохновляющий наставляемого собственным примером и увлекающий его за собой.

7. Товарищ и единомышленник наставляемого, который видит в подопечном коллегу, равного себе, уважает его как личность, выявляет его достоинства и достижения.

8. Душевный и доброжелательный защитник интересов подопечного, хорошо понимающий его проблемы и трудности, умеющий поддержать и подбодрить в трудную минуту.

9. «Играющий тренер», который всё показывает на собственном опыте и ориентирован на совместное («рука об руку») с наставляемым участие в профессиональной деятельности (совместное проведение уроков, совместное участие в проектно-исследовательской деятельности, совместное участие в конкурсах профессионального мастерства и т.д.).

10. Другое (свой вариант ответа).

Первыми выступают молодые педагоги. Они проговаривают, какие качества хотят видеть в наставнике и объясняют почему это для них важно.

Затем слово предоставляется наставникам, которые озвучивают свои предложения. Таким образом можно сформировать гармоничные пары «наставник – наставляемый» для продуктивной работы.

IV. Планирование. А теперь мы переходим к планированию работы на год. Чтобы составить план, нам необходимо определить проблемные точки. Вначале каждый участник форсайт-сессии пишет на листе то, что является для него трудностью (проблемой). Далее объединяемся в пары: сравниваем, обсуждаем, находим общее. А затем работаем коллективно (мозговой штурм): пары по очереди называют проблемы, они фиксируются на доске (листе). Затем эти проблемные точки анализируются, объединяются по смыслу и выстраивается траектория будущих встреч: занятий, семинаров, консультаций, практикумов и т.д. В течение года могут возникнуть и другие проблемы, которые тоже будут коллективно решаться. Таким образом выстраивается траектория развития молодого педагога.

V. Мы команда. В дальнейшем нам предстоит работать в парах: наставник и наставляемый. Очень важно слышать, понимать и взаимодействовать друг с другом. И сейчас мы попробуем это сделать.

Все участники делятся на пары и берутся за концы ленточки (выпускать ленточку из рук нельзя). Свободными руками берём вторую ленту (у одного из пары это левая рука, а у другого – правая) и завязываем бант на маркере. Попробуйте сделать это быстро и качественно.

Результат нашего испытания: для достижения успеха партнёры должны понимать друг друга с полуслова, жеста, взгляда.

Мы увидели, как важно взаимодействие, понимание и равный вклад в выполняемую работу как наставника, так и наставляемого – должно быть гармоничное дополнение друг друга.

Наш мастер-класс подходит к концу. Профессия учителя уникальна: она заставляет нас учиться на протяжении всего профессионального пути. Любой, кто перестаёт учиться, стареет, и не важно, сколько ему лет: двадцать или восемьдесят. Любой, кто продолжает учиться, остаётся молодым. Существует два метода обучения. Первый – через подражание и повторение, и он самый простой. Второй – через опыт, и он самый сложный, тернистый, но эффективный.

И только вместе, сообща мы можем достичь высоких результатов, преодолеть любые трудности, решить любые проблемы, стать профессионалом своего дела.

РАЗДЕЛ 3.

КОММУНИКАТИВНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ НАСТАВНИКА: ОТ ДИАЛОГА К ДОВЕРИЮ

Мастер-класс «След оставляют шаги. Наставничество как диалог»

*Банникова Елена Сергеевна,
методист СП ОМО «МКУ ДО МРЦ»*

Цель мастер-класса: освоение участниками технологии построения эффективных наставнических отношений в образовательной среде.

Задачи.

1. Актуализировать ценностные основания наставничества.
2. Познакомить с моделью «Диалог – Доверие – Развитие».
3. Отработать навыки наставнической коммуникации в практических упражнениях.
4. Создать индивидуальный маршрут наставнического взаимодействия.

Форма проведения: интерактивная мастерская (работа в группах, кейсы, ролевые игры, рефлексия).

Продолжительность: 2 часа.

Целевая аудитория: педагогические работники, заместители директоров, методисты, советники по воспитанию, классные руководители.

Материалы и оборудование: маркеры, стикеры, бланки для кейсов, карточки с ситуациями, памятки участников.

ВСТУПЛЕНИЕ. ЦЕННОСТНЫЙ ЯКОРЬ (10 минут).

Ведущий: – «Наставничество – это не передача знаний, это передача способа быть. Не ремесло, а уклад. Не инструкция, а диалог».

Упражнение «Неоконченная фраза» (5 минут).

Участники по кругу (или на стикерах) завершают фразу: «Наставник для меня – это тот, кто ...».

Типичные ответы:

- верит в меня;
- задаёт вопросы, а не даёт готовые ответы;
- делится опытом без назидания;
- видит мою зону ближайшего развития;
- остаётся рядом, когда у меня не получается.

Принятие правил мастер-класса (2 минуты):

- здесь и сейчас;
- безоценочность;
- право на ошибку;
- каждый опыт ценен.

Объявление формата: работа в малых группах (по 4-5 человек), смена позиций (наставник – наставляемый – наблюдатель).

БЛОК 1. МОДЕЛЬ НАСТАВНИЧЕСТВА «3Д» (30 минут).

Теоретическая основа (10 минут).

Модель можно представить как три последовательных, но взаимосвязанных этапа.

1. Диалог. Установление равноправного разговора. Наставник не даёт готовых ответов, а задаёт вопросы. Важно услышать не слова, а смыслы и состояние другого.

2. Доверие. Создание безопасной среды. Наставляемый не боится ошибиться, сказать «не знаю», попросить о помощи. Наставник не оценивает, а принимает.

3. Развитие. Переход от «не могу» к «я сделал». Наставляемый сам находит решение и берёт ответственность за следующий шаг. Наставник – поддерживающий свидетель, а не главный действователь.

Ведущий: – Коллеги, давайте разберём модель, на которой мы сегодня будем строить практику. Она очень простая, но именно в этой простоте – её сила. Три слова: диалог, доверие, развитие».

Первый шаг – диалог. Не монолог, не лекция, не инструкция. Настоящий наставнический разговор начинается с вопроса: «А что ты сам думаешь?», «Что для тебя сейчас важно?». Это про умение слышать и не перебивать. Без диалога всё остальное не работает. Равноправное общение, где слышат обе стороны: «Что ты об этом думаешь?».

Второй шаг – доверие. Оно возникает, когда наставляемый понимает: «Меня не осудят. Мне не поставят двойку. Я могу сказать «я не знаю» или «у меня не получилось», и меня не накажут». Доверие – это про безопасность, паузы, отсутствие оценок. Без доверия человек закрывается. Безопасная среда, где можно ошибаться: «Что тебе сейчас нужно от меня?».

Третий шаг – развитие. Оно случается само, когда есть первые два. Наставляемый сам находит решение. Сам выбирает, что делать завтра. Сам отвечает за результат. Наставник не прыгает вперёд с готовым ответом, а тихо радуется рядом. Движение от «не знаю/не умею» к «могу/делаю»: «Что станет твоим следующим шагом?».

Важный принцип: эти шаги не всегда линейны. Иногда приходится возвращаться к диалогу, если доверие не сложилось. Иногда развитие пробуксовывает и тогда нужно снова задать вопрос, а не давить. Но сама логика именно такая:

сначала услышать, потом создать безопасность, потом поддержать самостоятельный шаг.

Пример из практики. Представьте: молодой педагог говорит: «У меня не получается вести урок, дети не слушаются». Если сразу начать с развития: «Делай так-то и так-то», – доверия не будет. Педагог услышит: «Ты плохой, делай как я». Если начать с диалога: «А что для тебя самое трудное?», «Как ты сам оцениваешь ситуацию?», – он выдохнет и начнёт говорить. Если появится доверие (не осудили, не дали совет без запроса), тогда он сам скажет: «Может, попробую спросить у них, почему они шумят?». И только тогда наступает развитие: он сам выбирает шаг, сам его делает, сам возвращается с результатом. Наставник только спрашивает: «Как прошло? Чему это тебя научило?».

Антипримеры наставничества (*обсуждение*):

- «Делай как я» – авторитарное навязывание;
- «Я всё сказал» – отсутствие обратной связи;
- «Ты сам виноват» – обвинение вместо поддержки.

Вывод: настоящий наставник создаёт условия для того, чтобы наставляемый пришёл к решению сам. Его инструмент – не приказ, а вопрос.

Упражнение «Переформулируй в вопрос» (10 минут).

Раздаются карточки с «закрытыми» фразами наставников. Задача – переформулировать в открытый вопрос.

Исходная фраза «закрытая» (чего делать не стоит). Открытый вопрос (рекомендуется).

«Ты опять сделал не так» (Оценка прошлого). «Что в этом результате для тебя было самым трудным?».

«Я бы на твоём месте...» (Совет без запроса). «Какие варианты ты видишь? Какой кажется тебе самым подходящим?».

«Забудь, это сложно» (Обесценивание). «Что в этой задаче вызывает у тебя неуверенность? Чем я могу помочь?».

Группы работают 5 минут, затем представляют 1–2 примера.

Алгоритм наставнической беседы (10 минут).

Модель GROW (адаптированная).

Этап – действие наставника.

G – Goal. Определить цель: «Какой результат ты хочешь получить за время нашей встречи?».

R – Reality. Оценить реальность: «Что уже сделано? Что мешает? Какие ресурсы есть?».

O – Options. Найти варианты: «Что ещё можно попробовать? Кто мог бы помочь?».

W – Will. Выбрать и действовать: «Что конкретно ты сделаешь после нашей встречи? Когда? Как поймёшь, что получилось?».

Участники получают памятку с алгоритмом.

БЛОК 2. ПРАКТИКУМ «ТРУДНЫЕ СЛУЧАИ НАСТАВНИЧЕСТВА» (50 минут).

2.1 Разбор кейсов в группах (20 минут).

Каждая группа получает кейс. Задача – разыграть (или описать) наставническую беседу с использованием модели «3Д» и алгоритма GROW.

Кейс 1. Молодой учитель выгорает.

«Я работаю второй год. Дети не слушаются, родители пишут жалобы. Я чувствую, что выбрал не ту профессию. Завтра хочу написать заявление».

Кейс 2. Опытный учитель не принимает новшества.

«Меня всё устраивает, 20 лет работаю без ваших цифровых инструментов. Не нужно меня переучивать».

Кейс 3. Ученик с высоким потенциалом теряет мотивацию.

«Мне всё легко даётся, но стало неинтересно. Зачем ходить на уроки, если я и так всё знаю?».

Кейс 4. Молодой педагог боится публичных выступлений.

«Меня пригласили выступить на педсовете. Я согласился, но теперь не сплю. У меня трясутся руки. Не знаю, как завтра выйти к коллегам».

Порядок работы в группе.

1. Назначить наставника и наставляемого (остальные – наблюдатели по критериям: диалог, доверие, вопросы вместо советов).

2. Провести короткую (5-7 минут) беседу.

3. Наблюдатели дают обратную связь по чек-листу.

Чек-лист для наблюдателей:

- наставник задавал открытые вопросы? (да/нет);
- ощущалось ли доверие и безопасность? (да/нет);
- наставляемый пришёл к решению сам? (да/нет);
- завершили ли конкретным планом действий? (да/нет).

2.2 Общая рефлексия по кейсам (10 минут).

Каждая группа делится одним инсайтом:

- что было самым трудным в роли наставника?
- какая фраза или вопрос оказались самыми полезными?
- что бы вы сделали иначе в реальной ситуации?

Ведущий фиксирует общие трудности:

- желание дать совет вместо вопроса;
- страх паузы и тишины;
- недооценка этапа Reality (прыжок сразу к вариантам).

2.3 Упражнение «Тишина в помощь» (10 минут).

Участники работают в парах. Один рассказывает о реальной рабочей трудности (1 минута). Второй не перебивает, не задаёт вопросов, только кивает. После паузы (5–7 секунд) задаёт только один вопрос: «Что для тебя сейчас самое важное в этой ситуации?».

Рефлексия пар:

- как ощущалась пауза?
- помогла ли она услышать себя?

Вывод: пауза – не пустота, а пространство для рождения собственного решения наставляемого.

БЛОК 3. СОЗДАНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНОГО МАРШРУТА НАСТАВНИЧЕСТВА (20 минут).

3.1 Ресурсная карта наставника (10 минут).

Участники заполняют индивидуальный бланк «Моё наставничество через три месяца».

Какого результата в наставничестве я хочу достичь?

Какие три качества мне как наставнику нужно развить в себе?

Кто может стать моим поддерживающим наставником (супервизором)?

Что я сделаю уже завтра?

Как я пойму, что у меня получается?

3.2 Упражнение «Чемодан в дорогу» (7 минут).

Каждый пишет на стикере один вопрос, который он теперь будет часто использовать в роли наставника. Стикеры клеятся на общий флипчарт (на доску) «Чемодан наставника».

Примеры вопросов:

- что было для тебя самым важным в этой ситуации?
- что ты попробуешь сделать по-другому?
- как я могу тебя поддержать прямо сейчас?

3.3 Договорённость о взаимоподдержке (3 минуты).

Участники обмениваются контактами с теми, с кем готовы встречаться в малых группах для обмена наставническим опытом 1 раз в месяц (по желанию).

БЛОК 4. ЗАВЕРШЕНИЕ. РЕФЛЕКСИЯ (10 минут).

Упражнение «Мой главный урок» (5 минут).

Каждый участник завершает фразу: «Сегодня я понял, что наставничество – это ...» *(можно устно по кругу или на стикерах)*.

Обратная связь о мастер-классе (3 минуты):

- что было самым ценным?
- что осталось непонятным?
- что стоит добавить?

Завершающая притча (2 минуты).

«Наставник взял ученика в дорогу. Ученик спросил: «Как мне найти свой путь?». Наставник ответил: «Иди за мной». Шли долго. Ученик снова спросил: «А теперь?». Наставник сказал: «Иди рядом». Прошли ещё милью. Ученик спросил: «А сейчас?». Наставник улыбнулся: «Иди вперёд, я посмотрю, куда ты свер-

нёшь». Наставничество заканчивается там, где начинается самостоятельность. И именно в этом его главная цель».

Вручение памяток участникам:

- алгоритм GROW;
- 10 открытых вопросов наставника;
- чек-лист наставнической беседы.

Приложение. Материалы для мастер-класса

Памятка 1. Алгоритм GROW.

Этап – вопросы

G – Чего ты хочешь достичь? Какой идеальный результат?

R – Что происходит сейчас? Что уже пробовал? Что мешает?

O – Какие есть варианты? Что ещё можно сделать? Кто может помочь?

W – Что выберешь? Когда сделаешь? Как поймёшь, что получилось?

Памятка 2. 10 открытых вопросов наставника.

1. Что для тебя сейчас самое важное?
2. Как ты сам оцениваешь эту ситуацию?
3. Какие чувства у тебя вызывает происходящее?
4. Что бы ты хотел изменить? Что в твоей власти?
5. Какие варианты действий ты видишь?
6. Что из этого тебе ближе всего? Почему?
7. Что тебе нужно от меня прямо сейчас?
8. Какой самый маленький шаг ты можешь сделать уже завтра?
9. Что тебе поможет не бросить начатое?
10. Как ты поймёшь, что у тебя получилось?

Памятка 3. Чек-лист наставнической беседы.

Я задавал открытые вопросы (не давал советов).

Я не перебивал, делал паузы.

Наставляемый говорил больше меня.

Мы завершили конкретным планом действий .

Я спросил, какая поддержка ему нужна.

Критерии оценки результативности мастер-класса:

- участник может назвать модель «3Д» и алгоритм GROW;
- участник переформулирует закрытую фразу в открытый вопрос;
- участник провёл (в ролевой игре) короткую наставническую беседу с опорой на памятку;
- участник заполнил индивидуальный маршрут и определил ближайшее действие.

Мастер-класс «Секреты невербального общения»

Бажукова Ольга Александровна,
преподаватель профессионального цикла
КОГПОБУ «Многопрофильный техникум г. Советска
имени Героя Советского Союза маршала Л.А. Говорова»

1. Первый этап. Организационно-мотивационный момент.

Дорогие коллеги, я рада приветствовать вас на методическом мастер-классе «Секреты невербального педагогического общения».

Чтобы наше деловое общение было максимально эффективным и комфортным, предлагаю вам поприветствовать друг друга. Выйдите, пожалуйста, ко мне и образуйте круг.

Как известно, ладони – это самый мощный энергетический канал, а хлопки в ладоши полезны для здоровья. Они улучшают когнитивные и моторные навыки: память, мышление, внимание и сенсорное восприятие, облегчают социальную адаптацию и позволяют снять напряжение. Всё это в совокупности позволит нам с вами настроиться на активную работу. Поэтому сейчас мы будем приветствовать друг друга с помощью наших ладошек (*показываю упражнение «Ладони»*).

2. Второй этап – основной. Теоретическая часть.

Целью моей профессиональной деятельности является не только обучение, воспитание и наставничество студентов нашего техникума, но и передача опыта молодым педагогам, которые в том числе приходят работать к нам после завершения обучения в нашем колледже. Таким образом, мы сохраняем линию преемственности в системе наставничества.

Как правило, молодые педагоги в начале своего профессионального пути сталкиваются с рядом серьёзных проблем. К ним мы относим:

- высокую эмоциональную напряжённость – ответственность за результаты обучения, неуверенность в себе;
- психологические проблемы – адаптация в новом коллективе, трудности в общении с обучающимися;
- затруднения во взаимоотношениях с опытными педагогами – нехватка профессиональных рекомендаций коллег, их недоступность для общения и недостаток эмоциональной поддержки;
- проблемы дисциплины – даже после нескольких дней работы педагог понимает, что у студентов есть способы помешать ему вести урок;
- слабая мотивация к профессиональному росту;
- методическая неподготовленность – недостаточное владение приёмами и методами обучения, неумение выделять цели и задачи учебного занятия.

Поэтому наиболее оптимальными моделями взаимодействия наставника с молодым педагогом для нас являются:

- общение-коррекция. Эта модель направлена на выполнение диагностической функции педагогом-наставником в основном через организацию словесных методов, в частности, беседы;
- общение-поддержка. Эта модель ориентирована на помощь молодому педагогу в решении сложных ситуаций. От наставника требуется не только сумма знаний, но и мобилизация таких личностных качеств как такт, чуткость и т.п.;
- общение – снятие психологических барьеров. Эта модель предполагает владение педагогом-наставником технологией общения на достаточно высоком уровне, наличие у него потребности в общении с подопечным и желания помочь ему в установлении доверительных отношений.

Как вы думаете, какая из моделей работы наставника является основной при решении проблемы высокой эмоциональной напряжённости?

В рамках данной модели активно реализуется технология педагогического общения.

Технология педагогического общения – это алгоритм рефлексивного взаимодействия наставника и молодого педагога, направленный на формирование определённых знаний, а также на развитие процессуальных (интеллектуальных, мыслительных, нравственных, коммуникативных и т.д.) качеств.

Технология состоит из двух компонентов:

- 1) умение управлять своим поведением (владение своим организмом, управление своим психическим состоянием, социально-перцептивные способности, техника речи, эстетически выразительный внешний вид);
- 2) умение воздействовать на личность и коллектив (дидактические умения, организаторские умения, коммуникативные умения).

Данная технология находит своё яркое отражение в проведении тренингов с молодыми педагогами (активное обучение, направленное на развитие у педагогов коммуникативных навыков, эмоциональной устойчивости, уверенности в себе и доброжелательного отношения друг к другу).

Методами организации тренингов являются методы активного обучения: мозговой штурм, ситуативные игры, интеллект-карты. А методы активного обучения эффективно реализуются через коммуникацию.

Когда мы говорим о коммуникации, я сразу вспоминаю правило 93/7, которое сформулировано канадским актёром и режиссёром Джоном Стокером: «93% общения происходит через невербальное поведение и тон, только 7% общения происходит через использование слов».

Арсенал невербальных средств общения достаточно широк. Он включает в себя следующее:

- паралингвистические средства (культура голоса, тембр, регистр, интонация, пауза, темп, громкость, ритмика, тональность, мелодика);
- экстралингвистические средства (смех, плач, постукивания, вздохи, дыхание, касания и т.д.);
- кинестетические средства (жесты, мимика, пантомимика, поза, физические позиции, физические действия, телодвижения, взгляд, контакт глаз);
- проксемические средства (пространственные передвижения, расстояние).

Многое становится доступным, если овладеть этими средствами.

3) Практическая часть.

Сегодня я предлагаю вам окунуться в технологию педагогического общения и приглашаю вас принять участие в тренинге.

Как у любой формы делового взаимодействия, у тренинга есть свои правила (распечатка). Вспомним их *(на слайде)*:

- приходить вовремя. К началу тренинга желательно приходить за 10–15 минут;
- отключить мобильный телефон. Желательно, чтобы все участники выключили телефоны либо поставили их на беззвучный режим;
- правило активности. Все участники принимают активное участие в обсуждениях и выполнении заданий;
- «здесь и сейчас». Во время работы участники обсуждают только те вопросы, которые значимы именно в данный промежуток времени;
- правило круга. Актуально для тренингов, в которых затрагиваются личные темы. Участники обещают друг другу, что информация, озвученная во время тренинга, не будет вынесена за его пределы;
- «один микрофон». Правило напоминает участникам, что перебивать друг друга – даже при обсуждении очень интересной темы – недопустимо;
- «я-высказывания». Правило призывает участников высказывать своё личное мнение, выражая его во фразах, которые начинаются со слов «я думаю...», «я считаю...», «мне это непонятно...»;
- принцип доброжелательности. Правило означает, что участники относятся к другим участникам доброжелательно и уважительно, стараются их поддержать и помочь.

Для того, чтобы наша работа была эффективной, предлагаю разделиться на фокус-группы (с помощью жетонов).

Первая фокус-группа – наставники.

Вторая фокус-группа – молодые педагоги.

1) Упражнение «Угадай мою эмоцию» (для наставников).

Цель для молодого педагога – изобразить эмоцию с помощью мимики, пантомимики.

Цель для наставника – угадать, какое эмоциональное состояние переживает молодой педагог.

Молодые педагоги получают конверт с картинками эмоций (5 картинок). По очереди вытягивают картинку и изображают эмоцию.

Сложно было угадывать эмоцию? Почему?

Секрет 1: мимика и пантомимика человека помогают выявить уровень расположенности к общению и настроение.

2) Упражнение «Говорящее тело» (для молодых педагогов).

Цель для наставника – изобразить позу человека в определённой ситуации с помощью невербального поведения.

Цель для молодого педагога – определить, что показывает наставник.

Наставникам вручается конверт с заданиями (изобразить позу человека в какой-либо ситуации):

- изобразите позу человека, который ждёт вызов в стоматологический кабинет;

- изобразите позу человека, недовольного полученной зарплатой;

- изобразите позу человека, сдающего экзамен;

- изобразите позу человека, стоящего в очереди;

- изобразите позу человека, засыпающего на скучном педсовете.

Секрет 2: поза и телодвижения человека помогают определить его эмоциональное состояние, а также желание общаться.

3) Упражнение «Инсценировка песни» (для молодых педагогов и наставников).

Цель – подготовить и показать инсценировку известной песни.

Участники получают конверт с заданиями (карточки с текстом песен). Наставники и молодые педагоги образуют пары. Каждая пара вытягивает задание. Затем пары показывают инсценировки песен, а остальные – отгадывают.

Секрет 3: использование невербальных средств общения в паре или группе позволяют развивать практические навыки технологии педагогического общения.

4. Подведение итогов. Рефлексия.

Как вы думаете, что находится в моей шкатулке? Секреты невербального общения.

Мы хорошо поработали сегодня, и мне хочется предложить вам игру, в ходе которой аплодисменты сначала звучат тихонько, а затем становятся всё сильнее и сильнее.

(Педагог-наставник начинает тихонько хлопать в ладоши, глядя и постепенно approaching к одному из участников. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоём. Третий выбирает четвёртого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа).

Мастер-класс «Учимся эффективному общению с родителями»

Ванчугова Светлана Михайловна,
учитель начальных классов
МОУ «СОШ с УИОП №1 г. Советска»

Мастер-класс для молодых педагогов по работе с родителями направлен на развитие навыков эффективного взаимодействия, на формирование партнёрских отношений и на преодоление типичных трудностей.

Цель: повышение профессиональной компетентности молодых педагогов в области взаимодействия с родителями.

Задачи:

- отработать навыки конструктивного общения и разрешения конфликтов;
- развивать умение вовлекать родителей в образовательный процесс;
- систематизировать знания о формах и методах работы с родителями.

1. Организационный момент, настрой на мероприятие.

Добрый день, уважаемые коллеги! Очень рада нашей встрече и предлагаю начать её с упражнения «Мы тоже». Я говорю вам предложение, а вы отвечаете: «Мы тоже!»:

- я рада встрече с вами! (*Мы тоже!*);
- я делюсь с вами хорошим настроением! (*Мы тоже!*);
- я надеюсь, что наша встреча будет полезной! (*Мы тоже!*);
- я желаю вам успехов! (*Мы тоже!*).

2. Мотивация и целеполагание.

Предлагаю вам поразмышлять над цитатой В.А. Сухомлинского: «Чтобы узнать ребёнка, надо хорошо знать его семью». Как вы понимаете эти слова? Почему важно выстраивать партнёрские отношения с родителями?

Сегодня я постараюсь помочь вам в повышение вашей профессиональной компетентности в области взаимодействия с родителями.

Предлагаю участникам составить карту ожиданий: сформулировать личные цели на мастер-класс, записать их на стикерах и разместить на доске. Например: освоить техники разрешения конфликтов – или научиться правильно общаться с родителями.

3. Основная часть.

3.1. Какие слова или образы возникают у вас, когда вы думаете о взаимодействии с родителями?

(Участники по очереди называют ассоциации, например: «доверие», «трудности», «помощь», «конфликт», «сотрудничество»).

Взаимодействие с родителями – это сложный, но важный процесс. Сегодня мы будем учиться делать его более эффективным.

3.2. Родители часто предъявляют молодому педагогу множество претензий. Сегодня мы коллективно разберём самые распространённые ситуации, попытаемся выявить причину конфликта и постараемся найти пути его разрешения.

(Решение кейсов по группам).

3.2.1. Недовольство методами воспитания или обучения.

Ситуация: на родительском собрании педагог рассказывает о новых методах обучения на уроках. Один из родителей резко возражает: «Это всё ерунда, настоящие знания дают только традиционные уроки! Вы просто не хотите нормально работать!».

Причина: расхождение во взглядах на педагогику, недоверие к молодому специалисту.

3.2.2. Конфликт из-за оценки или замечания ребёнку

Ситуация: ученик получил «тройку» за контрольную. Родитель звонит педагогу с претензиями: «Почему такая низкая оценка? Мой ребёнок всё знает, вы его просто невзлюбили!».

Причина: защита интересов ребёнка, нежелание видеть реальные пробелы в знаниях, перенос эмоций на педагога.

3.2.3. Жалобы на травлю или конфликты в классе.

Ситуация: родитель утверждает, что его ребёнка обижают одноклассники, а педагог «ничего не предпринимает». В разговоре тон резкий, звучат обвинения: «Вы обязаны следить за этим каждую минуту!».

Причина: тревога родителя, непонимание границ ответственности педагога, недостаток информации о реальных действиях учителя.

3.2.4. Конфликт из-за публичного замечания.

Ситуация: педагог сделал замечание ученику при всём классе. Родитель пишет гневное сообщение в чате: «Вы унизили моего ребёнка! Я буду жаловаться директору!».

Причина: восприятие критики как оскорбления, желание защитить самооценку ребёнка, недостаток диалога между сторонами.

3.2.5. Конфликт из-за организации мероприятия.

Ситуация: педагог предлагает родителям принять участие в подготовке школьного спектакля (помочь с костюмами). Одна из мам возмущается: «У меня нет времени на ваши мероприятия! Занимайтесь этим сами, вы за это зарплату получаете!».

Причина: нежелание родителя включаться в жизнь школы, непонимание важности партнёрства.

Данные ситуации иллюстрируют типичные точки напряжения. Их разрешение требует от молодого педагога:

- сохранения спокойствия и профессионализма;
- чёткого разграничения фактов и эмоций;
- готовности к открытому диалогу;

– умения предлагать конструктивные решения.

3.4. Чтобы избежать конфликтных ситуаций, давайте рассмотрим основные принципы организации работы с родителями.

(Каждой группе предлагается раскрыть один из принципов).

3.4.1. Открытость и прозрачность:

– свободный доступ родителей к информации об успеваемости и поведении ребёнка;

– регулярное информирование о мероприятиях в классе и школе;

– возможность посещения уроков и внеурочных занятий (по согласованию);

– предоставление актуальной информации о реализуемой образовательной программе;

– ведение электронного дневника с комментариями учителя;

– создание чата класса с регулярной информацией.

3.4.2. Позитивное информирование:

– принцип «5:1». На одно замечание – пять позитивных сообщений о ребёнке;

– регулярная демонстрация достижений ученика в учёбе, творчестве, поведении;

– публичное признание успехов ребёнка и вклада семьи;

– использование «Я-сообщений»: «Я заметил, что Коля стал активнее работать на уроках» вместо «Коля раньше не отвечал»;

– «Доска почёта» с работами учеников;

– отправка родителям SMS о достижениях.

3.4.3. Индивидуальный подход:

– учёт особенностей каждой семьи, её состава, традиций и ценностей;

– гибкость в выборе методов общения с разными родителями;

– внимание к эмоциональному состоянию родителя во время беседы;

– адаптация рекомендаций под конкретную семейную ситуацию.

3.4.4. Взаимное доверие и уважение:

– соблюдение этики и культурных правил общения;

– позитивный настрой на сотрудничество;

– конфиденциальность полученной информации;

– признание компетентности родителей в вопросах воспитания своего ребёнка.

3.4.5. Доброжелательный стиль общения:

– отсутствие категоричности и требовательного тона;

– акцент на достижениях ребёнка, а не только на проблемах;

– использование конструктивной критики вместо обвинений;

– поддержание позитивного имиджа школы и педагога.

Соблюдая данные принципы, вы сможете избежать возможных конфликтов с родителями учащихся.

3.5. Формы и методы работы с родителями.

Предлагаю вам систематизировать свои знания о формах и методах работы с родителями. Используем для этого один из активных приёмов сингапурской технологии «Углы».

(В каждом углу размещена табличка с названием методов взаимодействия:

- информационно-просветительские методы;*
- диагностические методы;*
- мотивационные методы;*
- вовлекающие методы.*

Каждый участник получает карточку с названием формы и должен подойти к табличке с указанием метода, являющегося ключевым для данной формы: лекция, анкетирование, участие в мероприятиях, консультация, круглый стол, награждение родителей, совместные субботники, благодарности, анкетирование и т.д.).

4. Заключение.

Я благодарю вас за работу и дарю пять правил работы с родителями:

- начало с позитива;
- активное слушание;
- границы общения;
- открытость и информирование;
- доверие и совместная работа.

5. Рефлексия.

«Билет на выход».

(Перед уходом каждый сдаёт карточку с ответами на три вопроса:

- что я возьму в свою педагогическую практику из этого мастер-класса?*
- достигнута ли моя цель с «Карты ожиданий»?*
- что мне ещё нужно прояснить по этой теме?).*

Мастер-класс «Практика наставничества „Учитель – ученик“»

Вопилова Светлана Геннадьевна,
*учитель, классный руководитель
КОГ ОБУ «ШИОВЗ пгт. Кумёны»*

Цель: формирования представлений о модели наставничества «Учитель – ученик» и его процессе.

Задачи:

- расширить представление о модели наставничества «Учитель – ученик»;
- познакомить с формами взаимодействия наставника и наставляемого;

– создать эмоциональный контакт для активного взаимодействия.

Добрый день, уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим о практике наставничества «Учитель – ученик». Наставничество – это:

– универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнёрстве;

– одна из форм педагогической деятельности, направленная на передачу опыта, знаний, на формирование необходимых профессиональных компетенций и развитие личностных качеств (общих компетенций) наставляемого в процессе совместной деятельности с наставником.

В модели наставничества «Учитель – ученик» обучающиеся приобретают необходимый стимул к образовательному, культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, а также к развитию жизненных компетенций.

Деятельность наставника способствует решению следующих задач: раскрытие потенциала каждого наставляемого; преодоление (уменьшение рисков) подросткового кризиса; самоидентификация подростка; формирование жизненных ориентиров у обучающихся; адаптация обучающегося в новом учебном коллективе; повышение мотивации к учёбе и улучшение образовательных результатов обучающегося, а также создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми потребностями.

Я расскажу о взаимодействии «Учитель – ученик» в режиме внеурочной деятельности обучающихся с ограниченными возможностями здоровья.

Для этого, коллеги, я предлагаю разделиться на две группы и сложить предложения о том, как во взаимодействии педагог помогает обучающимся, направляет их.

(Группам раздаются разрезанные предложения, которые они должны собрать).

Первая группа:

«Педагог помогает ученикам осознать возможности и потребности, жизненные цели, выявляет дефициты учащихся и те барьеры, которые мешают им прийти к жизненной цели».

Вторая группа:

«Педагог вдохновляет и мотивирует подростков, помогая сформировать веру в достижение целей, а также показывает конкретные маршруты для их достижения»).

– Благодарю за работу, уважаемые коллеги!

Наставник для наставляемого является человеком, который окажет комплексную поддержку на пути социализации, взросления, поиска индивидуальных жиз-

ненных целей и способов их достижения, в раскрытии потенциала и возможностей саморазвития и профориентации.

В процессе взаимодействия осуществляется:

- психоэмоциональная поддержка с адаптацией в коллективе;
- развитие коммуникационных навыков, творческого потенциала наставляемого;
- формирование жизненных ориентиров у обучающегося;
- формирования ценностей и активной гражданской позиции;
- совместная работа над проектом.

В процессе совместной работы над проектом обучающиеся преодолевают свою замкнутость, получают или расширяют представление о реальном мире, своих перспективах и способах взаимодействия с окружающими.

С 2023-2024 учебного года я как классный руководитель с учениками моего класса реализую проект «Просветительское наставничество «Ученик – ученику».

Проект предполагает подготовку совместно с детьми короткого выступления на определённую тему, цель которого – в доступной форме рассказать о каком-то понятии, раскрыть тему, связанную с жизнью и здоровьем, то есть в доступной форме дать информацию об окружающем мире.

Выступаем перед обучающимися младших классов.

Моя воспитательная практика через реализацию проекта «Просветительское наставничество «Ученик – ученику» представляет собой целенаправленный процесс формирования личности учащихся через развитие нравственных качеств, активной жизненной позиции, ответственности и самостоятельности, а также создание условий для раскрытия индивидуальных способностей каждого ученика.

Наши ребята с ОВЗ испытывают сложности (затруднения) в коммуникации, в познании мира, в самовыражении, в ориентации, в планировании, в понимании «неписанных правил», в восприятии и переработке информации.

В своей воспитательной практике я как наставник знаколю обучающихся с информацией, объясняю, показываю, учу применять полученные знания, действия на практике.

А сейчас, коллеги, я приглашаю вас поиграть. Приглашаю четырёх человек.

Игра «Испорченный телефон».

(Ведущий зачитывает текст одному члену команды, который должен передать то, что он запомнил, следующему участнику. Участники заходят по очереди слушают и передают полученную информацию следующему участнику.

Текст: «В связи с переносом планового отключения горячей воды на следующую среду убедительная просьба всем сотрудникам проверить герметичность соединений на стояках в подсобных помещениях первого этажа»).

Благодарю за работу, коллеги! Итак, мы с вами сделали первый шаг в работе наставника с учениками – «Расскажи», где наставник объясняет содержание рабочего процесса, для удобства разбив его на шаги. Переходим к следующему шагу. Приглашаю 6-7 желающих.

Упражнение «Передать одним словом».

(Ведущий раздаёт группе карточки, на которых написаны названия эмоций, и просит не показывать их другим участникам. Далее ведущий просит каждого по очереди произнести только одно слово: «Ага», «Алло», «Здравствуйте» с интонацией, соответствующей эмоции, написанной на карточке участника. Список эмоций: подозрительность, разочарование, желание помочь, усталость, волнение. Остальные участники мастер-класса отгадывают, какую эмоцию пытался изобразить участник.

Вопросы для обсуждения.

- 1. Насколько легко удавалось угадать эмоцию по интонации?*
- 2. В реальной жизни насколько часто в разговоре вы по интонации с первых слов понимаете, в каком настроении находится ваш собеседник?).*

Благодарю вас! Мы сделали второй шаг в работе наставника с учениками – «Покажи». На этом этапе работы наставник показывает, что и как сделать, подробно поясняет весь алгоритм выполнения поручения, задания.

А мы перейдем к шагу номер три – «Сделай» (работа по созданию чего-либо). Предлагаю выполнить простое задание: сделать мини блокнот из одного листа бумаги А4 своими руками, следуя инструкции *(предлагается видеоинструкция по изготовлению мини-блокнота)*.

Коллеги, мы выполнили третий шаг – «Сделай». Наставляемый выполняет задание, наставник контролирует, выявляет ошибки, попутно поясняет их причины, просит переделать некачественные этапы.

Благодарю вас за работу! Сегодня мы с вами побывали в роли наставника и обучающегося.

Эффективность этой модели в том, что наставник последовательно воздействует на каждый из способов восприятия. Сначала рассказывает (воздействие на слуховое восприятие), потом показывает (зрительное восприятие), потом подопечный пробует сделать сам (практическое освоение методики). При последовательном воздействии на каждый из трёх типов восприятия усиливается эффект запоминания и овладения необходимым навыком. Если делать всё одновременно, то ученик может не воспринять информацию полноценно, а наставник – преподнести её некачественно и запутаться в своих объяснениях.

А теперь, уважаемые коллеги, я прошу вас сказать по одному слову, которое ассоциируется у вас со словом «наставник».

Всем большое спасибо за активность. Желаю каждому из вас успехов в роли наставника. Чтобы помочь другому человеку, не обязательно быть сильным и богатым, достаточно быть добрым!

Мастер-класс

«Воспитание и обучение: мудрость народной педагогики»

*Шутова Ася Владимировна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «СОШ №2 города Кирова»*

Цель мастер-класса: показать молодым учителям, как использовать русские народные пословицы о воспитании для формирования нравственных ценностей у детей, а также для построения доверительных отношений с учениками и родителями.

Ход мастер-класса

1. Вступление (5 минут) .

Наставник: – Добрый день, коллеги! Сегодня мы поговорим о том, как народная мудрость помогает нам в воспитании и обучении. Пословицы – это не просто слова, а концентрированный опыт поколений. Давайте вспомним: *«Дитяtko – что тесто: как замесил, так и выросло»*.

2. Разминка «Ассоциации» (10 минут).

Задание: каждый участник называет пословицу о воспитании, которую помнит с детства. Наставник записывает их на доске.

Обсуждение: почему эти пословицы актуальны и сегодня? Как они отражают суть педагогической работы?

3. Анализ пословиц (20 минут).

Наставник: – Давайте разберём несколько ключевых пословиц и попробуем применить их к современной школе.

(Пословица. – Современное значение. – Практическое применение).

1. «Гни дерево, пока гнётся, учи дитя, пока слушается».

Важно начинать воспитание с раннего возраста.

Раннее выявление талантов, формирование привычек.

2. «К чему ребёнка приучишь, то от него и получишь».

Привычки формируют личность.

Работа с классом по формированию культуры поведения.

3. «Детей наказывай стыдом, а не кнутом».

Воспитание через уважение.

Использование методов убеждения, а не наказания.

4. «У семи нянек дитя без глаза».

Важна согласованность действий.

Взаимодействие учителя, родителей, администрации.

5. «Что посеешь – то и пожнёшь».

Ответственность за свои поступки.

Воспитание личной ответственности у учеников.

Вопросы для обсуждения:

- как вы используете эти принципы в своей работе?
- какие трудности возникают при их применении?

4. Практическое задание «Пословица дня» (15 минут).

Задание: разделить на группы. Каждая группа получает карточку с пословицей. Нужно придумать мини-сценку или ситуацию из школьной жизни, где эта пословица была бы уместна. Примеры пословиц: «Водила за ручку – получила белоручку», «Не корми калачом, да не бей кирпичом», «Хороший пример – наилучшая проповедь».

5. Рефлексия (10 минут)

Наставник: – Поделитесь, что нового вы сегодня открыли для себя? Какая пословица показалась вам самой важной для вашей работы?

6. Заключение (5 минут) .

Наставник: – Народная мудрость – наш надёжный помощник. Помните: *«Учение образует ум, воспитание – нравы»*. Пусть ваши ученики растут достойными людьми!

7. Рекомендации для молодых учителей.

Используйте пословицы на классных часах и родительских собраниях. Включайте их в оформление класса. Обсуждайте смысл пословиц с детьми – это развивает мышление и нравственность.

РАЗДЕЛ 4.

МЕТОДИЧЕСКАЯ КОПИЛКА НАСТАВНИКА: ЭФФЕКТИВНЫЕ ПРИЁМЫ И ТЕХНОЛОГИИ

Мастер-класс «Ум хорошо, а два – лучше»

*Богатырева Татьяна Ивановна,
учитель русского языка и литературы
МКОУ «СОШ п. Пиляндыш Уржумского района»*

Индуктор: «Литература – не предмет о книгах, а предмет о жизни».

Это высказывание принадлежит известному русскому писателю Александру Александровичу Фадееву. Литература – это отражение жизни, а жизнь не делится на физику, математику, историю и русский язык.

Интерактив: «Мозговой штурм».

Участникам предлагается назвать школьное произведение и хотя бы один предмет, с которым его можно связать. Например: «Капитанская дочка» (история), «Евгений Онегин» (география, экономика), «Отцы и дети» (биология) и т.д.

Межпредметные связи – это не только дидактический инструмент, но и эффективная площадка для профессионального роста и обмена опытом между педагогами разного возраста и стажа. В рамках мастер-класса мы рассмотрим, как совместная междисциплинарная работа способствует профессиональному диалогу между молодыми и опытными учителями; обсудим формы и методы совместной работы.

Основные этапы

I. Теоретический блок.

Что такое межпредметные связи?

Межпредметные связи – это педагогический принцип и метод, при котором содержание, методы и формы обучения разных учебных дисциплин объединяются для формирования у учащихся целостной картины мира.

Идея межпредметности не нова, выдающиеся педагоги прошлого делали попытки установления взаимосвязей между предметами в процессе обучения. Так, Ян Амос Коменский в своей «Великой дидактике» писал: «Всё, что находится во взаимной связи, должно преподаваться в такой же связи». А наиболее подробное раскрытие идея межпредметных связей получила в педагогических сочинениях великого русского педагога К.Д. Ушинского. Использование межпредметных связей, отмечал он, облегчает весь ход обучения, вызывает интерес детей. Идею межпредметных связей К.Д. Ушинский считал одной из важнейших в формировании целостных и системных знаний.

Современные педагоги рассматривают межпредметные связи как важный принцип обучения, который способствует формированию целостного мировоззрения, системности знаний и комплексного развития личности учащихся. Этот подход отражает интеграционные процессы в науке и обществе, а также направлен на повышение практической и научно-теоретической подготовки обучающихся.

Виды межпредметных связей:

- содержательные. Интеграция знаний, понятий, теорий из разных предметов (например, использование математических методов в физике);
- операционные. Перенос умений и навыков, освоенных в одном предмете, на другой (например, навыки анализа текста из литературы применяются при работе с историческими документами);
- организационные. Совместное планирование и проведение уроков, проектов, внеклассных мероприятий несколькими учителями.

Функции межпредметных связей:

- образовательная. Формирование у учащихся целостных представлений о мире, развитие системного мышления;
- развивающая. Развитие познавательных интересов, творческих способностей, умения применять знания в новых ситуациях;
- воспитательная. Формирование научного мировоззрения, культуры междисциплинарного диалога;
- методическая. Обогащение арсенала педагогических средств, обмен опытом между учителями разных предметов.

Межпредметные связи – это инструмент интеграции знаний, который делает обучение более осмысленным, современным и эффективным.

Зачем нужны межпредметные связи педагогам?

Межпредметные связи – это не только инструмент для повышения качества обучения, но и мощный ресурс для профессионального роста самого учителя. Рассмотрим, как этот подход влияет на мотивацию, развитие компетенций и обмен опытом.

1. Влияние на мотивацию:

- профессиональное вдохновение. Совместная работа с коллегами из других предметных областей открывает новые горизонты, делает труд учителя более творческим и интересным;
- снижение профессионального выгорания. Взаимодействие, обмен идеями и поддержка коллег помогают избежать рутины и эмоционального истощения;
- чувство общности. Педагог ощущает себя частью сплочённого коллектива, что повышает удовлетворённость работой.

2. Развитие профессиональных компетенций:

- расширение предметных знаний. Учитель глубже понимает, как его предмет связан с другими, что позволяет давать ученикам более объёмные и системные знания;

- освоение новых методик. В процессе совместной работы педагоги знакомятся с приёмами и технологиями, применяемыми в других предметах;
- развитие гибких навыков. Умение договариваться, планировать совместную деятельность, работать в команде становится неотъемлемой частью профессиональной культуры.

3. Обмен опытом:

- диалог поколений. Молодые педагоги привносят современные цифровые инструменты и свежие идеи, а опытные коллеги делятся методическими наработками и классическими подходами. Это создаёт уникальную среду для взаимного обогащения;
- формирование банка идей. Совместные проекты и уроки становятся источником новых педагогических решений, которые могут быть использованы в дальнейшей работе;
- укрепление педагогического сообщества. Межпредметное взаимодействие способствует созданию атмосферы доверия и взаимопомощи в коллективе.

Таким образом, межпредметные связи становятся катализатором профессионального развития, повышают мотивацию к работе и создают условия для эффективного обмена опытом между педагогами.

II. Практический блок.

Участники мастер-класса делятся на группы, каждая группа получает задание. Педагоги разрабатывают творческие межпредметные задания, готовят сценарии интегрированных уроков, происходит обмен опытом между молодыми и опытными учителями.

Ожидаемый результат: после презентации и обсуждения результатов работы участники уходят с материалами для проведения интегрированных уроков и пониманием того, как превратить литературу из «предмета о книгах» в «предмет о жизни».

Вариант №1. Кейс: «Разработка вариантов межпредметных связей при проектировании урока литературы».

Целевая аудитория: молодые педагоги, наставники.

Цель кейса: научиться выявлять и использовать межпредметные связи при работе с художественным текстом, формировать у школьников целостное восприятие мира через интеграцию литературы с другими предметами на примере рассказа Ю.П. Казакова «Тихое утро» (6 класс).

Задачи:

- проанализировать текст рассказа с точки зрения содержания, проблематики и художественных средств;
- определить потенциальные точки соприкосновения с другими школьными предметами;
- разработать фрагмент интегрированного урока;
- сформировать навыки командной работы и методического анализа.

Ситуация: вам предстоит разработать фрагмент интегрированного урока по рассказу Юрия Казакова «Тихое утро». Рассказ небольшой, но насыщенный деталями, которые позволяют выйти далеко за рамки предмета «литература».

Ваши задачи:

- внимательно прочитать текст рассказа;
- выделить ключевые образы, проблемы и детали, которые могут стать «мостиками» к другим дисциплинам.

Этапы совместной работы.

1. Литературоведческий анализ.

Тема: дружба, испытание характера, встреча с опасностью, красота природы.

Проблема: трусость и смелость, ответственность за товарища, преодоление страха.

Ключевые образы: Яшка (деревенский мальчик), Володя (мальчик из Москвы), природа (утро, лес), колодец, река.

Язык: описание природы (пейзаж), портретная характеристика героев.

2. Поиск межпредметных связей.

При решении данного кейса педагогами были предложены следующие варианты межпредметных связей, которые можно использовать при проектировании урока по рассказу Ю. Казакова «Тихое утро».

2.1. Литература и русский язык:

- анализ художественного текста. Работа с композицией, художественными средствами (антитеза, метафора);
- развитие речи. Составление характеристик героев, написание творческих работ (письмо другу, эссе о нравственном выборе);
- словарная работа. Обсуждение значений слов «нравственный выбор», «взаимовыручка», «героизм», «антитеза».

2.2. Психология:

- исследование внутреннего мира героев. Анализ мотивов поступков, чувств (страх, стыд, сострадание);
- обсуждение понятия «нравственный выбор» и его влияния на личность;
- работа с эмоциями. Составление «эмоциональной карты» героя, обсуждение, как чувства влияют на поступки.

2.3. Основы безопасности и защиты Родины (ОБЗР):

- правила поведения на воде;
- оказание первой помощи утопающему (алгоритм действий, что делать, если кто-то тонет);
- обсуждение опасностей, подстерегающих детей в природе, и способов их избежать.

2.4. Обществознание:

- дискуссия о добре и зле, дружбе, взаимопомощи, ответственности;
- анализ поступков героев с точки зрения морали и нравственности;

– обсуждение жизненных ценностей. Что значит быть настоящим человеком?

2.5. География и краеведение:

- описание северной деревни, природы, реки;
- работа с картой. Где могли происходить события? (Предположительно -средняя полоса России);
- влияние природы на жизнь и быт людей (рыбалка, деревенский уклад).

2.6. Изобразительное искусство:

- сравнение описания природы в рассказе с репродукциями картин (например, И. Левитан, «Омут»; С. Виноградов, «Северная деревня»);
- создание иллюстраций к ключевым эпизодам рассказа;
- анализ роли пейзажа в раскрытии внутреннего мира героев.

Вариант № 2. Кейс: «Разработка межпредметного урока по произведению Н.С. Лескова «Левша» (6 класс).

Целевая аудитория: молодые педагоги, наставники.

Цель кейса: использовать межпредметные связи при работе с художественным текстом, сформировать у учащихся понимание того, как в сказе «Левша» переплетаются художественный вымысел и реальные исторические факты, а также сопоставить художественный вымысел Н.С. Лескова с реальными возможностями оптических приборов и биологическими особенностями насекомых.

Задачи:

- проанализировать текст рассказа с точки зрения содержания, проблематики и художественных средств;
- показать, как литература отражает исторические реалии, научные достижения и культурные особенности России XIX века;
- разработать сценарий интегрированного урока;
- сформировать навыки командной работы и методического анализа.

Ситуация: в 6-м классе необходимо провести интегрированный урок, посвящённый сказу Н. С. Лескова «Левша». Задача – показать, что литература – это не просто вымысел, а зеркало эпохи; научить анализировать текст через призму истории и науки, развивая критическое мышление.

Участники: учителя литературы, истории, биологии.

Этапы совместной работы

1. Совместное планирование.

Распределение ролей:

- учитель литературы отвечает за анализ текста, языка, образов героев и идеи произведения;
- учитель истории готовит материал о России времён Александра I и Николая I, о русско-английских отношениях, о быте тульских оружейников.
- учитель биологии проводит практическую работу: «Микроскопический мир и «блоха» Лескова».

2. Разработка сценария урока (результат решения кейса).

Тема урока: «Русский характер и научный гений в сказе Н. С. Лескова „Левша“».

Структура урока (45 минут).

1. Вступление. Литературный образ (10 минут).

Учитель литературы вводит в мир сказа. Обсуждение главного героя: кто такой Левша? Анализ его речи, поступков. Постановка проблемного вопроса: «Левша – это реальный человек или собирательный образ?».

2. Исторический контекст (10 минут).

Учитель истории переносит класс в Санкт-Петербург и Лондон начала XIX века. Краткий рассказ о путешествии императора в Англию, о демонстрации чудес европейской техники. Сравнение уровня развития промышленности России и Англии того времени. Почему для русских мастеров было важно доказать своё мастерство?

3. Практическая работа по биологии: «Микроскопический мир и «блоха» Лескова» (20 минут).

Учитель биологии организует работу с целью сопоставить художественный вымысел Н.С. Лескова с реальными возможностями оптических приборов и биологическими особенностями насекомых; развить навыки работы с микроскопом и критического мышления.

Оборудование:

- лабораторные микроскопы;
- готовый микропрепарат (или живая культура) «Конечность насекомого» – например, лапка блохи, мухи или комара;
- линейка с миллиметровыми делениями.

Ход работы.

3.1. Вводная часть (5 минут).

Учащимся предлагается вспомнить, как англичане демонстрировали императору танцующую блоху. Вопрос для обсуждения: «Могли ли тульские мастера увидеть блоху невооружённым глазом? А рассмотреть её лапки, чтобы подковать их?».

3.2. Исследование микропрепаратов (10 минут).

Учащиеся работают в парах. Задание: настроить микроскоп, рассмотреть предложенные препараты и выполнить измерения.

Задание 1. Оценка масштаба:

- рассмотрите препарат «Конечность насекомого»;
- найдите коготки и щетинки на лапке;
- используя шкалу окуляр-микрометра (или обычную линейку, зная увеличение), оцените толщину самой тонкой щетинки.

Ожидаемый результат: толщина щетинки составляет сотые доли миллиметра (микрометры).

Задание 2. Сравнение с художественным образом:

- прочитайте описание блохи в сказе;
- сравните размер подковы, описанный Лесковым, с тем, что вы видите в окуляр.

Вывод: реальна ли история о подкованной блохе с точки зрения биологии и оптики?

3.3. Анализ и выводы (5 минут).

Вопросы для анализа:

- оптика. Какое увеличение микроскопа необходимо, чтобы увидеть детали размером 0,01 мм? (*Для справки: невооружённый глаз видит детали не мельче 0,1–0,2 мм*). Могли ли мастера XVIII–XIX века работать с таким увеличением?
- биология. Каково строение лапки насекомого? Зачем нужны щетинки и коготки? (*Ответ: для сцепления с поверхностью, осязания*);
- технологии. Какова толщина иглы, которой можно было бы сделать подковы для такой блохи? Сравните это с толщиной человеческого волоса (около 0,05–0,1 мм).

Итоговый вывод: история Левши – это художественная гипербола. С точки зрения биологии и физики подковать блоху невозможно из-за ограничений материалов (металл слишком тяжёл и груб) и пределов оптического разрешения того времени. Однако сказ прославляет виртуозное мастерство русских умельцев, способных творить чудеса, которые кажутся фантастикой.

4. Рефлексия (5 минут).

Обсуждение: как знания по истории и биологии помогли глубже понять замысел писателя?

5. Домашнее задание.

Творческая мастерская. Ученики делятся на группы: «литераторы», «историки», «биологи». Каждая группа должна представить свой взгляд на финал сказа (болезнь и смерть Левши в больнице):

- «литераторы» ищут символический смысл;
- «историки» описывают реальные условия в больницах для простого народа;
- «биологи» предлагают, как можно было бы спасти Левшу с помощью знаний того времени.

III. Дискуссия и обмен опытом.

Круглый стол «Вызовы и преимущества взаимодействия».

Основные вопросы для обсуждения:

- какие преимущества даёт межпредметное взаимодействие для учащихся и педагогов?
- с какими трудностями чаще всего сталкиваются молодые учителя при подготовке и проведении таких уроков?
- какие сложности возникают у опытных педагогов при внедрении новых форматов?

– каковы эффективные способы преодоления барьеров между предметниками?

– как организовать продуктивное сотрудничество между педагогами разного возраста и опыта?

При обсуждении вопросов происходит обмен опытом. Участники круглого стола делятся примерами успешных межпредметных уроков, рассказывают о своих находках, ошибках и способах их преодоления.

Преимущества межпредметного взаимодействия:

- формирование у учащихся целостной картины мира;
- развитие критического и творческого мышления;
- повышение мотивации к обучению;
- обогащение профессионального опыта педагогов;
- укрепление командного духа в педагогическом коллективе.

Трудности молодых педагогов:

- недостаток опыта в планировании и координации с коллегами;
- неуверенность в собственных знаниях смежных предметов;
- сложности в управлении классом при нестандартных форматах урока;
- ограниченное время на подготовку из-за высокой учебной нагрузки.

Трудности опытных педагогов:

- консерватизм, привычка к традиционным методам;
- сложности в освоении новых технологий и подходов;
- недостаток времени на совместную подготовку из-за большой нагрузки;
- психологический барьер при работе в команде с молодыми коллегами.

Пути преодоления трудностей:

- организация регулярных методических семинаров и мастер-классов;
- введение наставничества «опытный педагог – молодой специалист»;
- совместное проектирование уроков в малых группах;
- использование цифровых платформ для обмена материалами и идеями;
- поддержка администрации (выделение времени на совместную работу, поощрение инноваций).

В ходе обсуждения подчёркивается, что совместными усилиями молодых и опытных педагогов можно реализовать потенциал межпредметного обучения. Важно не только обмениваться опытом, но и поддерживать друг друга, быть готовыми к экспериментам и постоянному развитию.

IV. Рефлексия.

Анкетирование участников.

Вопросы для анкетирования.

1. Насколько тема мастер-класса была для вас актуальна и полезна? (Оцените по 5-балльной шкале структуру и логику изложения материала).

2. Получили ли вы ответы на свои профессиональные вопросы, связанные с межпредметными связями?

3. Появились ли у вас новые идеи для сотрудничества с другими педагогами после мастер-класса?

4. Что стало для вас главным открытием или «инсайтом» на этом мастер-классе?

V. Заключение.

Межпредметные связи – это не только способ сделать обучение интереснее для учеников, но и мощный инструмент для развития педагогического коллектива, укрепления традиций и внедрения инноваций.

Мастер-класс «Проект. Трудно? Легко!»

*Варина Светлана Георгиевна,
заместитель директора по УВР,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «СОШ с. Гордино»
Афанасьевского муниципального округа»*

Аннотация мастер-класса: проектная деятельность часто вызывает у педагогов стресс из-за кажущейся сложности и неопределённости. Как превратить хаос задач в чёткий план, а тревогу – в мотивацию команды? Ключевая роль в этом процессе принадлежит наставнику.

На данном мастер-классе участники познакомятся с простым и эффективным алгоритмом «5П» для создания любого проекта. Всего за 20 минут педагоги в команде пройдут полный цикл: от выявления проблемы – до создания прототипа сетевого социального проекта, посвящённого Году дошкольного образования.

Результат: каждый участник уйдёт с главной установкой: проект – это не нагрузка, а мощный инструмент для решения реальных задач и сплочения команды наставников и наставляемых.

Целевая аудитория: педагоги образовательных организаций.

Тема мастер-класса: «Проект. Трудно? Легко!»

Цель мастер-класса: повысить мотивацию педагогов к овладению проектной деятельностью.

Задачи.

1. Познакомить участников мастер-класса с основными теоретическими аспектами проектной деятельности.

2. Углубить знания педагогов о методе проектов, алгоритме создания проекта.

3. Передать свой опыт работы путём прямого и комментированного показа последовательности действий, методов, приёмов и форм организации проектной деятельности.

4. Показать роль наставника в создании проекта.

Форма проведения мастер-класса: лекция с элементами презентации + практическая работа.

Участники: педагоги образовательных организаций

Оборудование: мультимедийный проектор, экран, ноутбук, 2 флипчарта.

Дидактический материал: презентация, раздаточный материал, заголовки «5П», картинки, стикеры на магнитной ленте (заготовки трёх проектов по разным проблемам), бумага формата А-4, ручки, маркеры.

Структура мастер-класса:

- организационный момент;
- постановка проблемы;
- основное содержание мастер-класса (сочетание теоретической части с практической);
- завершение мастер-класса.

Продолжительность мастер-класса – 20 минут.

Методы: словесный, наглядный, практический.

Приёмы: объяснение, рассказ, беседа с показом практических действий.

Планируемые результаты: готовность и способность педагогов к саморазвитию и самосовершенствованию;

Ход мастер-класса

Часть 1. Теоретическая.

Коллеги, добрый день! Узнаёте своё рабочее место перед проведением какого-нибудь важного дела или мероприятия? У кого оно выглядит примерно вот так? *(На флипчарте приклеены стикеры. Звучат ответы педагогов).*

Согласитесь, это хаос. А что нужно сделать, чтобы его не было?

(Примерные ответы педагогов: надо всё привести в порядок, составить план, не брать всё на себя, а назначить ответственных).

– Какой метод предлагает нам всё это привести в структуру, поставить цель, задачи, наметить план действий и получить продукт?

(Ответ педагогов: метод проектов).

Да, это метод проектов. Кто-то из вас сейчас подумал: «Опять эти проекты!». А может, среди вас есть те, кто про себя сказал: «О, проект! Классно!». Действительно, метод проектов актуален в современной педагогике благодаря современным теориям и концепциям, а также практическим рекомендациям. Актуальность метода связана с необходимостью не столько передавать ученикам сумму знаний, сколько научить приобретать эти знания самостоятельно

Итак, *на слайде* вы видите, что такое проектная деятельность:

«Проектная деятельность – это учебно-познавательная, творческая или игровая деятельность, результатом которой становится решение проблемы.

В результате проектной деятельности формируются следующие компетенции: учебно-познавательные, информационные, коммуникативные, проектно-исследовательские».

Но сейчас я скажу главное: организуя проектную деятельность, мы формируем у наших подопечных навыки сотрудничества: планировать, взаимодействовать, помогать друг другу. Для нас, педагогов-наставников, это особенно важно. Кто объединит молодых педагогов в единую команду для работы над проектом? Педагог-наставник!

Но сегодня я вам покажу, что не только педагог, но и проект становится главным **инструментом-наставником** для решения реальных задач и сплочения команды. И тема моего мастер-класса «Проект. Трудно? Легко?» (слайд).

Кто считает, что проект – это трудно? *(На флипчарт №1 приклеиваю слово и знак вопроса. Педагоги поднимают листочки с ответами: трудно или легко).*

А кто считает, что легко? *(На флипчарт №1 приклеиваю слово и также пока знак вопроса. Ответы педагогов).*

Мнения разные. Я думаю, что среди нас нет таких педагогов, которые никогда не работали над проектом. Ведь мы, сами того не подозревая, каждый день становимся руководителями или участниками самых разных проектов. Не верите? Я докажу.

Вы планируете мероприятие? Это мини-проект! Вы решаете, как провести отпуск или день рождения? Это проект! Так что проектная деятельность вам хорошо знакома. Так почему на работе проект часто вызывает стресс? Давайте посмотрим на него другими глазами. Для этого я вам предлагаю послушать притчу. *(Во время чтения приклеиваю на флипчарт №1 картинки на магнитной ленте: 1 – мудрец у реки; 2 – мудрец чертит схему; 3 – ученики; 4 – лодка; 5 – плывут вместе. Приложение 1).*

«Однажды мудрец странствовал в поисках смыслов и добрал до реки. Ни моста, ни лодки не было видно... Возникла проблема – надо переправиться, но как?.. Задумался мудрец: что же делать? Он закрыл глаза и представил результат – как он переправился на другой берег.

«Эврика! Нужно сделать лодку, которая приведёт меня к моей мечте и решит проблему». Сел мудрец, нарисовал схему лодки, расчёты произвёл, план составил. А тут и ученики подросли. Мудрец распределил между ними работу. В команде дело пошло быстрее. Скоро лодка была готова. Они переправились на другой берег и решили проблему».

Коллеги, вам эта притча ни о чем не напоминает? *(Ответ педагогов: напоминает этапы проекта).*

Притча иллюстрирует, как надо создавать и реализовывать проекты. И если посмотреть, то в её основе лежит некий алгоритм, который я называю «Пять П» (на слайде). Давайте его разберём. *(У каждого имеется текст притчи. По ходу объяснения «5П» приклеиваю на флипчарт №1 над каждой картинкой соответствующий этап (проблема, проектирование, поиск, продукт, презентация)).*

1-П: проблема. Но сначала вопрос: кто здесь главный? Мудрец! Правильно! Но не просто мудрец, а мудрец-наставник. С чем он столкнулся? С проблемой!

Любой проект начинается с проблемы. Это боль. Найдите, какая проблема (боль) в притче? (Река). Роль наставника – помочь членам команды увидеть и принять эту проблему как свою.

2-П: проектирование (планирование). На этом этапе мы ставим цель и задачи. Какая цель в притче? *(Нужно сделать лодку)*. Сейчас найдите задачи. *(Нарисовал схему лодки, расчёты произвёл, план составил)*. Задачи – это пути для достижения цели.

3-П: поиск. Чего? Ресурсов! Определяем, какие ресурсы будем привлекать: время, люди, материалы, информация, деньги. Кого привлекает мудрец? Учеников. Обратите внимание! Роль наставника – направить к ресурсам. Он не тащит всё сам!

4-П: продукт. Это средство решения проблемы. Какой продукт в притче? Лодка. Роль наставника – следить, чтобы продукт действительно «плыл», то есть работал на цель.

5-П: презентация. А что будет презентацией в притче? *(Успешная переправа и продолжение пути)*.

Приём для запоминания

Чтобы понять, насколько важны эти связующие части, я вас попрошу приготовить руки. Пожалуйста, сложите ладони в замок. Левая рука – это Проблема и Цель (фундамент). Правая рука – Задачи и Ресурсы (инструменты). Сцепленные пальцы – это Продукт (результат, который держится на всём сразу). Если убрать одну руку – замок рассыплется. Так и в проекте: если нет ресурсов или неясна цель – проект не состоится.

Вывод: проект – это работа, которая создаёт что-то новое. А наставник – капитан, который ведёт команду от «берега проблемы» к «берегу результата».

Часть 2. Практикум

А сейчас я предлагаю закрепить правило «5П» на практике. Тем более у меня появилась хорошая идея! 2026 год объявлен Годом дошкольного образования. А поскольку среди нас есть и воспитатели, и учителя, я предлагаю построить мост сотрудничества между школой и детским садом. А для этого создадим каркас сетевого социального проекта. Вы должны заранее подготовить три каркаса проектов по той теме, по которой вы будете создавать проект. В моём случае – это школа и детский сад.

Кто-то из вас может возразить: «Где школа и где детский сад!». Но! У меня за плечами только что законченный грантовый проект. Наша команда: психолого-педагогический класс МБОУ «СОШ с. Гордино» и студенты 2-го курса ВятГУ создавали проект, находясь друг от друга на расстоянии в 300 км. Нас, наставников, не должны пугать никакие дистанции. Поэтому я к себе приглашаю трёх самых смелых молодых проектных менеджеров. *(Выходят три человека к флипчарту №2, на котором в хаотическом порядке на магнитной ленте расположены стикеры пяти цветов. Каждый цвет соответствует опреде-*

лённому этапу проекта. Приложение 1). Разрешите мне сегодня быть вашим наставником.

Итак, перед вами хаос, о котором я говорила в начале мастер-класса. Ваша задача – создать проект, используя шаблон с пятью зонами, соответствующими нашим «5П». Вы должны выбрать стикеры, на которых обозначены проблема, цель, задачи, участники проекта, продукты, и перенести к соответствующему этапу проекта на флипчарт №1. Вашим помощником будет алгоритм, а также стикеры соответствующего цвета. Помните: время ограничено, поэтому работаем быстро и слаженно. Начнем с чего? С проблемы. Выберите одну из трёх.

А вам, уважаемые зрители и жюри, я предлагаю придумать слоган, то есть короткую фразу, которая подчёркивает дружбу между школой и садиком. Или фразу, которую можно использовать в конце защиты проекта. Свои фишки записывайте на стикерах.

Перехожу к фокус-группе. Определились с проблемой? Далее выбираем цель, задачи, ресурсы, продукт, который соответствует выбранной проблеме, а затем готовимся к презентации. *(Помогаю фокус-группе найти цель, задачи и т.д.)*.

Работа с залом. Итак, у кого что получилось? Давайте озвучим! Кстати, команда может воспользоваться вашими идеями.

Работа с фокус-группой. Давайте придумаем название, оно должно быть ярким, говорящим. *(Пишем на чистом листе и прикрепляем сверху. Лист со слоганами добавляем к «5П-презентации»)*.

Часть 3. Защита. Мини-презентация.

Команда единомышленников! Готовы к защите? Озвучьте, пожалуйста, ключевую идею вашего проекта! *(Проходит защита проекта)*.

Общий анализ. Рефлексия.

Друзья! За короткое время вы создали реальный проектный замысел. Показалась ли вам работа сложной? Нет? А почему? Потому что с наставником. Потому что в команде. Представьте, каково работать молодому, неопытному педагогу без наставника и без команды. Давайте сделаем вывод: работа над проектом – это всегда командная работа, именно в команде молодые педагоги лучше всего перенимают опыт, а мы, наставники, в свою очередь, учимся у молодых.

(Все садятся на место).

А сейчас давайте снова обратимся к началу нашего занятия. Проект: трудно? *(Поднимают листочки с ответами)*. Или легко? *(Поднимают листочки с ответами)*. Легко – если есть команда и наставник.

Я со своей командой за последние 5 лет реализовала 5 проектов. Наш проект «Учитель всегда учитель» стал призёром регионального фестиваля инновационных проектов и программ. И с этим же проектом я участвовала в региональном конкурсе «ПРОрыв к успеху», где также стала призёром. Но главный секрет вот в чём: настоящий проект, как и настоящий педагог, никогда не бывает окончательно-

но завершён. Он живой. Он открыт для новых идей. Мне очень хочется, чтобы вы, вернувшись к себе на работу, сказали своим молодым коллегам: «Давай попробуем! У нас получится!».

А вам, друзья, дарю алгоритм «5П». Спасибо, что были моей проектной командой! Творите, выводите свои команды к новым берегам. И помните: лодка уже построена, остаётся только плыть!

Мастер-класс «Авторская настольная игра „Педсовет: битва за аттестацию“»

*Демакова Ирина Владимировна,
учитель математики
МБОУ «СОШ №24 города Кирова»*

Современная система педагогического образования сталкивается с вызовом: как обеспечить плавный переход студента от академического знания к реальной профессиональной деятельности? Исследования показывают, что молодые учителя испытывают значительные трудности в первые годы работы, сталкиваясь с разрывом между теоретической подготовкой и многозадачностью реального учебного процесса [1, 2].

Одним из перспективных направлений решения данной проблемы выступает использование имитационных игровых технологий, позволяющих в безопасной среде моделировать типичные профессиональные ситуации и отрабатывать стратегии поведения [3].

Цель данной статьи – представить методический потенциал авторской настольной игры «Педсовет: битва за аттестацию», разработанной для студентов педагогических вузов и молодых специалистов в системе наставничества.

Методологическую базу исследования составляют:

1. Теория контекстного обучения (А.А. Вербицкий), согласно которой усвоение профессиональных знаний происходит эффективнее при их включении в контекст будущей трудовой деятельности [4].

2. Концепция рефлексивной практики (Д. Шон), подчёркивающая значение анализа собственного опыта и «знания-в-действии» для становления профессионала [5].

3. Идеи Л.С. Выготского о зоне ближайшего развития, реализуемые в игровом взаимодействии с наставником и более опытными коллегами [6].

4. Исследования геймификации в образовании (К. Капп), доказывающие эффективность игровых механик для повышения мотивации и глубины усвоения материала.

Описание игры «Педсовет: битва за аттестацию».

Концепция и структура.

Игра представляет собой комплект, включающий:

- игровое поле в виде карты школы;
- четыре базовые колоды карточек (всего 34 карточки);
- систему жетонов «Пятёрка» как игровой валюты;
- фишки и кубик.

Игровое поле моделирует образовательное пространство школы: кабинеты (учительская, классы, столовая, библиотека, кабинет директора).

Типология карточек:

<i>Колода</i>	<i>Цвет</i>	<i>Содержание</i>	<i>Компетенции</i>
«Методичка»	Зелёный	Вопросы по педагогике, психологии, методике	Теоретические знания, понятийный аппарат
«Форс-мажор»	Красный	Нестандартные ситуации на уроке	Стрессоустойчивость, импровизация, гибкость
«Классный час»	Синий	Творческие задания	Креативность, коммуникация, самопрезентация
«Перемена»	Жёлтый	Бонусы и игровые активности	Эмоциональная разрядка, мотивация

Методический потенциал игры «Педсовет: Битва за аттестацию».

Игра обладает значительным методическим потенциалом, выступая инструментом комплексного формирования профессиональных компетенций будущих педагогов. В процессе игровой деятельности у участников развиваются как общепрофессиональные компетенции (например, способность проектировать образовательный процесс, готовность к педагогической импровизации, умение анализировать и прогнозировать педагогические ситуации), так и специальные компетенции: владение методическим аппаратом (через зелёную колоду «Методичка»), знание возрастной психологии (через красную колоду «Форс-мажор») и развитие коммуникативных навыков (через синюю колоду «Классный час»).

Ключевым преимуществом игры является создание безопасной среды для профессиональных проб. Молодые педагоги получают возможность экспериментировать с различными стилями поведения, ошибаться без реальных последствий, видеть альтернативные решения одной ситуации и получать конструктивную об-

ратную связь от коллег и наставника. Эта безопасная среда становится пространством для свободного поиска и профессионального экспериментирования.

Для наставника игра выполняет важную диагностическую функцию. Наблюдая за действиями участников, он может выявить индивидуальные затруднения студентов, пробелы в их теоретической подготовке, определить предпочитаемые стили педагогического общения, а также оценить уровень стрессоустойчивости и гибкости будущих педагогов. Это позволяет выстраивать адресную траекторию дальнейшего сопровождения.

Наконец, игра способствует развитию профессиональной рефлексии. Обсуждение игровых ходов и коллективный анализ смоделированных ситуаций формирует у будущих педагогов привычку осмысливать свои действия, видеть их последствия и искать оптимальные стратегии поведения в реальной педагогической практике.

Роль наставника.

Наставник выполняет функции:

- организатора (организует обсуждение, направляет анализ);
- эксперта (поправляет, подсказывает при затруднениях);
- модератора рефлексии (помогает осмыслить игровой опыт);
- хранителя безопасной среды (поддерживает атмосферу принятия).

Важно: наставник не оценивает ответы как «правильные/неправильные», а помогает увидеть достоинства и ограничения различных решений.

Ожидаемые образовательные эффекты.

Для студентов:

- актуализация теоретических знаний в практическом контексте;
- снижение тревожности перед выходом на практику;
- расширение поведенческого репертуара;
- укрепление профессиональной идентичности.

Для молодых учителей:

- профилактика профессионального выгорания;
- обогащение методической копилки;
- развитие гибкости в нестандартных ситуациях;
- укрепление связей с профессиональным сообществом.

Для системы наставничества:

- диагностика профессиональных дефицитов;
- индивидуализация сопровождения;
- создание неформальной среды для передачи опыта.

Настольная игра «Педсовет: битва за аттестацию» представляет собой эффективный методический инструмент, позволяющий интегрировать теоретическую подготовку с моделированием реальных профессиональных ситуаций, развивать ключевые педагогические компетенции в безопасной игровой среде, обеспечивать диагностику готовности студентов к самостоятельной деятель-

ности, а также создавать условия для неформального профессионального общения и обмена опытом. Дальнейшие исследования могут быть направлены на эмпирическую проверку эффективности игры, разработку методических рекомендаций для наставников и создание цифровой версии игрового комплекта.

Мастер-класс

«Приёмы продуктивного чтения на основе работы с повестью Альберта Лиханова „Крёсна“»

*Зверева Татьяна Анатольевна,
учитель истории и обществознания
КОГОВУ «СШ с УИОП пгт. Уни»*

1. Вступление. Мотивационная беседа.

Наставник: – Не за горами каникулы, а чем вы, мои уважаемые молодые коллеги, любите заниматься в свободное время?

(Среди вариантов, скорее всего, будет ответ: читать интересные книги).

Наставник: – А что вас привлекает в чтении?

Молодые педагоги *(возможный ответ)*: – Чтение позволяет раздвинуть границы сущего, узнать что-то новое.

Наставник: – Великий В.А. Сухомлинский говорил: «Чтение – это окошко, через которое дети видят и познают мир и самих себя». Вы согласны с этим высказыванием? Чтение – это интересно. Почему же современные дети утрачивают интерес к чтению?

Молодые педагоги *(возможный ответ)*: – Современные дети визуалы, имеют клиповое мышление.

Наставник: – А вот ещё один великий педагог, К.Д. Ушинский. Ему принадлежат слова: «Читать – это ещё ничего не значит; что читать и как понимать – вот в чём главное дело». Возможно, одна из причин потери интереса к чтению у детей – то, что они не понимают, что читают.

А между тем читательская компетенция – одно из ключевых условий успешного освоения образовательных стандартов. Умение работать с информацией является общим требованием для всех учебных предметов. Поэтому сегодня я предлагаю поговорить о технологии продуктивного чтения и оценить её с точки зрения применения на разных уроках.

Цель: на примере художественных текстов представить приёмы продуктивного чтения и определить возможность их применения на различных учебных предметах.

Технология продуктивного чтения – это образовательная технология, опирающаяся на законы читательской деятельности и обеспечивающая полноценное восприятие и понимание текста читателем и его активную читательскую позицию по отношению к тексту и его автору.

Продуктивное чтение позволяет: понять, о чём в тексте сообщается в явном виде; выделить основную идею текста, его главный смысл; читать «между строк», понимая, о чём в тексте сообщается в неявном виде. Цель технологии – формирование читательской компетенции школьника.

Задачи технологии:

- формирование техники чтения и приёмов понимания и анализа текста;
- развитие интереса к самому процессу чтения и потребности читать;
- формирование основ читательской компетенции школьников;
- совершенствование умения работать с разными источниками информации.

Технология включает в себя три этапа работы с текстом. I этап – работа с текстом до чтения. II этап – работа с текстом во время чтения. III этап – работа с текстом после чтения.

Первый этап. Работа с текстом до чтения.

Наставник представляет молодым педагогам повесть Альберта Лиханова «Крёсна» (М.: ООО «Издательский образовательный и культурный центр «Детство. Отрочество. Юность», 2007. – 94(2) с.: ил.).

Наставник: – Кто читал эту повесть? Что помните? Предлагаю сегодня открыть для себя это произведение с позиции педагога.

Какие книги Альберта Лиханова вы читали? Фильмы, снятые по этим книгам, вы смотрели? Предлагаю составить кластер.

Молодые педагоги: – «Русские мальчики», «Мой генерал», «Сломанная кукла», «Благие намерения», «Семейные обстоятельства».

Наставник: – А кто помнит, знает, о чем повесть «Крёсна»?

Молодые педагоги: – Повесть о военном детстве Кировских ребят, которых учит, воспитывает, оберегает их пожилая учительница.

Наставник: – Как вы думаете, а о чём мы можем поговорить с вами, опираясь на отдельные эпизоды из этой книги?

Молодые педагоги (*варианты ответов*): – Как проходили уроки в годы войны? Как учила детей Анна Николаевна? Почему автор называет её «крёсна»?

Наставник: – Уважаемые коллеги, для чего нужен этап «до чтения»?

Молодые педагоги: – Главная задача – вызвать интерес, мотивацию прочитать рассказ, повесть книгу.

Наставник: – Как мы можем использовать эти приёмы на своих уроках?

Молодые педагоги: – Предварительное знакомство с главой, с иллюстрациями; предположение, о чём пойдёт речь на уроке.

Второй этап. Работа с текстом во время чтения.

Данный этап начинается с первичного самостоятельного чтения отрывков из повести. Наставник предлагает проводить маркировку на полях текста: ! – это интересно; ? – это вызывает вопросы; V – я тоже так делаю.

Наставник: – Какие методы и приёмы Анны Николаевны вы для себя отметили (*с опорой на текст*)?

Молодые педагоги:

1. Нестандартный подход к запоминанию знаний. Например, таблицу умножения она не заставляла зубрить, а объясняла логику вычислений.

2. Развитие внимания к родному слову. Анна Николаевна учила учеников разбивать слова на буквы и составлять из них новые слова.

3. Призыв к аккуратности и уважению к окружающим. Учительница говорила: «Вы учитесь писать не для себя, а для других».

4. Индивидуальная работа. Если что-то давалось ученикам тяжело, Анна Николаевна многократно объясняла и повторяла похожие задания, пока не добивалась успеха

5. Интерес к жизни учеников. Она интересовалась жизнью воспитанников, слушала их истории, проблемы и трудности, делилась советами, как могла, помогала им.

Наставник: – Какие из этих приёмов вам кажутся эффективными и в современной школе? Приведите примеры, как на своих уроках (химия, география, английский язык) можно применить какие-то из перечисленных приемов? (*Ответы молодых педагогов*).

То есть, на данном этапе мы анализируем, «проживаем», понимаем текст, сочувствуем, переживаем,

Третий этап. Работа с текстом после чтения.

Наставник: – Главная задача данного этапа – обеспечить углублённое восприятие и понимание текста. На этом этапе мы ставим вопрос к тексту в целом, организуется беседа. Её результатом должно стать понимание авторского смысла.

Прототипом образа Анны Николаевны стала первая учительница Альберта Лиханова – Аполлинария Николаевна Тепляшина. Эпиграф этой повести – «Незабвенной учительнице моей Аполлинарии Николаевне Тепляшиной посвящаю». В произведениях писателя её образ часто упоминается с теплотой и нежностью. Как вы думаете, первая учительница учила только умело подобранной методикой? (*Ответы молодых педагогов*).

Какие качества личности Анны Николаевны вы можете отметить? Постарайтесь их ранжировать для себя.

Молодые педагоги (*варианты ответов*): – Милосердие и сострадание. Справедливость. Терпение и упорство. Преданность работе и ученикам. Профессионализм (педагогический талант).

Наставник: – Почему, на ваш взгляд, автор называет свою первую учительницу «крёсна»?

Молодые педагоги: – Называя ее «крёсна», он подчёркивает заботу, человеческую близость, доброту, которые учитель проявляла по отношению к своим ученикам.

Наставник: – Итак, на примере работы с несколькими эпизодами повести А. Лиханова «Крёсна» мы познакомились с приёмами продуктивного чтения. На каждом этапе использовали различные приёмы работы с информацией. Предлагаю их вспомнить

Молодые педагоги: – Кластер, маркировка текста, ранжирование, проблемная беседа.

Наставник: – Через эти приёмы мы постарались проникнуть в понимание авторского смысла и, надеюсь, пополнили свою методическую копилку. Но, главное, ещё раз убедились в особой миссии нашей профессии – формировании личности наших учеников.

Очень советую в предстоящие каникулы читать книги Альберта Лиханова, талантливого писателя, известного общественного деятеля, защитника детей и детства. Перед вами откроется очень хрупкий, сложный, противоречивый мир человеческих душ – и детских, и взрослых. Его книги помогут нам ещё раз постараться понять смысл нашей жизни, нашу ответственность за наши решения и поступки, за детей, с которыми мы работаем.

Мастер-класс «Путь мастера: как рождается урок»

*Кинчина Анна Васильевна,
заместитель директора
по учебно-воспитательной работе
МКОУ «СОШ с УИОП им. В.И. Десяткова»
города Белая Холуница*

I. Включение.

Вопрос: что общего между уроком и стихами?

(Чтение отрывка из стихотворения А.А. Ахматовой «Мне ни к чему одические рати»):

«Когда б вы знали, из какого сора

Растут стихи, не ведая стыда,

Как жёлтый одуванчик у забора,

Как лопухи и лебеда.

Сердитый окрик, дёгтя запах свежий,

Таинственная плесень на стене...

И стих уже звучит, задорен, нежен,

На радость вам и мне».

Пояснение: Хорошему уроку, как и хорошим стихам, невозможно научить. Он складывается из книг, которые учитель читает, из музыки, которую он слушает, из диалогов, мыслей, путешествий, наблюдений, встреч, знаний... очень разных. Из насмотренности, начитанности, наслушанности. Всё это – кусочки, пазлы, которые складываются в полотно нашего урока.

Мы сегодня тоже будем собирать пазлы, которые, может быть, станут частью наших будущих уроков.

II. Объединение в группы. Знакомство. Первичное обращение к личному и коллективному опыту.

Создание условий для объединения в группы: выберите один пазл. Найдите человека с похожим по смыслу пазлом. Образуйте общий текст.

Обучение, воспитание, развитие, формирование.

Мотив, цель, деятельность, результат.

Педагогика, психология, методика, физиология.

Ученик, педагог, родитель, коллектив.

Игра, экскурсия, лекция, дискуссия.

Амонашвили, Шацкий, Сухомлинский, Соловейчик.

«Война с аксиомой», «Благие намерения», «Республика ШКИД», «Когда отдыхают ангелы».

«Я делаю шаг», «Доживём до понедельника», «Большая переменная», «Расписание на послезавтра».

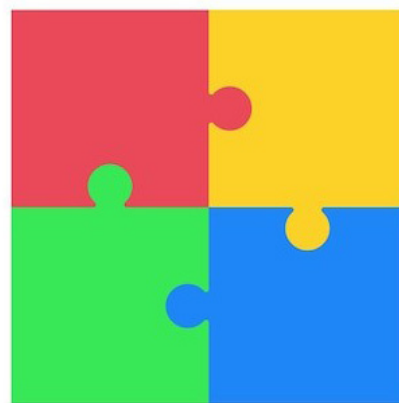
Вопрос: что объединяет ваши пазлы?

Вопрос: а что объединяет вас?

Вторичное обращение к личному опыту.

Организация деятельности: создайте группой опорный конспект к слову «урок». Отрадите в нём ваши учительские достижения и сомнения.

(Презентация результатов).



III. Встреча с книгой Алихана Динаева

1. Знакомство с автором.

Вопрос: о тайне рождения своего урока рассказывает Алихан Динаев в книге «Я не волшебник, я только учу». Какой он? Подберите эпитеты. Кто? Существительные. Что делает? Глаголы.

Учитель года России, народный учитель Чеченской республики, кандидат педагогических наук, руководитель педагогической лаборатории.

2. Знакомство с книгой.

Работа с книгой: откройте оглавление. Посмотрите на главы книги. Прочитайте ту, которая зацепила. Выпишите из неё те идеи, которые откликнулись.

3. Диалог с книгой.

Организация монолога и коллективного диалога: выберите цитату из книги. Согласны ли вы с ней? Объясните, обратившись к личному опыту.

«Перед каждым уроком подумайте над простым вопросом: «Зачем?». Зачем тема этого урока нужна в реальной жизни? Почему важно разобраться в ней, выучить её? Как дети смогут использовать эти знания и умения в будущем? И если у вас нет ответа на эти вопросы, то ждите беды».

«А вот и ещё одна мудрость: «Ученик становится тем, кем видит его учитель». Как любое красивое изречение, оно работает не всегда и не везде. Однако наша похвала и правда способны творить чудеса».

«Учителя – не автоматы, выдающие оценки: ставить их – важная, но далеко не главная функция педагога. Мы оцениваем, чтобы помочь детям чему-то научиться и стать лучше. Вот почему надо помогать ребёнку исправлять недочёты».

«Нам постоянно говорят, что учителям нельзя отставать от детей, надо чуть ли не запрыгивать на подножку уходящего поезда. А я думаю, наоборот, иногда стоит дёрнуть стоп-кран этого поезда и обратить взор детей назад. Показать им, что в прошлом родилась великая национальная и мировая культура».

«Учитель может быть для детей другом. более того, дети хотят, чтобы учитель был их другом. Это важно, порой даже необходимо для их полноценного развития и роста – психологического, умственного, социального. Но при этом дети не должны быть друзьями для педагога. Непропорционально получается, да. Неравноценно. Взаимное уважение, взаимная поддержка и помощь, взаимопонимание, взаимная радость от встречи, но не взаимная дружба».

«Физическая активность на уроках – не формальная разминка, это важный элемент эффективного обучения».

«Игра – это не отдых от учёбы, а учёба, наполненная радостью. Геймификация – не побег от суровой реальности, не мультфильм и не шоу».

«Тишина – примета школы прошлого, идеал «прусской системы обучения», где у учеников была одна задача – зубрить занудный материал. Очевидно, что дисциплина – это не столь контроль и «наведение порядка», сколько атмосфера в классе, где каждый ученик вовлечён в процесс обучения и проявляет уважение к окружающим. Ну или, по крайней мере, не мешает остальным учиться».

«Чем крепче учитель привязан к своему столу, тем на большие проблемы с дисциплиной он обречён».

«Когда люди жалуются на то, что школы не меняются, они обычно приводят в пример классическую расстановку парт. Проходят годы, десятилетия, даже столетия, а дети как сидели, так и сидят в три ряда, разглядывая затылки одноклассников».

«Вот только не надо мне говорить, что в классе не должно быть веселья, смеха и улыбок, что школа – не место для шуток и хорошего настроения. А для чего же тогда? Для того, чтобы все ходили с серьёзными минами? Смех не способствует получению знаний? Кто сказал, что учиться можно и нужно только с кислыми физиономиями?».

«Совместная работа всего класса – это современно, продуктивно, развивает важные навыки (кооперацию, коммуникацию)».

«Древний принцип «разделяй и властвуй» для школы не подходит. Лучше объединять – и коллег, и детей, и предметы. Междисциплинарность – одна из главных мировых тенденций современного образования».

«Важно создавать в школе (или классе) культуру высоких ожиданий, где верят в успех каждого ученика. Высокие ожидания начинают действовать как самосбывающееся пророчество, мотивируя детей усерднее учиться, а педагогов – лучше работать (это ещё называют эффектом Пигмалиона). И наоборот (эффект Голема) – низкие ожидания учителя, его отношение к ученику типа «для него 60 баллов на ЕГЭ – предел» или «этот безнадежен» приводят к ухудшению результата».

«Основоположник отечественной педагогики Константин Ушинский, к примеру, говорил, что «задача уроков на дом есть одно из наибольших зол, одолевающих русских учителей». Лев Толстой ещё прямолинейнее называл домашнее задание «испорченным вечером ребёнка». И как относиться к этим высказываниям?».

Подарите цитату любому участнику встречи.

4. Диалог с автором.

Обсуждение перспектив чтения: какие вопросы вы хотели бы задать автору книги?

5. Диалог с собой.

Напишите текст по теме «Такие разные уроки».

6. Диалог с культурой.

Демонстрация педагогических книг: выберите книгу, которую вам захотелось прочитать. Объясните почему.

IV. Подведение итогов.

Создание списка (зона ближайшего развития): напишите вопросы, которые вам бы хотелось обсудить подробнее. Подумайте, с кем вы бы хотели говорить о них.

Мастер-класс

«Связующая нить: секреты учительской династии»

*Кузнецова Татьяна Геннадьевна,
учитель начальных классов и географии
МКОУ «СОШ м. Знаменка Яранского района»*

Цель: показать, как опыт поколений (династии) формирует педагогический почерк, и помочь наставляемым создать свою «точку опоры» в профессии через анализ преемственности.

Задачи:

1. Познакомить со способом передачи ценностей, профессиональных традиций.
2. Укрепить чувство причастности к профессии.

Ход мастер-класса

I. Вступление. «Живая нить».

История о педагогической династии Ардашевых – Овчинниковых – Лесовщиковых – Юферевых. *(Выступление И.В. Юферевой – Приложение 1).*

– У кого в семье были педагоги?

– Кто считает, что учительская профессия передаётся «через кровь»?

II. Мотивация. «Что такое династия сегодня?».

Упражнение «Ключи династии». На карточках – фразы (строгость, творческий хаос, любовь к дисциплине, педантичность). Наставляемые выбирают 2-3 «ключи», которые, на их взгляд, были качествами идеальной учительской династией.

III. Практическая часть. «Архив и находка».

1-й шаг. Анализ «старой школы».

Наставляемым показываем конспект учителя Г.М. Шурыгиной.

– Что из этого мы можем взять сейчас? *(Каллиграфия, структура вопросов).*

– Что точно нельзя брать? *(Однообразие).*

2-й шаг. Трансляция в современность.

Как бы этот старый приём звучал на онлайн-доске? Придумать модернизацию.

Вывод: сила династии не в копировании, а в адаптации смыслов.

IV. Основная часть. «Создаём свою династию».

Техника «Методическое завещание». Каждый получает лист, где нужно написать (можно анонимно):

- какую свою педагогическую «фишку» я хочу передать через 20 лет?
- какую ошибку я зарекаюсь не передавать?

Упражнение «Рецепт династии». Группа создаёт кластер из пяти ингредиентов (например, 2 ложки терпения, 100 г юмора, щепотка требовательности, глазурь уважения).

V. Ролевая игра «Конфликт поколений в педагогике».

Ситуация: молодой учитель (наставляемый) хочет проводить урок в формате «коворкинг» (с гаджетами, музыкой). Ветеран династии говорит: «Это разрушает дисциплину, в наше время...».

Задача наставляемого: найти аргумент, используя уважение к опыту, но защищая новую форму. Задача «ветерана» – услышать рациональное зерно.

Разбор: как именно династии договариваются, а не ломают друг друга.

VI. Рефлексия «Колесо баланса наставника».

На листе круг, разделённый на 4 части: «Традиции», «Новаторство», «Забота о себе», «Забота об учениках». Наставляемые ставят точку в каждой части – насколько сейчас они чувствуют опору в этих сферах.

Вывод: в хорошей династии (и в профессии в целом) все 4 сектора заполняются постепенно.

VII. Итог.

«Ты не один. У тебя за спиной – все те, кто любил детей до тебя. Но твой почерк будет уникальным».

VIII. Домашнее задание.

Ведущий предлагает нарисовать «Генеалогическое дерево» своих лучших уроков (идея → реализация → результат).

Совет: если нет династии у ведущего, можно взять за основу примеры из литературы, реальные истории педагогов-ветеранов вашей школы или построить мастер-класс вокруг того, что каждый педагог создаёт династию своих учеников (педагогическая династия «по духу»).

Мастер-класс «Применение „Кубика Блума“ на занятиях».

*Ноговицына Анастасия Евгеньевна,
воспитатель
МБДОУ «Детский сад «Рябинка – ЦРР»
г. Омутнинска*

Добрый день, уважаемые коллеги. Я не раз слышала от учителей подобные мысли. Даже ученики седьмого класса, когда первый раз приходит на урок физики, кажутся учителям малышами и они начинают работать с ними «с чистого листа». Когда приходят в детский сад трёхлетки, мы говорим, что это взрослые люди, которые сами принимают решения, отвечают за свои поступки и могут чётко выражать свои мысли. Конечно, мы учим их этому, направляем, объясняем. Но относимся к ним, как к сформировавшимся личностям.

Работая с моей наставляемой, мы обсуждали много тем, приёмов и методов в общении с детьми и родителями. При одной из таких встреч Ксения Андреевна сказала, что ей не всегда удаётся эффективно провести рефлексию после занятия, порой детям трудно сформулировать свои мысли и выделить основной материал.

Мы понимали: одна из главных задач обучения и воспитания в детском саду заключается в том, чтобы создать фундамент для усвоения новых знаний в дальнейшем. А потому основное внимание должно уделяться привитию желания и умения изучать что-то новое, приобретению навыков к дальнейшей учебной деятельности.

Древняя мудрость гласит: «Можно привести коня к водопою, но заставить его напиться нельзя». Да, можно усадить детей, добиться идеальной дисциплины. Но без пробуждения интереса к изучаемому материалу, без внутренней мотивации к освоению знаний получить продуктивный результат практически невозможно. Возникает вопрос: как же пробудить у детей желание «напиться» из источника знаний? Какие педагогические средства можно эффективно использовать для формирования у них мотивации к получению этих знаний? Какие приёмы и технологии использовать? Вот вопросы, стоящие перед современным педагогом.

Мы начали искать тот приём или метод, который подошёл бы этой группе, этим детям, их пытливому уму. Сначала мы пробовали такие приёмы: «Незаконченное предложение», «Комплимент», «Моё разноцветное предложение», «Светофор», «Солнышко». Но все они не показались нам достаточно эффективными. Нашей целью было научить ребёнка резюмировать, грамотно отвечать на вопрос и выделять главное на занятии.

И мы нашли такой приём – это «Кубик Блума», разработанный американским ученым и психологом Бенджаминем Блумом.

Бенджамин Блум известен как автор уникальной системы алгоритмов педагогической деятельности. Предложенная им теория разделяет образовательные цели на три блока: когнитивную, психомоторную и аффективную. Проще говоря, эти цели можно обозначить блоками «знаю», «творю» и «умею». То есть, ребёнку предлагают не готовое знание, а проблему. А он, используя свой опыт и знания, должен найти пути разрешения этой проблемы.

Методика использования «Кубика Блума».

1. Понадобится обычный бумажный куб, на гранях которого написано:

- назови;
- почему;
- объясни;
- предложи;
- придумай;
- поделись.

2. Формулируется тема образовательной деятельности. Тема должна обозначить круг вопросов, на которые нужно будет ответить.

3. «Кубик Блума» уникален тем, что позволяет формулировать вопросы самого разного характера. Педагог или один воспитанник бросает кубик. Выпавшая грань укажет: какого типа вопрос следует задать. Удобнее ориентироваться по слову на грани кубика – с него и должен начинаться вопрос.

Предлагаем разобрать подробнее на примере сказки «Колобок».

«Назови». Эта грань предполагает вопрос на воспроизведение знаний. Это самые простые вопросы. Ребёнку предлагается просто назвать предмет, явление, термин и т.д. Например: «Назови, как называется сказка, в которой герой убежал от всех встречавшихся на его пути» или «Назови главных героев сказки «Колобок»».

«Почему». Это блок вопросов позволяет сформулировать причинно-следственные связи, то есть описать процессы, которые происходят с указанным предметом, явлением. Например: «Почему Колобок так поступил?».

«Объясни». Это вопросы уточняющие. Они помогают увидеть проблему в разных аспектах и сфокусировать внимание на всех сторонах заданной проблемы. Например: «Объясни, как удалось Колобку от всех убежать?» или «Объясни, почему Колобок от всех героев убежал, а от лисы нет?».

«Предложи». Ребёнок должен предложить свою задачу, которая позволяет применить то или иное правило. Либо предложить своё видение проблемы, свои идеи. То есть, ребёнок должен объяснить, как использовать то или иное знание на практике, для решения конкретных ситуаций. Например: «Предложи, как бы ты поступил на месте Колобка?» или «Предложи, как можно спастись Колобку».

«Придумай». Это вопросы творческие, которые содержат в себе элемент предположения, вымысла. Например: «Придумай, свою версию концовки сказки».

«Поделись». Вопросы этого блока предназначены для активации мыслительной деятельности дошкольников, учат их анализировать, выделять факты и следствия, оценивать значимость полученных сведений, акцентировать внимание их оценке. Вопросам этого блока желательно добавлять эмоциональную окраску – то есть, сконцентрировать внимание на ощущениях и чувствах детей, их эмоциях, которые вызваны названной темой. Например: «Мне очень понравилась сказка, потому что ...».

Таким образом, ребёнок сам ищет пути решения проблемы во время ответа, исходя из собственного опыта и познания. Данный приём развивает не только мышление, но и речь.

Варианты использования «Кубика Блума» на занятиях.

«Кубик Блума» универсален. Возможны два варианта:

- вопросы формулирует сам педагог. Это более лёгкий способ, используемый на начальной стадии, когда необходимо показать детям примеры, способы работы с кубиком;

- вопросы формулируют сами воспитанники. Этот вариант требует от детей определённой подготовки и определённого навыка.

«Кубик Блума» можно использовать на всех этапах занятия любого типа. Однако наиболее удобно применять приём на обобщающих занятиях, когда у ребят уже есть представление о сути темы.

Что касается использования на более раннем этапе изучения блока материала, то в этом случае работу с кубиком можно сделать групповой, то есть ответы на вопросы детям нужно будет формулировать вместе. Этот упрощённый способ помогает не только «собрать в кучку» все знания детей, но и развить в ребятах чувство коллективизма, необходимости помогать друг другу и нести ответственность за работу всех членов команды.

«Кубик Блума» можно использовать для составления текста-рассуждения. Как пример – составление текста-рассуждения «Зоопарк».

«Назови». Как выглядит зоопарк? Что означает слово зоопарк?

«Сравни». Укажи сходства и различия у животных и птиц, живущих на воле и живущих в зоопарке. Чем они похожи и чем отличаются?

«Назови ассоциацию». Ассоциации имеют личностный характер. Мы стараемся не говорить детям, что ребёнок ошибается. Если ребёнок ошибается, то лучше пусть объяснит, почему так думает.

«Сделай анализ». Для чего делают зоопарки?

«Примени». Можно ли знания о зоопарке применить в жизни для других целей?

«Оцени». Что в зоопарке хорошего, что плохого? Почему? Определить своё отношение. Правильно ли делает человек, что содержит животных в зоопарке?

Мастер-класс актуален с позиции ФГОС, так как направлен на достижение личностных, межпредметных и предметных результатов.

Использование приёма «Кубик Блума» только на первый взгляд кажется трудным. Но практика показывает, что приём очень нравится детям, они быстро осваивают технику его использования. А воспитателю этот приём помогает развивать навыки критического мышления и в активной и занимательной форме проверять знания и умения детей.

Применение «Кубика Блума» на ОД на тему «Квадрат».

Объясни, что такое квадрат? *(Это геометрическая фигура, состоящая из сторон и углов).*

Почему квадрат не катится?

Назови элементы (части) квадрата *(4 стороны, 4 угла).*

Предложи, как из квадрата получить ромб? *(Перевернуть).*

Придумай, что может быть квадратным.

Поделись своими наблюдениями, где в жизни ты встречал квадратные предметы.

Применение «Кубика Блума» на ОД по обучению грамоте.

Назови, какие бывают звуки?

Сравни гласные и согласные звуки.

Объясни, для чего нам нужны красные, синие и зелёные фишки.

Предложи сыграть в игру «Лилипуты и великан».

Почему одни согласные твёрдые, а другие мягкие?

Придумай слова, которые бы начинались с согласного звука.

Применение «Кубика Блума» при закреплении знаний по финансовой грамотности.

Поделись, есть ли у тебя копилка.

Объясни, что такое домашний труд и почему он не оплачивается?

Придумай, на что бы ты потратил крупную сумму денег, выигранную в лотерею? «Чем можно заменить настоящие деньги в игре «Магазин»?

Назови валюту нашей страны.

Почему говорят: «Копейка рубль бережёт?».

А сейчас мы предлагаем вам сделать «Кубик Блума» своими руками и уже сегодня опробовать этот инновационный приём в деле. Я вам предлагаю одной подгруппе составить вопросы по теме «ПДД», а другой – по теме «Закрепление цветов (красный, жёлтый, зелёный и т.д.)». А теперь расскажите, что у вас получилось.

Сейчас Ксения Андреевна с успехом подводит итоги любого вида деятельности с помощью «волшебного кубика» в подготовительной к школе группе. Для младшего возраста мы используем такие кубики с немного облегчённой задачей, но уже сейчас знакомим детей с таким приёмом. Например, на физкультурных минутках, которые дети уже проводят самостоятельно.

Использование приёма «Кубик Блума» только на первый взгляд кажется трудным. Но практика показывает, что приём очень нравится детям, они быстро осваивают технику его использования. а педагогу этот приём помогает развивать у детей навыки критического мышления и в активной и занимательной форме проверять знания и умения дошкольников.

Мастер-класс «Зачем нужны трофейные слоны»

*Сенаторова Ольга Александровна,
учитель русского языка и литературы
МКОУ «СОШ №3 г. Уржума»*

Цель занятия: познакомить педагогов с приёмами работы для дальнейшего вовлечения учителей в активные формы работы по наставничеству.

Задачи занятия.

1. Показать использование наглядных методов для решения проблем, с которыми сталкивается молодой педагог.

2. Развить познавательные, интеллектуальные и эстетические способности.

3. Сформировать интерес педагогов ко всем видам учебной деятельности.

Планируемые результаты.

Предметные:

– дать представление о педагогических приёмах и формате SMART.

Личностные:

– пробудить интерес к чтению.

Метапредметные:

– познавательные. Выбирать наиболее эффективные способы решения поставленных задач, делать выводы на основе полученной информации, устанавливать соответствие между событиями, объектами и их характеристиками;

– регулятивные. Ставить образовательные цели, планировать результаты их достижения, самостоятельно контролировать своё время и управлять им, развивать навыки анализа и самоанализа, уметь правильно делать выводы и суждения;

– коммуникативные. Уметь воспринимать информацию, аргументировать свою точку зрения, строить эффективное взаимодействие с участниками мастер-класса при выполнении совместной работы.

Ход занятия

«Всё познаётся в сравнении», – говорил Фридрих Ницше. Очень часто в своей жизни мы прибегаем именно сравнению, говоря о предметах и вещах, которые нас интересуют. Вот и с понятием «наставник» у меня возникает сопоставление с трофейными слонами. Посмотрим небольшой фрагмент. *(Видео интервью Надежды Стрелец с Владимиром Машиковым. Фрагмент о трофейных слонах)*. К этому фрагменту мы ещё вернёмся.

Многие слышали о выступлениях в стиле TED. Но немногие знают о выступлениях в стиле SMART.

SMART-выступления должны быть одновременно и побуждающими, и конструктивными. То есть они должны одинаково сильно выполнять две функции:

- мотивировать участников к изменениям, опираясь при этом на рациональные и эмоциональные аргументы;
- давать руководство, как эти изменения внедрить.

Для того чтобы подготовить выступление в формате SMART есть подсказки. Я остановилась на одной из них. Она советует вспомнить важные уроки, которые преподавала вам жизнь:

- какие выводы вы тогда сделали?
- почему оказались в той ситуации?
- что дал вам этот опыт?

Исходя из подсказок, я решила поработать над тремя подтемами в рамках моего выступления:

- как приучить детей к чтению?
- как работать с проектами?
- как пойти на родительское собрание?

Молодой учитель, который пришёл в школу, в принципе неплохо подготовлен теоретически. В крайнем случае можно открыть книгу, почитать и восполнить пробелы в знаниях. Я задала себе вопрос: а что для меня было проблемой в тот момент, когда я была начинающим учителем? И вывела три вопроса (я их озвучила ранее), на которые я смогла ответить только благодаря опыту. Эти же проблемы волнуют и мою наставляемую.

Проблема 1. Как приучить детей к чтению.

Сразу хочу сказать, что приучить всех учеников не получится. Но пробудить интерес – вполне возможно. Но сначала ответьте на вопросы:

- если у вас появляется час свободного времени, на что вы его потратите?
- а каким полезным советом можете поделиться?

(Лайфхаки: читать самим, выбрать интересную книгу ребёнку, чтение должно быть интегрировано в жизнь, читать самим ребёнку, устраивать День чтения (магазин, театр, спектакль)).

Я же могу предложить такой приём как сопоставление. В литературе мы его называем сравнением. Например:

- при изучении рассказа Андрея Платонова «Никита», где герой одушевляет такие предметы как бочка, земляные норы и пенёк, можно пятиклассникам показать фрагмент мультфильма «Комаров». Мальчик играет с ёлочной шишкой, как с живой;

- в 8 классе после изучения рассказа А.П. Чехова «О любви» я попросила учеников прочитать рассказ А. Грина «Словоохотливый домовый». И сравнивая два рассказа, мы смогли понять, что семью надо сохранять, а к чувствам других людей относиться трепетно;

- когда изучаем в 8 классе поэму М.Ю. Лермонтова «Мцыри» (всегда трудно работать с поэтическим текстом), останавливаемся на таких строчках:

«Но людям я не делал зла,
И потому мои дела
Немного пользы вам узнать,
А душу можно ль рассказать?».

Действительно, как рассказать душу? Вот тут на помощь приходят видеофрагменты интервью с иеромонахом Фотием, который, несмотря на затворнический образ жизни, стал участником проекта «Голос» и медийной личностью.

Интересно работать над произведением М.А. Булгакова «Собачье сердце», которое рассказывает об эксперименте профессора Преображенского. После изучения можно рассказать ученикам о книге английского писателя Питера Джейм-

са «Убийственное совершенство», где доктор Лео Детторе формирует генетический код ребёнка, в буквальном смысле проектируя идеального человека. Но последствия этого эксперимента ужасны! Также можно показать отрывки интервью ученого-биолога Константина Северинова. Он рассказывает о том, что бывает, если человек вмешивается в самую тонкую материю – ДНК.

Кстати, такой приём как «прочитай книгу – посмотри фильм» (а я сейчас говорю не только про фильмы, снятые по произведению, а именно когда есть аллюзия на книгу) очень действенный. В 11 классе после изучения потрясающей повести А.И. Куприна «Гранатовый браслет» можно посмотреть фильм Аллы Суриковой «Вы не оставите меня» или прочитать прекрасный рассказ Бориса Левина «Голубые конверты». Схема похожа – «героиня – муж – письма – влюблённый молодой человек». Только время изображения разное;

А когда изучаем рассказ Н.С. Лескова «Старый гений», в котором рассказывается о подлом обмане, здесь уже масса примеров из жизни о мошенничестве. Можно использовать и приём игры. Например, по некоторым произведениям я создаю игру «Мозгобойня». Последняя игра была в январе по произведению Альберта Лиханова «Детская библиотека». В первом туре был такой вопрос: «О чем идёт речь? Это слово происходит от древнерусского «исправить». Благодаря этому документу герой смог записаться в библиотеку». (*Справка*). А третьем туре было такое задание: «Напишите список из пяти книг, который вы рекомендуете поставить на золотую полку. Учтите, что названия и авторов 4 книг надо перечислить, а про одну книгу написать небольшой отзыв и представить её».

Здесь главное молодому педагогу самому развивать свой кругозор, чтобы найти такие сравнения и аллюзии, которые смогут заинтересовать учеников и взять в руки книгу.

Проблема 2: работа над проектами.

Как только перед педагогами была поставлена задача работать над проектами с детьми, тут же стало понятно, что дело это непростое. Например, моя наставляемая в марте проходила у меня педагогическую практику. Им было выдано такое задание – написать проект по вятской драматургии. Что делать? Найти произведение, прочитать, вычленить аспекты, требующие более пристального внимания. Мы нашли пьесу писателя М. Шкетана «Эх, родители!». Подумали, что быт малого (марийского) народа, показанный в пьесе, интересен для современного читателя. Вот от этого и исходили.

А как работать с школьниками?

В 7 классе мы с ученицей сделали проект по творчеству поэтессы Светланы Сырневой. Поэтические текст у неё сложен для восприятия школьников, поэтому придумали сделать к стихотворению построчную иллюстрацию, благо девочка является ученицей Школы искусств.

С поэмой «Мёртвые души» поработали так: составили «Поваренную книгу Павла Ивановича Чичикова».

А когда на внеклассном чтении читали «Повесть о настоящем человеке» Бориса Полевого, то многие реалии, исторические процессы того времени были не совсем понятны, поэтому проект «По следам книги «Повесть о настоящем человеке», – в котором объяснили и показали и технику того времени, и боевой путь Мересьева, – очень пригодился.

Но приём сравнения можно использовать и в работе с проектами. Например, путь Доктора Живаго сопоставили с путём Павла Корчагина из романа «Как закалялась сталь», а после изучения трагедии Шекспира «Ромео и Джульетта» мы сравнили быт, нравы, обычаи жителей Вероны XVI века с жизнью итальянцев в XXI веке. Главное, найти что-то интересное для ученика и для себя.

Полезные советы от наставника.

Интересно школьнику и аудитории? Не сомневайся!

- ориентируйся на способности, увлечения ребёнка;
- делай с мыслью «А почему бы и нет?»;
- непонятно? Начинай работу!
- Сравнивай!

Проблема 3: родительские собрания.

Полезные советы:

- обязательно готовиться;
- каждое родительское собрание – знакомство с тезисами из книг по воспитанию;
- рассказывать о жизни класса.

Работать с детским коллективом непросто, а с родителями – вообще сложно, тем более молодому учителю. Что делать? И опять на помощь придут книги и приём сравнения. Произведение Валерия Воскобойникова «Жизнь замечательных детей» рассказывает о детстве выдающихся личностей, разных по таланту, но одинаковых в своих стремлениях и любви к труду. Кстати, в декабре была традиционная областная конференция учителей русского языка и литературы, где Светлана Витальевна Сурдуковская, заместитель директора, руководитель центра инновационного опыта, учитель русского языка и литературы МАОУ «Гимназия №10» города Перми познакомила с рассказом Марины Колмыковой «Олег», который на последнем родительском собрании я с родителями и обсудила. Это можно сделать и молодому педагогу.

Вывод. Какой же вывод я сделала к моему мастер-классу? Чтобы мотивировать участников к изменениям, опираясь при этом на рациональные и эмоциональные аргументы, и давать руководство, как эти изменения внедрить, нужно обращаться к книге, потому что:

- К – кругозор, концентрация внимания;
- Н – наставляет;
- И – развивает интеллект;
- Г – делает грамотным;

– А – активирует мозговую деятельность.

А буква «Н»? Верно, это наставление.

Мы с вами остановились на слове «наставляет». Свой мастер-класс я начала с видеофрагмента интервью Владимира Машкова. Чем же закончилась история трофейных слонов? (*Видео*). Я сегодня говорила о приёме сравнения, а помог мне раскрыть мою идею SMART-формат. Могу сказать, что четыре мои выпускницы через год закончат факультет русской филологии, две выпускницы 2023 года решили связать свою жизнь с русским языком и литературой, а значит, мои приёмы работают. Поэтому увлекайте детей литературой, читайте книги, анализируйте, побуждайте к действию, и ваши маленькие ученики через какое-то время станут коллегами. А трофейные слоны буду выполнять своё благое дело.

Мастер-класс «Фасилитация как инструмент сетевого наставничества в профориентации»

Сивкова Юлия Сергеевна,

*учитель химии, советник директора по воспитанию и взаимодействию
с детскими общественными объединениями
МКОУ «СОШ №7 города Слободского»*

Целевая аудитория	Педагоги общеобразовательных организаций, школьники, родители
Количество участников	20-25 человек
Форма проведения	Интерактивная площадка с элементами деловой игры
Оборудование	Проектор, экран, флипчарт, маркеры, стикеры, раздаточные материалы, таймер, «говорящая палочка»
Продолжительность	20 минут (экспресс) или 40 минут (полная версия)
Предметный фокус	Естественно-научные дисциплины (биология, химия, экология)
Региональный контекст	Кировская область: агропромышленный комплекс – одна из ведущих отраслей

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ

Цель	Трансляция опыта использования фасилитационных технологий для создания условий осознанного профессионального самоопределения школьников в системе сетевого наставничества
------	---

Задачи	Образовательная: познакомить участников с понятием фасилитации и её пятью методами (тренинг, деловая игра, мировое кафе, поиск будущего, открытое пространство). Развивающая: отработать навыки проектирования фасилитационной сессии на примере взаимодействия со спонсором (работодателем). Воспитательная: способствовать формированию культуры партнёрского взаимодействия и личной ответственности за результат.
Планируемые результаты	Предметные: участники знают методы фасилитации и алгоритм технологии «Открытое пространство». Метапредметные: умение проектировать групповую коммуникацию, организовывать самоорганизацию групп. Личностные: осознание роли педагога-фасилитатора в профориентации.

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА

Этап	Время	Деятельность ведущего (фасилитатора)	Деятельность участников	Методы и приёмы	Ресурсы
1. Мотивация. Проблема и решение.	5 мин.	Приветствие. Актуализация. Озвучивает проблему: «Выбор профессии – один из самых сложных вызовов для старшеклассников. От этого решения зависит их будущее». Предлагает решение: интерактив и деятельность через фасилитацию. Цитата: «Наша задача – помочь школьникам сделать этот выбор осознанно».	Включаются в проблему. Отвечают на вопрос: «Что мешает школьнику выбрать профессию сегодня?». Формулируют личные ожидания от мастер-класса.	Блиц-опрос, проблемная лекция.	Слайд 2.

Этап	Вре- мя	Деятельность ведущего (фасилитатора)	Деятель- ность участников	Методы и приёмы	Ресурсы
2. Те- орети- ческий блок. Что такое фасили- тация?	7 мин.	Лекция-диалог. Даёт определение: «Фасилитация – это профессиональная организация процесса групповой работы». Объясняет роли: фасилитатор, спонсор, участники.	Записывают ключевые определения. Соотносят шесть во- просов со своей прак- тикой. Заполняют схему «Роли в фасилита- ции».	Визуа- лизация, схема, беседа.	Слайды 3, 5, 7, 8 и 15.
3. Об- зор методов фасили- тации.	8 мин.	Презентация инстру- ментов. Кратко характеризует пять методов: 1. Тренинг (активное обучение, самопозна- ние). 2. Деловая игра (ими- тация проф. деятель- ности, «Биржа тру- да»). 3. Мировое кафе (доверительная бесе- да, смена столиков). 4. Поиск будущего (стратегическая сес- сия со всеми группа- ми). 5. Открытое простран- ство (самоорганиза- ция, повестка «здесь и сейчас»).	Знакомятся с методами. Выбирают один метод, который готовы применить в ближайшую неделю. Делают пометки в рабочих листах.	Презен- тация, примеров методов.	Слайды 9-14.

Этап	Вре- мя	Деятельность ведущего (фасилитатора)	Деятель- ность участников	Методы и приёмы	Ресурсы
4. Прак- тикум. Моде- лиро- вание «От- крытого про- стран- ства».	20 мин.	Инструктаж и модера- ция. Объясняет этапы тех- нологии «Открытое пространство»: 1. Начальный. Объяв- ление темы, форми- рование доски объяв- лений, «деревенский рынок». 2. Основной. Работа самоорганизовавших- ся групп, «закон двух ног» (можно перехо- дить в другую груп- пу). 3. Заключительный. Презентация идей, голосование. Вводит роль Спонсора (пример: гендиректор сыроварни ставит за- дачу «Разработать сыр для полярника»).	Работа в группах. Формируют темы для обсуждения. Распреде- ляются по группам («рынок») Обсуждают тему, ге- нерируют идеи. Применяют «закон двух ног» (пере- ходят между группами). Фиксируют итоги на флипчартах.	Техноло- гия «От- крытое простран- ство», группо- вая дис- куссия, мозговой штурм.	Флип- чарты, мар- керы, стикеры, слайд 17.
5. Реф- лексия. Завер- шение.	5 мин.	Подведение итогов. Использует технику «Говорящая палочка». Вопросы для рефлекс- ии: – что было важным/ открытием? – что забираю с со- бой? – кому хочу сказать спасибо? Благодарит участни- ков и спонсора.	Передают символиче- ский пред- мет («па- лочку») Каждый вы- сказывается по кругу. Заполня- ют листы обратной связи.	Техника «Гово- рящая палочка», анкетиро- вание.	«Говоря- щая па- лочка», листы обрат- ной связи.

Мастер-класс «Некогда скучать!».
Приёмы работы наставника с молодым педагогом
по составлению практико-ориентированных задач

Слаутина Татьяна Владимировна,
учитель физики,
Галкина Ирина Витальевна,
учитель русского языка и литературы
МБОУ «СОШ №5 г. Кирова»

*Три пути ведут к знанию: путь размышлений – это путь
самый благородный, путь подражаний – это путь са-
мый лёгкий и путь опыта – это путь самый горький.*
Конфуций

Подготовка. Для работы за отдельным столом приглашается фокус-группа. Участники получают задания и приступают к их выполнению (*Приложение 1*).

Как вы себе представляете окружающий мир? В виде чего? Я – в виде картины из пазлов.

Окружающий нас мир единый и неделимый, как картина, собранная из отдельных деталей. Ни одна из них не является лишней – и если какой-то не достает, то картина уже неполная. Школьники чаще всего не понимают, какое место занимает тот или иной вопрос программы в общем контексте образования. Знания, полученные ими на уроках, являются разрозненными, как отдельные элементы игры. Наша задача – показать детям, что окружающий мир является целостным, а не фрагментарным, и на уроках мы всего лишь изучаем его с разных сторон, используя различные средства описания.

Молодой педагог не до конца понимает, как вписывается его урок в формирование общей картины мира. Вместе с тем современный урок математики должен обеспечить не только усвоение теоретических знаний, но и умение применять их в реальных жизненных ситуациях. Практико-ориентированные задачи позволяют преодолеть представление о «сухости» и оторванности математики от практики, демонстрируя её прикладной характер. Формирование познавательного интереса всегда было и остаётся одной из важнейших задач школы. Представляю вашему вниманию мастер-класс «Некогда скучать!».

Цель мастер-класса: представить приёмы работы наставника с молодым педагогом по составлению практико-ориентированных задач.

Задачи мастер-класса:

- показать способы выбора темы для составления задач;
- привести примеры включения практико-ориентированных задач в уроки математики;
- представить приёмы работы наставника с молодым педагогом по составлению задач.

Немного теории. Как известно, на школьные учебные математические задачи возложены многие обучающие, развивающие и воспитательные функции. Например:

- формирование у учащихся некоторого понятия (на уровне представлений о нём, на уровне его усвоения и на уровне закрепления);
- возбуждение и поддержание интереса к предмету;
- воспитание положительного отношения школьника к учебной деятельности, к учёбе, развитие любознательности.

Назначение практико-ориентированных задач – «окунуть» в решение «жизненной» задачи. Они развивают такие навыки как работа с информацией, выделение главного, обоснование собственной позиции, работа в парах или группах и т.д.

Размышление – самый благородный путь к знанию. Оно подразумевает глубокое осмысление и анализ информации, помогает нам развивать критическое мышление и способность принимать обоснованные решения. В мире, полном информации, умение размышлять – это бесценный навык. Представьте себя на уроке математики в 6-м классе, где учащиеся решают задачи по теме «Проценты». Вы молодой специалист. Наставник посещает ваш урок, делает для себя пометки, а после уроков вы проводите самоанализ и анализ урока. Вопросы, на которые молодой педагог должен ответить: Что я делаю? Для чего я делаю? Как я делаю? А можно ли было сделать по-другому? Как это сделать?

Подражание – естественный способ обучения, который не требует глубоких размышлений и анализа. Наставник показывает, как справляться с трудными ситуациями, принимать взвешенные решения и сохранять спокойствие в любых обстоятельствах. Это отправная точка. Наставник делится своим опытом проведения уроков по решению задач на проценты. Есть масса разных вариантов проведения таких уроков. Как можно передать опыт? Пригласить молодого педагога на урок к наставнику и предложить найти приёмы организации решения задач, а потом повторить самостоятельно в рамках своего урока. Поделиться мастерством с коллегами на семинаре или педагогическом совете. Рекомендовать молодому педагогу посетить мастер-классы коллег из других учебных заведений.

Опыт – «сын ошибок трудных». Путь, который может сопровождаться ошибками и неудачами, но у каждого он свой. Как научить молодого педагога составлять практико-ориентированные задачи? Рассмотрим этапы составления задач.

Определение цели и предметного содержания. На данном этапе необходимо чётко сформулировать, какие математические знания и умения должны быть закреплены или сформированы в процессе решения задачи.

Определение направления урока (контекста) урока. Можно опереться на сезоны, увлечения, праздники, кулинарные предпочтения, направление года (дружба народов), анализ художественного произведения и т.д. Например, заканчивается вторая четверть. С чем можно связать урок?

Определение объектов или сюжетной линии. Одним из приёмов здесь является интеллект-карта. За одну (пять) минуту напишите всё, что связано с Новым

годом. Какие объекты повторяются? (*Оливье, мандарин, ёлка, подарки*). Вот вам и темы уроков. Яркий образ. Мандарин. Урок одного слова!

Читаем и изучаем всё, что связано с объектом (мандаринами).

Выбираем тип и приём включения задачи. Типов три: профессиональные, геометрические, семейно-бытовые. Приёмы включения практико-ориентированных задач в уроки математики:

- мини-проекты;
- решение прикладных задач из жизни;
- использование ИКТ;
- междисциплинарные задания;
- лабораторные и практические работы;
- кейс-метод;
- деловые и ролевые игры;
- работа с реальными данными;
- профориентационные задачи;
- задачи с историческим содержанием.

Составляем задачи. Идем от простого к сложному:

– берём готовую задачу из учебника 6-го класса и переделываем. Например, в учебнике задача о содержании сахара в клубнике, а мы заменим на мандарины. Получится следующая задача: в мандаринах содержится в среднем 10,5 % сахара. Сколько % сахара в 12,5 кг мандаринов?

– читаем текст о мандаринах и составляем задачу по тексту, используя таблицу (*Используем Приложение 2*);

<i>вопрос</i>	<i>данные</i>	<i>сюжет</i>

– составляем задачу, используя график. Например, среднегодовых температур в Абхазии за 100 лет (*Используем Приложение 3*);

– используем приём «Завязывание шнурков». Он способствует развитию креативности молодого педагога. Что ещё можно сделать с мандарином?

В данном промежутке мастер-класса обращаемся к результатам работы фокус-группы и заслушиваем полученные ответы.

Определяем формы ответа на задачу. Проверяем ответ «на глупость»! Выбираем задачи для данного урока. Нужно подумать, какие использовать, а какие может быть пока отложить про запас. Создаем «Банк задач».

А что дальше? Научившись составлять практико-ориентированные задачи, мой молодой педагог сама разработала и провела несколько уроков с применением таких задач.

Заключительная часть.

Итак, мастер-класс подходит к завершению. Обратимся ещё раз к цели мастер-класса. Были представлены приёмы работы наставника с молодым педагогом, направленные на размышление, подражание и приобретение опыта составления практико-ориентированных задач. В учебном году уроков решения таких задач не может быть много, но они заставляют думать, рассуждать, предполагать, высказывать идеи, делать выводы. Какие приёмы каждый из участников взял для себя?

Приложение 1.

Задание для фокус-группы.

Опыт 1. «Плавает или тонет».

Цель опыта: пронаблюдать поведение мандарина в кожуре и очищенного фрукта в воде, рассчитать плотность мандарина в кожуре, объяснить его поведение в воде на основе полученных знаний.

Оборудование: мандарин в кожуре, пустой мерный стакан и стакан с водой, весы, калькулятор.

Ход работы.

Налейте в пустой мерный стакан чистую воду (примерно половину стакана).

Опустите в воду мандарин в кожуре. Пронаблюдайте за его поведением.

Запишите поведение мандарина в воде. _____

Аккуратно достаньте мандарин из воды, очистите кожуру и с помощью весов определите массу мандарина в граммах. Запишите значение в таблицу.

Измерьте объём воды в стакане и запишите в таблицу.

Опустите очищенный мандарин в воду. Запишите поведение мандарина в воде. _____

Снова измерьте объём воды в стакане и запишите в таблицу.

Определите плотность вещества мандарина по формуле: $\text{плотность} = \text{масса} / \text{объём}$.

Сравните полученную плотность с плотностью воды (1 г/см^3) и сделайте вывод.

Вывод: _____

Производитель	Масса мандарина (г)	Масса мякоти (г)	Начальный объём воды (см³)	Конечный объём воды (см³)	Объём мандарина (см³)	Плотность мандарина (г/см³)
Марокко						
Турция						
«Надоркотт»						

Опыт 2. «Сколько весит в граммах».

Цель опыта: определить отношение кожуры и мякоти к массе неочищенного мандарина.

Оборудование: мандарин в кожуре, весы, калькулятор.

Ход работы.

1. Определите массу мандарина в кожуре с точностью до целых граммов.
2. Очистите мандарин от кожуры.
3. Определите по отдельности массу кожуры и мякоти в граммах, запишите данные в таблицу.
4. Рассчитайте процентное содержание мякоти.
5. Попробуйте рассчитать стоимость мякоти для каждого сорта.
6. Сделайте вывод о выгоде покупки.

Вывод: _____

<i>Производитель</i>	<i>Цена за кг (руб.)</i>	<i>Масса неочищенного мандарина (г)</i>	<i>Масса кожуры (г)</i>	<i>Масса мякоти (г)</i>	<i>Процент мякоти от всей массы мандарина (%)</i>	<i>Стоимость мякоти (руб.)</i>
Марокко	190					
Турция	140					
«Надоркотт»	180					

Приложение 2.

Этюд в оранжевых тонах

Николай Васильевич Игумнов в 1901 году поселился недалеко от Гагр в селе Алахадзы. Здесь он приобрёл 600 десятин земли у абхазского князя. Местность эта на тот момент была безлюдной, болотистой и отличалась засильем малярийных комаров и змей. Разглядеть в ней экономический потенциал было под силу не каждому.

Свою персональную абхазскую «целину» купец поднимал ударными темпами, начав с осушения угодий, посадив там 800 кипарисов, известных как деревья-водохлёбы, а затем эвкалипты, которые с лёгкой руки купца распространились по всему побережью, сделав климат в Абхазии более сухим. В Абхазии он пропитан эвкалиптом, ощущение, что на коже оседает эфирное масло.

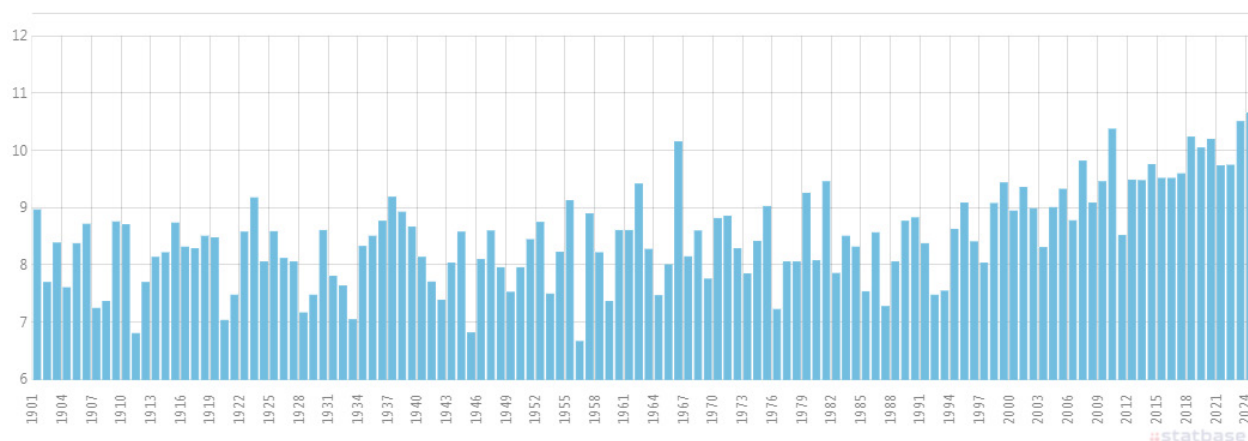
Разбил Николай Васильевич и фруктовые сады. И стал первым, кто начал выращивать в Абхазии фейхоа. Он даже выращивал в теплице киви и манго. А ещё посадил камфорные деревья и производил эфирные масла. А самое первое, что было им предпринято, прежде чем разбить свой диковинный сад, – купец завёз баржами с Кубани чернозём.

Любимым же детищем Николая Васильевича стали мандариновые плантации. Он настолько прикипел к своим сухумским угодиям, что когда после революции 1917 года у него была возможность уехать во Францию, не стал этого делать, предпочёл остаться рядовым агрономом в своём имении, которое превратилось в «Цитрусовый совхоз имени Третьего Интернационала». К концу 1955 года в совхозе под цитрусовыми было занято 240 гектаров, на 75 гектаров больше, чем в 1949 году. В 1958 году площадь под цитрусовыми сократилась до 63 гектаров. К 1965 году цитрусовые разместились на 144 гектарах.

В конце 1970-х средний месячный заработок рабочих в совхозе составлял 210 рублей, а многие цитрусоводы зарабатывали и по 300-350 рублей благодаря высокой рентабельности. В то время билет на самолет из Сочи до Москвы стоил 25-30 рублей.

Не стало Николая Васильевича в 1924 году в возрасте 69 лет. К счастью, могила Игумнова сохранилась. Недавно там появился надгробный камень с его портретом. На граните высечено: «Светлая память о вас навсегда останется в наших сердцах. От благодарных потомков».

Приложение 3.



Методическое издание

**Сборник
лучших региональных
практик наставничества
«Формула наставничества»**

Подписано в печать 10.06.2026 г.
Гарнитура Times New Roman. Формат 60×84/8
Бумага офсетная. Усл. п. л. 11.16
Тираж 50 экз. Заказ № xxx/2026

Кировское областное государственное образовательное автономное
учреждение дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Кировской области»
610046, Кировская обл., г. Киров, ул. Романа Ердякова, д. 23, к. 2
Тел.: 8 (8332) 25-54-42 (доб. 301)
E-mail: rio@kirovipk.ru