



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

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ  
РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН**

**(ИЗ ОПЫТА РАБОТЫ  
СТАЖИРОВОЧНЫХ ПЛОЩАДОК)**

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

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН  
(из опыта работы стажировочных площадок)**

Казань  
2024

ББК 74.204  
М54

Печатается по решению Ученого совета ГАОУ ДПО ИРО РТ  
Под общей редакцией Нугумановой Л.Н., ректора, д-ра пед. наук;  
Шамсутдиновой Л.П., проректора по инновационной  
и научной деятельности, канд. хим. наук

Методическое сопровождение молодых педагогов в образовательных организациях Республики Татарстан (из опыта работы стажировочных площадок) / сост.: Г.А. Зияева, К.В. Чеботарева. — Казань: ИРО РТ, 2024. — 78 с.

© ГАОУ ДПО ИРО РТ, 2024

В условиях современного образовательного процесса роль молодых педагогов становится все более значимой. Они не только являются носителями новых идей и подходов к обучению, но и влияют на формирование образовательной среды и развитие образовательных учреждений в целом. Однако, несмотря на свою энергичность и стремление к самосовершенствованию, на начальном этапе своей профессиональной деятельности молодые специалисты часто сталкиваются с множеством трудностей.

Сборник «Методическое сопровождение молодых педагогов в образовательных организациях Республики Татарстан (из опыта работы стажировочных площадок)» создан с целью поддержки и вовлечения молодых специалистов в образовательный процесс. Мы понимаем, что система методического обеспечения является важным инструментом для повышения эффективности работы педагогов, минимизации их профессиональных рисков и содействия в адаптации к новым условиям. В данном сборнике собраны материалы, которые помогут молодым педагогам не только изучить основные аспекты своей профессиональной деятельности, но и найти практические рекомендации по преодолению возникающих трудностей.

Авторы публикаций — опытные педагоги и методисты, практикующие работники и руководители, представляющие богатый опыт работы в сфере образования, делятся своими знаниями и навыками, чтобы вновь прибывшие специалисты могли черпать из этого источника вдохновение и полезные советы.

Мы надеемся, что представленные материалы помогут молодым педагогам в их повседневной практике, поддержат уверенность в собственных силах и мотивацию к постоянному развитию.

Сборник включает в себя различные темы, такие как формирование ключевых компетенций, организация учебного процесса, использование современных технологий в обучении,

психология общения с учениками, методы и подходы, способствующие успешной социализации молодежи в образовательной среде.

Мы уверены, что данный сборник станет надежным помощником для молодых педагогов, вдохновит их на новые достижения и поможет создать качественное образовательное пространство для всех участников процесса.

Желаем успешной работы и творческого вдохновения  
всем читателям!

С уважением,  
Редакция сборника

**СОЗДАНИЕ СООБЩЕСТВА КАК КЛЮЧЕВОЙ ЭЛЕМЕНТ  
РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ:  
ИТОГИ СЕМИНАРА ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАЗАНИ**

*Чеботарева К. В.,*

*научный сотрудник Института развития образования РТ*

Наставничество в педагогике становится все более важным элементом в подготовке и сопровождении молодых специалистов. Оно не только способствует передаче знаний и умений от опытных учителей к новичкам, но и помогает создать поддерживающую среду, где молодые педагоги могут развивать свои навыки и уверенность в себе.

С 26 по 28 марта 2024 года в Вахитовском и Приволжском районах г. Казани прошел семинар «Система наставничества как инструмент наращивания профессиональных компетенций. Интенсив для молодых педагогов», организованный ГАОУ ДПО «Институт развития образования Республики Татарстан» и отделом образования УО ИКМО города Казани по Вахитовскому и Приволжскому районам. Это мероприятие собрало молодых педагогов, которые только начали свою карьеру в образовательных учреждениях, и предоставило им уникальную возможность для профессионального роста и обмена опытом.

Одной из главных задач семинара было знакомство молодых педагогов с лучшими практиками и профессиональными стандартами, а также создание возможности для формирования сообщества, где они могли бы поддерживать друг друга, обмениваться идеями и опытом. Молодые педагоги, только начинающие свою карьеру, часто сталкиваются с вызовами, которые требуют как знаний, так и эмоциональной поддержки и вдохновения.

Семинар стал частью реализации проекта «Развитие региональной системы наставничества педагогических и руководящих кадров на основе проектирования стратегий профессионального совершенствования». Важно подчеркнуть, что такая инициатива отвечает современным требованиям к качеству образования и поддержке молодых специалистов.

Программа интенсива была разнообразной и насыщенной. Участники имели возможность посетить интерактивные лекции и мастер-классы от ведущих специалистов и наставников. Квест-тренинг «Эффективная коммуникация» помог развить навыки общения, которые критически важны для успешной работы в школе.

Дизайн-сессия «Учитель будущего» позволила молодым педагогам задуматься над инновациями в образовании, в то время как квиз «Педагогический олимп» способствовал формированию духа соперничества и командной работы. Круглый стол «Секрет успеха» с победителями профессиональных конкурсов вдохновил участников на дальнейшие достижения в собственной практике. Мастермайнд-сессия «Сообщество 2.0» предоставила возможность обмена идеями и открытия новых горизонтов для профессионального роста.

В рамках данной мастермайнд-сессии молодые педагоги решали кейс, посвящённый созданию сообщества.

Семинар в Казани подчеркнул важность системного наставничества для молодых педагогов. Он стал примером эффективной практики, которая помогает обновить образовательный процесс и создать устойчивую базу для профессионального роста. Подобные мероприятия необходимы для формирования квалифицированных и высокомотивированных кадров, способных вдохновлять и обучать будущие поколения.

### Кейс «Сообщество 2.0»

В первые дни работы в школе на молодого учителя обрушивается лавина сложностей. Какие-то из них предсказуемы и объяснимы: высокий уровень психологической и физической нагрузки, дисциплина в классе (точнее, ее отсутствие). Нередко сложности возникают и в отношениях с коллегами: когда более опытные учителя навязывают стиль ведения урока, отношения к тем или иным ученикам, поведение в коллективе. И со всем этим грузом как-то надо справиться...

Кроме того, в настоящее время в разных регионах России, в том числе и в Татарстане существует острая проблема нехватки педагогических кадров. Более того, по мнению некоторых ученых, потребность в школьных учителях сохранится, поскольку подавляющее большинство не только молодых педагогов, но и опытных учителей уходит из школы по определенным причинам. Так, приступавшие к педагогической деятельности учителя в большинстве случаев остаются без поддержки. В результате многие молодые и талантливые педагоги вынуждены искать работу в других сферах, что приводит к оттоку кадров.

Перспективные молодые педагоги являются важным ресурсом для развития района, города и страны в целом. Их привлечение и удержание позволит создать качественную образовательную среду, способствующую развитию молодого поколения и развитию района. Однако для достижения этой цели необходимо предпринять конкретные шаги.

- 1) Вам необходимо создать **дорожную карту**, где будут перечислены конкретные шаги по созданию сообщества молодых педагогов района.
- 2) Вы можете использовать предлагаемый шаблон или разработать свой:

Название мероприятия	Сроки проведения	Результат	Риски	Кто поможет провести?

- 3) Вам необходимо презентовать разработанную дорожную карту в течение 10 минут.

Наставничество — это не просто передача знаний, это создание сообщества учителей, которое поддерживает и развивает друг друга на протяжении всей карьеры.

## ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ, СОПРОВОЖДЕНИЕ И ПОДДЕРЖКА МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОО

*Ванюкова С. А.,  
МБОУ «Аксубаевская СОШ № 2»*

Для молодого специалиста вхождение в новую деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Педагоги, которые не получили в первый период своей работы помощи и внимания, могут оказаться брошенными и испытывают шок при столкновении с реальностью. Чтобы этого не произошло, молодым учителям надо целенаправленно помогать. Решить эту стратегическую задачу поможет создание гибкой и мобильной системы

наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. В этой системе отражена жизненная необходимость молодого специалиста получить поддержку опытного педагога-наставника, который готов оказать ему практическую и теоретическую помощь на рабочем месте и повысить его профессиональную компетентность.

В чем же заключается задача наставника? Прежде всего помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные и управленческие умения. Но при назначении наставника администрация образовательного учреждения должна помнить, что наставничество – это общественное поручение, основанное на принципе добровольности, и учитывать следующее: педагог-наставник должен обладать высокими профессиональными качествами, коммуникативными способностями, пользоваться авторитетом в коллективе среди коллег, учащихся, родителей. Желательно также обоюдное согласие наставника и молодого специалиста в совместной работе. Поскольку наставничество является двусторонним процессом, то основным условием эффективности обучения наставником молодого специалиста профессиональным знаниям, умениям и навыкам является его готовность к передаче опыта.

Педагог-наставник должен всячески способствовать, в частности и личным примером, раскрытию профессионального потенциала молодого специалиста, привлекать его к участию в общественной жизни коллектива, формировать у него общественно значимые интересы, содействовать развитию общекультурного и профессионального кругозора, его творческих способностей и профессионального мастерства.

Наставник должен воспитывать в молодом специалисте потребность в самообразовании и повышении квалификации, стремление к овладению инновационными технологиями обучения и воспитания.

Руководитель образовательного учреждения совместно с заместителями, председателем методического объединения, учителем-наставником, выстраивая систему работы с молодыми специалистами, должен осуществлять учет различных траекторий профессионального роста молодого педагога.

Выбор формы работы с молодым специалистом должен начинаться с вводного анкетирования, тестирования или собеседования, где он расскажет о своих трудностях, проблемах, неудачах. Затем определяется совместная программа работы начинающего учителя с наставником.

Функции наставничества:

- развитие профессионального становления личности молодого учителя, его профессионального мастерства;
- воспитание педагогической культуры, культуры делового общения;
- оказание помощи в адаптации к условиям реальной педагогической деятельности, корпоративной культуре в образовательной организации. Также оказание моральной и психологической поддержки, мотивации в преодолении возникающих профессиональных трудностей;

Наставничество в нашей школе в системе отношений «учитель – учитель» связывается с обменом знаниями, профессиональными умениями между опытным педагогом и молодым учителем. Такое наставничество направлено на содействие в адаптации недавно пришедшего специалиста, только осваивающего школьные традиции и сформированные правила взаимоотношений и осуществления образовательного процесса. Оно построено

на принципах партнерства, добровольности, доброжелательности и профессионализма. Система наставничества организуется с целью эффективной адаптации молодого специалиста к новой для него профессиональной среде, а также нового педагога – для быстрого вхождения в коллектив, в том числе для расширения педагогического кругозора и углубления профессиональных знаний.

Наставничество в сфере образования является своего рода миссией по отношению к наставляемому. В процессе деятельности наставник передает определенные свои качества: духовные, физические, интеллектуальные. Происходит оценка профессиональной деятельности молодого специалиста или педагога, испытывающего профессиональные затруднения и имеющего профессиональные дефициты. Такая форма наставничества предполагает систематическую работу наставника – опытного педагога по совершенствованию и развитию профессиональных компетенций у молодого специалиста, входящего в профессию. Отметим, что основная цель наставничества в системе «учитель – учитель» – повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога, в том числе разрешение проблем, возникших у молодого специалиста в части преподавания, а также взаимодействия в коллективе для создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Результатами правильной организации наставничества в системе «учитель – учитель» будут:

- включенность молодых педагогов в профессиональную, а также организационную деятельность образовательной организации;
- профессиональная стабильность и уверенность в своих силах у молодого специалиста;

- повышение уровня психологической и профессиональной удовлетворенности всего коллектива.

Рольевые модели внутри системы «учитель — учитель» могут быть разными в зависимости от ситуаций и потребностей наставляемого.

В нашей школе наставничество построено не только по отношению к молодым, начинающим специалистам, но и в направлении поддержки опытного педагога, который испытывает трудности в освоении новых образовательных, в том числе цифровых, технологий.

Когда образовательное учреждение помогает молодому специалисту и поддерживает его в начинаниях, то в дальнейшем этот молодой специалист сможет также стать хорошим наставником и помочь следующему молодому педагогу реализоваться в профессии.

Педагогическое наставничество имеет более широкую направленность, менее теоретизировано, обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности. Кроме того, в этом процессе осуществляется тесный межличностный контакт наставника и воспитанника, анализ сильных и слабых профессиональных позиций конкретного молодого учителя, а следовательно, и более строгий контроль за его практической деятельностью. Чтобы осуществлять наставническую деятельность, мало быть просто опытным высококвалифицированным педагогом со сложившейся системой педагогической деятельности. Необходимо развивать свой творческий потенциал, постоянно находиться в научном педагогическом поиске, совершенствовать формы и методы работы, осуществлять межличностное общение с коллегами. Принимая на себя обязанности наставника, педагог открывает для себя ряд преимуществ:

- во-первых, наставничество помогает опытному педагогу увидеть и наметить новые перспективы в сфере своей педагогической деятельности;

- во-вторых, при успешном осуществлении данных функций наставник ощущает свой вклад в систему профессиональной адаптации молодого учителя, получает удовлетворение от общения с педагогом-воспитанником;

- в-третьих, настоящий наставник всегда должен стремиться к самосовершенствованию;

- в-четвертых, поскольку наставничество носит субъект-субъектный характер, педагоги-наставники могут не только делиться собственным опытом с более молодыми коллегами, но и учиться у них, расширять свой арсенал навыков и умений, осваивать современные технологии обучения, стили профессиональной деятельности и т. п. Главное — быть открытым для педагогических инноваций.

Таким образом, рассуждать о пользе наставничества уместно лишь при условии, что эта работа ведется планомерно, системно и имеет конкретную практическую цель — подготовить высококвалифицированного специалиста для работы в образовательном учреждении. Достижение этой цели и будет являться реальной пользой для образовательного учреждения. Наиболее ощутимыми результатами такой работы могут быть:

- во-первых, повышение квалификации и профессионального мастерства педагогического коллектива, его сплоченность, следование общим целям и интересам школы;

- во-вторых, развитие между коллегами-учителями лично ориентированных отношений, способствующих эффективному оказанию помощи и поддержки в педагогической практике школы;

- в-третьих, формирование в школе такой категории педагогов, которая способна брать на себя ответственность за обучение молодых специалистов. Это самое ценное приобретение для школы, потому что наибольшей эффективности педагогическая деятельность достигает в тех образовательных учреждениях, которые сами «растят» свои педагогические кадры.

У молодого специалиста обязательно появятся вопросы, некоторые из них лучше разобрать вместе с наставником. Как правило, они касаются внутреннего документооборота, взаимодействия между учителями, учениками, их родителями, а также администрацией. Наставнику необязательно лично разбирать каждый вопрос, но он обязан выстроить процесс так, чтобы молодой специалист получил оперативный ответ.

Наставничество в системе отношений «учитель — учитель» связывается с обменом знаниями, профессиональными умениями между опытным педагогом и молодым учителем. Такая форма наставничества предполагает систематическую работу наставника — опытного педагога по совершенствованию или развитию профессиональных компетентностей у молодого специалиста, входящего в профессию. Основная цель наставничества в системе «учитель — учитель» — повышение качества профессиональной деятельности молодого педагога, в том числе решении проблем, возникших у молодого специалиста в части преподавания, а также взаимодействия в коллективе для создания комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации.

Подводя итоги, можно сказать, что наставничество — эффективный способ передачи опыта мастерства молодёжи. Причём польза от данного процесса двусторонняя: обогащение педагогическим опытом молодого учителя и повышение квалификации и профессионального мастерства педагога-наставника. Это ценное

приобретение для школы, поскольку с ростом своих педагогических кадров образовательное учреждение повышает эффективность своей деятельности. И инициативный задор, креативность, энтузиазм молодых специалистов является подспорьем в данном процессе.

## **РЕАЛИЗАЦИЯ МОДЕЛИ НАСТАВНИЧЕСТВА В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ АВИАСТРОИТЕЛЬНОГО И НОВО-САВИНОВСКОГО РАЙОНОВ Г. КАЗАНИ**

*Бронникова Э. К.,*

*заведующий УМС ИМО УО г. Казани по Авиастроительному  
и Ново-Савиновскому районам*

Наставничество, заняв особое место в современном мире, постепенно получает новый виток развития. Данный вид деятельности входит в федеральные проекты в рамках национального проекта «Образование», активно поддерживается Президентом Российской Федерации.

На сегодняшний день тема наставничества является актуальной, так как наставничество в узком смысле слова, наряду с коучингом и тьюторством, является инструментом ускорения процесса адаптации на новом рабочем месте, а также разделяет положения концепции непрерывного образования.

Когда заходит речь о наставничестве в сфере образования, в первую очередь на ум приходят отношения «учитель — ученик». В районе эта модель наставничества реализуется через республиканский проект «Классы психолого-педагогической направленности», в который входят 8 школ, 13 классов, 283 чел. (школы № 43, 49, 71, 117, 119, 147, гимназия №10, Адымнар).

## 5 моделей наставничества

### «обучающийся-обучающийся»

- «Лидер-пассивный»
- «Равный – равному»
- «Определившийся»- «неопределившийся»

### «педагог – педагог»

- «Опытный педагог-молодой специалист»
- «Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»
- «Педагог-новатор - консервативный педагог»

### «педагог – обучающийся»

- «Тьютор – дезориентированный обучающийся»
- «Тьютор – одаренный обучающийся»
- «Тьютор – обучающийся с ОВЗ»

### «студент – обучающийся»

- «Активный студент – низкомотивированный обучающийся»
- «Активный студент- высокомотивированный обучающийся»
- «Куратор –автор проекта»

### «специалист – обучающийся»

- «Активный профессионал – равнодушный потребитель»
- «Успешный профессионал- социально-активный обучающийся»

Модели наставничества, которые часто рассматриваются в рамках школы

Главной целью создания данных классов является устранение кадрового дефицита в школах (выпускники этих классов являются основными претендентами на целевое обучение по профилю).



Модель «учитель – учитель» и модель «реверсивного наставничества» в школах района реализуются через проекты «Школа молодого учителя», «Педагогическое мастерство».

Функционирование и управление процессами в школе должны быть эффективными, поэтому процесс обучения учителей и администрации организован как непрерывный взаимообмен опытом на основе сотрудничества.

Под моим руководством в районе ведется работа по реализации проекта по наставничеству «Модель активного взаимодействия «Лидер» (личность, инновации, движение, единство, развитие). Это модель взаимообучения руководителей и педагогов на основе сетевого взаимодействия педагогических сообществ и направлена на восполнение профессиональных дефицитов участников проекта.

Целевая группа проекта: управленческие команды 12 школ-наставников и 5 управленческих команд школ-наставляемых, которые были определены на основе результатов диагностики предметных компетенций.



Достижение оптимального качества образования зависит от целого ряда факторов, к которым, безусловно, можно отнести и управленческую компетентность администрации, и методическое мастерство педагогов, и качество самого управления, и владение управленческой командой предметными и метапредметными компетенциями.

Ресурсы: директора-лидеры, выступающие в роли сетевых консультантов и коучей директоров школ — участниц проектов Ново-Савиновского и Авиастроительного районов г. Казани, управленческие команды инновационных школ, педагоги — участники конкурсов профессионального мастерства, 79 руководителей и педагогов-наставников.

При реализации проекта используем различные треки профессионального роста руководителя и педагога: курсы повышения квалификации (на базе ИРО РТ, ЦСГО, Академии наук РТ, Академии Минпросвещения России и др.); наставничество и педагогические активности (мастер-классы, круглые столы, педагогический марафон); образовательный нетворкинг («попутное» обучение в процессе деятельности и общения).

С ноября 2023 г. по апрель 2024 г. проведено 8 районных семинаров, а также двухдневная республиканская стажировка для методических служб города «Механизмы адресной поддержки педагогических и управленческих кадров Авиастроительного и Ново-Савиновского районов г. Казани Республики Татарстан» на базах гимназии № 13, лицея № 146, прогимназии № 360.

## Районные семинары

<b>ОО</b>	<b>Дата</b>	<b>Тема</b>	<b>Категория участников</b>
МБОУ «Лицей № 23»	Ноябрь, 2023	Современные подходы к управлению ОО	Руководители школ
МБОУ «Гимназия № 155»	Декабрь, 2023	Наставничество как деятельностное сопровождение молодого специалиста	Учителя гуманитарного цикла и начальных классов
ПК «Адымнар»	Декабрь, 2023	Создание благоприятных условий для личностного и профессионального развития через наставничество «педагог – студент»	Учителя-наставники, заместители директора
МБОУ «Гимназия № 7 имени Героя России А.В.Козина»	Февраль, 2024	Наставничество как стратегия непрерывного развития образовательного учреждения	Заместители директора
МАОУ «Гимназия № 37»	Март, 2024	Наставничество как фактор эффективности образовательной организации. Образовательный и воспитательный потенциал наставничества	Учителя начальной школы, учителя-предметники (история) и классные руководители
МБОУ «Школа № 147»	Апрель, 2024	Наставничество как современная форма воспитательной работы	Классные руководители, советники по воспитанию
МБОУ «Школа № 119»	Апрель, 2024	Модели наставничества в школе: проблемы, поиски, находки	Директора, заместители директора, классные руководители
МБОУ «Школа № 91»	Апрель, 2024	Наставничество как средство развития образовательного пространства школы	Рук. ШМО, заместители директора

Сегодня наставничество ориентировано на принципы проектного подхода. Методической службой района успешно реализуются проекты, где наставниками выступают методисты и опытные коллеги:

- «Школа молодого руководителя» – сопровождение молодых и вновь назначенных руководителей общеобразовательных организаций.

- «Академия профессионального развития заместителя»;

- «Школа педагогического мастерства» – сопровождение молодых педагогов.

- «Шаги к успеху» – модель поддержки школ с низкими результатами обучения и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях.

- «Школа классного руководителя» – методическое сопровождение по повышению профессиональных компетенций классных руководителей.

- «Методическое сопровождение педагогов в формировании функциональной грамотности обучающихся».

Наставничество сегодня – один из ключевых трендов в обеспечении качества образования, качества педагогических и руководящих работников.

## **СИСТЕМА РАБОТЫ НАСТАВНИЧЕСТВА И РОЛЬ НАСТАВНИКА В ДОСТИЖЕНИИ ПОЗИТИВНЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ (ЭССЕ)**

*Гисматуллина Г. М.,  
учитель русского языка и литературы  
МБОУ «Лицей-интернат (школа для одаренных детей)  
г. Буинска РТ»*

**Наставник сам должен быть тем, чем  
он хочет сделать воспитанника.**

***В. Даль***

Я — счастливый человек. Я — учитель. Вот уже 36 лет я искренне верю в свое призвание как в основное дело своей жизни и умею отдаваться ему в полной мере. Я не утратила оптимизма и все ещё осваиваю, ищу, пробую, творю... Я живу, люблю, радуюсь каждому дню, который приносит мне новые открытия, дарит мне новые встречи, дает возможность ощутить себя нужной частью этого мира.

Разрешите представиться — Гисматуллина Гузалия Миннисламовна, в данный момент учитель русского языка и литературы МБОУ «Лицей-интернат г. Буинска (школа для одаренных детей) Республики Татарстан». В своем эссе я хочу рассказать вам о том, каково это — быть наставником? Нужно ли наставничество сейчас, в эпоху быстрой информации, опережающей запрос в Интернете и предоставляемой по первому клику? А если нужно — зачем? И кому?

Наверное, все эти вопросы задавались задолго до меня, и ответы находились. В «Книге притчей царя Иудеи Соломона» читаю: «Слушайте, дети, наставления отца и внимайте, чтобы научиться разуму». Здесь в роли наставника выступает отец, и это понятно:

весь мир для ребенка заключался в семье, именно здесь получалось образование, авторитет родителей не подвергался никакой критике. Семья — основной образовательный институт древнейшего сообщества. Наставник здесь играет роль Проводника, Знающего Истину.

Уже 3 тысячи лет тому назад в первых школах Междуречья в основу обучения был положен принцип следования примеру старших — будь то написание клинописных книг, изучение разных предметов, работа в библиотеке царя Ассура или занятия по культуре. Именно старшие, опытные наставники направляли воспитанников — **наставляли**.

Многие из нас в разное время своей жизни ищут наставника, который поможет им в достижении определенных целей. Наверняка каждый из нас сталкивался с ситуацией, когда нужно было принимать важные решения, но не хватало уверенности или знаний. В таких случаях мы ищем человека, который сможет поделиться своим опытом и помочь нам двигаться в нужном направлении. Мой идеальный наставник — это тот, кто не только обладает профессиональными знаниями и навыками, но и умеет слушать, понимать и поддерживать меня. Он должен быть мудрым человеком, способным давать дельные советы и помогать мне развиваться как личности.

Да, как быстро бежит время... Кажется, только недавно я пришла работать учителем русского языка и литературы в Камбродскую школу. Вчерашней студентке Казанского государственного педагогического института было непросто справиться с «трудными» классами. Тогда моим помощником-наставником стала Халилова Гульшат Габдулхаковна, бывший мой классный руководитель и учитель русского языка и литературы. Своим примером, мудрыми советами, практическими занятиями она очень помогла мне сделать «сложные» темы лёгкими, справляться с

озорными мальчишками, найти общий язык с требовательными родителями.

Сегодня я сама уже опытный педагог с большим стажем и, глядя на молодых учителей, очень хорошо понимаю, что им ещё труднее начинать свою педагогическую деятельность в школе, чем мне тогда. Современное общество, школа нуждается в инициативных, творческих учителях, готовых работать по-новому. Эта мысль проходит красной нитью через всю трудовую жизнь каждого учителя. Но понимает ли это молодой педагог, вчерашний студент? Как же сложно включиться ему в ритм современной школы!

Помогает решить эту проблему система наставничества, которая является одной из самых важных в методической работе нашего общеобразовательного учреждения.

Понятие «наставничество» уходит корнями в греческую мифологию, произошло оно от имени *Ментор* — так звали наставника Телемаха, сына Одиссея. С этого времени появился термин «ментор», или «наставник», то есть мудрый советчик, который пользуется всеобщим доверием, а наставничество соотносится с человеком мудрым, обладающим способностью направить, научить, часто являющимся образцом для подражания.

Своей основной целью в работе наставника я считаю: развитие личности, способной успешно и на высоком профессиональном уровне решать педагогические задачи, обладающей качествами, обозначенными в Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» и Национальной доктрине образования в Российской Федерации до 2025 года. Система работы наставника должна быть направлена на потребность молодого педагога в непрерывном образовании, на содействие в формировании индивидуального стиля творческой деятельности педагога,

оказание помощи внедрения передовых педагогических технологий в образовательный процесс.

В близкую мне советскую эпоху наставничество видоизменилось. Теперь это помощь молодому, начинающему специалисту (в моем случае — учителю) более старших опытных товарищей. И хотя ушла эпоха социализма, в педагогику пришли новые реалии, но суть наставничества не изменилась. Так же, как много лет назад, более старший, опытный, знающий друг/товарищ/**наставник** передает знания и опыт, **наставляет** молодого коллегу. И нужно это не столько более молодому педагогу — это нужно самому наставнику. Отдавая знания, опыт, силы, время, он — в который уже раз! — анализирует и взвешивает свой путь, более четко видит то совершенное в профессии, жизни, к чему стоит стремиться. Можно сказать, что наставник на один шаг ближе к идеалу, чем ученик. Ученик может уйти в сторону с главного пути, потерять время на те незначительные препятствия, которые в свое время преодолел наставляющий/направляющий, отойти в сторону или же остановиться — и тогда **истина** (в профессии, в жизни, вере) останется далека... Только наставник, не вмешиваясь, беседой, вопросом, собственным опытом может поднять ученика над ситуацией и показать ему действительность — **смотри, думай, выбирай!**

Эти три слова для меня в жизни всегда были ориентиром. И тогда, когда я только начинала работать в школе, и сейчас, когда передаю свой опыт и знания молодым.

Смотрю в широко распахнутые глаза молодого педагога, в которых калейдоскопом мелькают удивление и непонимание, энтузиазм и неуверенность, восторг и смущение, — и радостью наполняется моё сердце. Вот чего я не вижу в этих глазах, так это равнодушия! Значит, мы на верном пути! Я не оговорилась: **«мы»** — ключевое слово в нашем профессиональном тандеме.

Содружество, сотворчество, сопричастность, сотрудничество обязательно помогут преодолеть нам все трудности на пути к тому, чтобы ты состоялся. Состоялся как учитель, профессионал, воспитатель, коллега, друг. «Учитель не тот, кто учит, а у кого учатся», — повторяю я своей подопечной высказывание Гёте и поясню: — вы ведь хотите стать учителем, значит, и у вас есть чему учиться. Так будем учиться вместе!» Улыбка в ответ для меня как свет путеводной звезды — первый шаг к доверию и пониманию сделан.

Что значит быть учителем? С одной стороны, это безумно быстрое течение времени, которое уносится незаметно, и важен каждый миг, каждое мгновение, отданное подрастающему поколению, будь то поиск способов объяснения новой темы или поход в кино; горы бумаг, способные утопить в рутине, и бессонные ночи или возможность взлететь на вершину профессионального Олимпа, постоянная ответственность и напряжение, масса энергии, которую ты отдаешь, не ожидая ничего взамен. С другой стороны, это постоянный творческий поиск, способность совершать с учениками удивительные открытия, общение с коллегами, так же глубоко и преданно влюбленными в свою профессию. А каким учителем хочет стать она? Какие вершины собралась покорять?

«Настоящий учитель — не тот, кто тебя постоянно воспитывает, а тот, кто помогает тебе стать самим собой» (Михаил Светлов). Постоянно держу в голове эти слова. Ведь моя главная задача, как наставника, — помочь начинающему педагогу стать настоящим учителем, передать накопленный опыт, обрести счастье в профессии, осознать всю важность и ответственность своей миссии.

Благодарностью за мою кропотливую и совсем незаметную работу стали успехи коллег: получение грантов молодыми педагогами, повышение квалификации, победы в муниципальных конкурсах «Учитель года» и «Молодой специалист».

В моей практике наставничества были и студенты, проходившие педагогическую стажировку в школе, и молодые учителя. Для меня самой наставничество стало наиболее действенным способом повышения своей квалификации, наполнения инновационным содержанием собственной трудовой деятельности, достижения более высокого уровня профессиональной компетентности.

Считаю, что наставник — это человек, который вкладывает в другого свою душу, отдаёт частичку себя, интересен, общение с которым приносит пользу. Фундаментом наставничества является взаимное доверие, поэтому использую только демократический стиль общения. Назидательный тон недопустим, потому что у твоего подопечного может быть достаточно высокий уровень теоретических знаний, но недостаточно опыта, которым педагог-наставник и должен поделиться. Цель моей работы в качестве наставника — помочь молодым учителям адаптироваться в новых условиях педагогической деятельности, дать им возможность раскрыть свои профессиональные качества, творческие способности.

Прежде чем приступать к работе с молодым специалистом, выясняю, на каком уровне находятся его профессиональные знания, умения и навыки. Проверить это легче всего в беседе с ним и при посещении уроков. После того как были выяснены все затруднения, составляю программу педагогической помощи. Совместно с молодым педагогом планирую работу по направлениям: работа по предмету, методическая работа, внеклассная работа, работа с документацией.

Для меня наиболее эффективными формами работы с молодыми педагогами стали:

- знакомство с методической литературой;

- помощь в создании календарно-тематического планирования в конструкторе рабочих программ по новым ФГОС;
- помощь в выборе ЦОК;
- консультации по работе с МЭШ;
- проведение уроков для молодого педагога;
- посещение урока молодого педагога с последующим анализом урока по карте с точки зрения системно-деятельностного, компетентностного или дифференцированного подхода;
- консультации по проведению родительских собраний, классных часов, подготовке материалов к семинарам, конкурсам разного уровня.

Если говорить о больших проблемах, которые существуют на данный момент в образовании, то наставничество, хоть и в малой доле, помогает их решить. Сегодня нам нужны современные молодые педагоги, самостоятельно мыслящие, профессионально компетентные, включающиеся в инновационные процессы, реализующие нравственные ценности на практике.

«Мы помогаем людям, чтобы они, в свою очередь, помогли нам; таким образом, наши услуги сводятся просто к благодеяниям, которые мы загодя оказываем самим себе» (Франсуа де Ларошфуко). Слова французского просветителя в большой степени отражают суть наставничества.

Очень важно дать понять молодому коллеге, что ты не стоишь на вершине той самой горы, на которую ему только предстоит взобраться, не увлекать его на путь, уже пройденный тобой, а дать возможность самостоятельно найти свою «гору», свой путь к успеху. Главное — сам! Задача моя, как наставника, — быть рядом, вовремя прийти на помощь, поддержать. И тогда полученное педагогическое образование обязательно воплотится в профессиональное умение, а программные знания помогут вместе с воспитанниками осваивать азы школьной науки. Элберт

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

Молодой учитель также получает помощь от психолога, социального педагога, заместителя директора по воспитательной работе. В ОУ работает клуб «Школа молодого педагога». Такая комплексная работа помогает молодому педагогу быстрее адаптироваться. Посещение открытых уроков даёт возможность увидеть на практике особенности использования разнообразия форм и методов работы. Каждый молодой учитель с первых дней педагогической деятельности готовит портфолио, которое не только позволяет увидеть собственный рост, но и является первой ступенькой в подготовке к дальнейшей аттестации.

И очень важно, чтобы молодой специалист не останавливался, ведь «дорогу осилит идущий». Со временем он сам станет наставником и будет нести свет, добро и тепло профессии, но уже другому, новому поколению педагогов...

Таким образом, система наставничества помогает молодому педагогу осознать своё место в образовательной организации и осуществляет пошаговое руководство его педагогической деятельностью. Но самое главное, я, как наставник, своими личными профессиональными достижениями, стилем работы, общения стимулирую профессиональное самосовершенствование молодого специалиста.

**ПРОЕКТ «ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО  
ЧЕРЕЗ КУРАТОРСКУЮ МЕТОДИКУ»**

***Горелова Н. П.,**  
учитель начальных классов  
**Фатхутдинова Р. Р.,**  
учитель родного (татарского) языка и литературы,  
заместители директора по учебной работе,  
МБОУ «Гимназия № 3»  
Чистопольского муниципального района РТ*

**I. Паспорт проекта**

Наименование ОУ	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Гимназия № 3» Чистопольского МР РТ
Адрес учреждения	г. Чистополь, Республика Татарстан, ул. Академика Королева д.5/1 тел: 8(84342) 470 53
E-mail	<a href="mailto:G3.Ctp@tatar.ru">G3.Ctp@tatar.ru</a>
Руководитель ОУ	Абзянова Марина Николаевна
Цель проекта	Повышение качества образовательного процесса, качества образования
Задачи проекта	1. Проанализировать данные по профессиональному и личностному взаимодействию 2. Определить эффективную методику повышения качества образовательного процесса, качества образования 3. Повышение квалификации педагогов, взаимодействие 4. Активизация профессионального взаимодействия 5. Повышение качества уроков
Срок и этапы реализации Программы	1 этап (2020 год) — подготовительный: обучение школьных команд по запуску методической

	<p>работы в школе, основанной на кураторской методике.</p> <p>2 этап (2020–2024 годы) — конструктивно-преобразующий: сопровождение школьных команд по запуску методической работы в школе, основанной на кураторской методике.</p> <p>3 этап (2024 год) — аналитический: оценка результативности проекта, определение с их учетом новых перспектив развития.</p>
Ожидаемые конечные результаты	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Повышение качества образования через повышение качества урока</li> <li>2. Создание условий для эффективного профессионального общения</li> <li>3. Снижение недоверия, профессиональной автономии</li> <li>4. Активизация творческих, временных, рабочих групп</li> </ol>

## **II. Введение**

Учитель — ключевая фигура, а его профессионализм — основной фактор, влияющий на результат обучения. Но для того чтобы профессионал работал, оставался таковым длительное время не выгорая, ему нужны определенные условия. Одно из таких условий — эффективное профессиональное сотрудничество.

Профессиональное сотрудничество — очень затертое словосочетание, под ним можно понимать и участие в работе педсовета раз в полугодие, и участие в работе предметной кафедры раз в месяц, но этого крайне мало. В образовательной организации актуально сотрудничество как ежедневная работа педагогов, когда исчезает профессиональная автономия, уменьшается профессиональное одиночество.

Профессиональное одиночество учителя... Это чувство иногда возникает у педагога, хотя, казалось бы, откуда ему взаться? В каждой школе работают люди той же профессии. С кем же еще

обсуждать возникающие сомнения и вопросы, если не с коллегами? Но сотрудничество не появится само по себе и не будет результатом приказов или призывов. Сотрудничество является не легкой работой, поскольку требует времени и усилий. Сотрудничество подразумевает столкновения, компромиссы, предъявления собственной позиции. Часто кажется, что оно того не стоит, все проще и быстрее сделать самому и одному.

### **III. Основная часть**

Как показывает практика, профессиональное взаимодействие не выходит за рамки предметных кафедр. Гимназии № 3 была предоставлена возможность поучаствовать в исследовании социального капитала, в результате была выявлена картина профессионального и личностного взаимодействия, т. е. получены весьма интересные результаты, которые стали материалом для анализа. Сводные результаты по вопросам обмена опытом (*Приложение 1*).

1. Насколько часто, с Вашей точки зрения, сотрудники должны обмениваться опытом? Достаточно часто — 68 %, достаточно редко — 32 % педагогов.

2. Как часто за последний учебный год Вам приходилось бывать на занятиях и мероприятиях (не открытых, т. е. которые они специально не готовили) педагогов (преподавателей, воспитателей) Вашей образовательной организации? Достаточно часто — 41 %, достаточно редко — 59 %

3. Являетесь ли Вы членом какой-либо постоянной группы, команды, занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?

Ответили утвердительно — 50 чел. (61 %)

Ответили отрицательно — 32 чел. (39 %)

4. Насколько часто за последний учебный год встречались члены группы (команды), занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?

Достаточно часто («Несколько раз в неделю» или «Раз в неделю») — 11 (22 %)

Достаточно редко («Раз в месяц» или «Еще реже») — 39 (78 %)

На основании данных выявили актуальные профессиональные связи, т. е. те связи, которые уже имеются в коллективе (фактические). Эти связи также могут быть односторонними или двусторонними (взаимными). Какова природа этих связей, что их объединило? Так же, как и по личным связям, посмотрели, образуются ли фигуры из сотрудников: пары, цепочки, треугольники, более сложные конфигурации. Обратили внимание, номера каких сотрудников зафиксированы внизу как «профессиональные одиночки» (*Приложение 2.*)

Логическим продолжением проекта «Исследование социального капитала» стал практический курс «Управленческая студневка», в рамках которого два заместителя директора по учебной работе прошли обучение в информационно-аналитической системе «Директория». В течение 15 недель (100 дней) получали небольшие пошаговые задания и самую необходимую теорию по организационным изменениям для школьных управленческих команд (*Приложение 3.*)

Существуют десятки способов организовать профессиональный обмен между учителями. Есть ли среди них универсальный для всех школ? Скорее нет, чем да. Однако мы в результате обучения для внутрикорпоративного повышения квалификации предложили коллективу кураторскую методику как одну из наиболее простых в реализации. Она позволяет относительно легко преодолеть сопротивление коллектива к изменениям и быстро начать реальные улучшения в школе.

Мы понимали, что нововведение должно быть продуманным и адекватным. Ведь количество изменений в образовании настолько велико, что нередко вызывает неприятие, раздражение и усталость. Мы не торопились и вновь вернулись к материалам исследования гимназии.

Познакомились с графом взаимных потенциальных профессиональных связей, которые могут возникнуть в нашей организации. Анализируя этот рисунок, смогли определить, кто с кем будет охотно работать в паре и создание какой группы не вызовет несогласия сотрудников (*Приложение 4*).

Кураторская методика основана на том, что среди учителей выбираются обучающиеся пары педагогов. Они обсуждают свои профессиональные проблемы, наблюдают за деятельностью друг друга, вследствие этого меняют свою практику работы... Они учатся друг у друга, повышая свой человеческий капитал.

### **Шаг 1. Кого можно поставить в пару?**

**1. Создать пару из молодых специалистов.** Они, как правило, в наименьшей степени «сопротивляются» обучению. Если в школе нет только что пришедших учителей, то рекомендуется выбирать тех, у кого опыт работы в школе менее 3 лет. В этот промежуток времени люди обычно более открыты новому.

**2. Стараться подбирать учителей с примерно равным статусом в коллективе.** Для этого нужно заглянуть в раздел профессионального лидерства в отчете и найти там людей, которые в рейтинге отличаются не более чем 2 (максимум 3) выборами.

**3. Желательно не начинать этот проект с тех, кто уже довольно давно в коллективе, но находится в самом низу рейтинга.** Этим людям будет значительно труднее раскачивать, и процедура взаимонаблюдения будет рассматриваться как наказание.

**4. Подбирать учителей, которые ведут разные дисциплины.** Почему так? Если учитель меньше разбирается в другом предмете, он больше смотрит на детей, а не на объяснение конкретных тем в математике или русском языке.

**5. Еще хорошо учитывать личные связи.** Важно, чтобы учителям было комфортно вместе. Если между двумя людьми конфликт, не пытайтесь помирить их через взаимное наблюдение: так можно погнаться за двумя зайцами и остаться ни с чем. Лучше, наоборот, ищите тех, между кем уже есть потенциальные связи.

### **Шаг 2. Подбор куратора для пары**

Помог рейтинг актуального профессионального лидерства. Куратор должен обладать признанием в коллективе, поэтому на эту роль подойдут только те люди, которые находятся наверху рейтинга.

Чаще всего коллектив довольно воинственно реагирует, если на эту роль назначают очень молодого учителя (даже если он профессионал). Поэтому нужно постараться выбрать тех, у кого опыт работы не менее 5–10 лет.

Однако не каждый квалифицированный педагог может быть куратором. Вот несколько качеств, которые важны для человека в этой роли.

**Умение слушать**, т. е. это значит, что при разговоре двух других учителей куратор не будет стремиться через каждое предложение высказать свою точку зрения и назидательно учить, как лучше.

**Наблюдательность**, или умение видеть детали в педагогической практике, подмечать важное при обсуждениях.

**Умение задавать вопросы**, не давать готовые решения, а именно вопросами подводить к пониманию.

**Неконфликтность**, т. е. доброжелательное отношение к коллективу и умение сглаживать острые углы.

**Эмпатия** – это значит, что человек понимает эмоции других, т. е. не будет давить, когда человек подавлен, или сможет в нужный момент приободрить.

### **Шаг 3. Формулировка задания для учителей**

Обучающиеся педагоги наблюдают за уроками друг друга, однако не по привычной модели. Ключевая особенность в том, что на каждый урок у пары педагогов есть конкретное задание и один конкретный аспект для наблюдения (по заданию куратора). Так, педагоги обсуждают не субъективные ощущения, а реальные показатели (например, время для размышления учеников, равный доступ, активность учащихся и др.). Для наблюдения при взаимопосещении уроков можно использовать различные виды карточек (примеры).

### **Шаг 4. Обсуждение итогов в присутствии куратора**

Общая встреча должна произойти в течение 48 часов с момента первого занятия, то есть «по горячим следам». Разбираются плюсы и минусы занятия. Но сессия проходит не в формате абстрактных размышлений (нравится или не очень), а анализируются только те аспекты, за которыми велось наблюдение. Куратор следит за тем, чтобы сохранялся конструктивный настрой при обсуждении, чтобы участники осознавали то, чему они научились и с какими трудностями столкнулись.

Какие же карточки для наблюдения можно использовать при взаимопосещении уроков? «Перемещение учителя», «Продуктивные и репродуктивные вопросы», «Умение держать паузу», «Сильный, средний, слабый», «Активность учащихся» и другие (*Приложение 5*).

Рассмотрение профессионального взаимодействия педагогов как один из возможных способов повышения социального

капитала образовательной организации проходило в рамках единых методических дней (*Приложение 6*).

### **III. Заключение**

Нужно отметить, что, взявшись за освоение новых технологий, мы не отказались от хорошо зарекомендовавших себя методов работы. Учитывая, что финансовых вложений не требуется, это становится еще одним аргументом в пользу применения. Подобная практика дает стимул к профессиональному общению, расширению педагогической позиции, видению школьного образовательного процесса в комплексе. И, наверное, самое главное — понимание, как учить современного ребенка. Мы уверены в том, что доверие между сотрудниками образовательной организации, профессиональное взаимодействие и складывающиеся в ходе такого взаимодействия сети профессиональных связей являются теми условиями, которые обеспечивают каждому доступ к качественному образованию.

#### **Список использованной литературы**

1. Минаева, Н.В. К вопросу об особенностях проектирования профессионального развития педагогических работников / Н.В. Минаева // Человек. Культура. Образование. — 2018. — №2. — С.1–3.

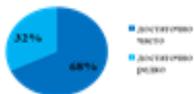
2. Панфилова, О.И. Повышение профессиональной компетенции педагогов в области воспитания в процессе педагогической деятельности / О.И. Панфилова // Молодой ученый. — 2016. — №15. — С. 488–491.

3. Шарипова, Ш.С. Профессиональная педагогическая компетентность учителя / Ш.С. Шарипова // Молодой ученый. — 2017. — №11. — С. 511–514.

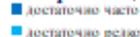
4. Якушева, С.Д. Основы педагогического мастерства и профессионального саморазвития: учебное пособие / С.Д. Якушева. — М.: Форум; Инфра-М, 2014. — 416 с.

Приложение 1

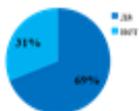
Насколько часто, с Вашей точки зрения, сотрудники должны обмениваться опытом?



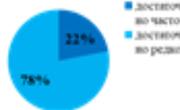
Как часто за последний учебный год Вам приходилось бывать на занятиях и мероприятиях (не открытых, т.е. которые они специально не готовили) педагогов Вашей образовательной организации?



Являетесь ли Вы членом какой-либо постоянной группы, команды, занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?

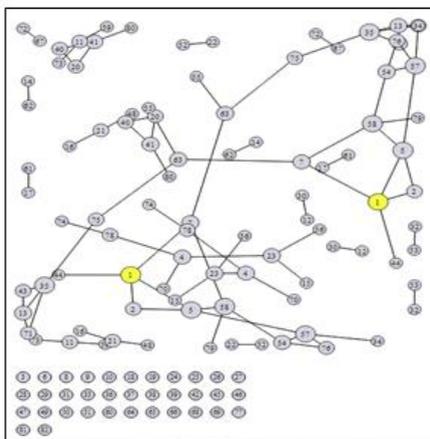


Насколько часто за последний учебный год встречались члены группы (команды), занимающейся вопросами преподавания и воспитания, планирования?



Приложение 2

Взаимные актуальные профессиональные связи в организации



## Приложение 3



Всероссийский журнал «Директор школы»  
Информационно-аналитическая система для руководителей  
в сфере образования «Директор.ру»

**СЕРТИФИКАТ**  
Настоящим сертификатом удостоверяется, что

**Горелова Наталья Петровна**

успешно прошла Курс организационных изменений для школьных управленческих команд  
«Управленческая стратегия №1» в объеме 76 академических часов

Официальный сайт проекта [pro.director.ru/100days](http://pro.director.ru/100days)




К.М. Усаков  
д.псих.н., профессор НИИ ВЭО



**Directoria.org**

Учебник для формы «Семь дней»

Базовые организационные знания о том, что такое школа

- система «Бюджетная организация»
- структура школы
- управление школой
- управление школой

Россиа, Москва  
С.А.Ивановский, улица 4  
4 101010 100-000  
www.directoria.org  
http://www.directoria.org

2017



Всероссийский журнал «Директор школы»  
Информационно-аналитическая система для руководителей  
в сфере образования «Директор.ру»

**СЕРТИФИКАТ**  
Настоящим сертификатом удостоверяется, что

**Фахруддинова Рузния Ринатовна**

успешно прошла Курс организационных изменений для школьных управленческих команд  
«Управленческая стратегия №1» в объеме 76 академических часов

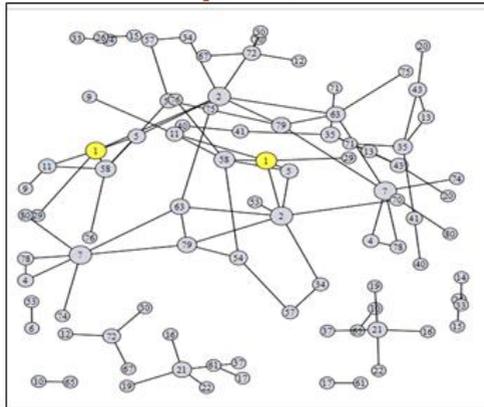
Официальный сайт проекта [pro.director.ru/100days](http://pro.director.ru/100days)




К.М. Усаков  
д.псих.н., профессор НИИ ВЭО

## Приложение 4

### Взаимные потенциальные профессиональные связи в организации



# Приложение 5

## Задания для наблюдения «Чем занять? Слабый, средний, сильный»

Наблюдатель: \_\_\_\_\_  
 Учитель: \_\_\_\_\_ класс \_\_\_\_\_  
 Задача: выбрать объект наблюдения, а именно выделить в классе одного типичного представителя «\_\_\_\_\_ группы» учащихся и наблюдать за его поведением и реакциями на уроке.

**Класс: \_\_\_\_\_**

**Объект наблюдения — (фамилия, класс)**

Деятельность учащегося	Сколько критериев выполняются	Имя
Списывал с доски		
Участвовал в обсуждении		
Думал и отвечал на вопрос		
Молча слушал учителя		
Конспектировал слова учителя		
Работал в группе над каким-либо заданием		
Самостоятельно выполнял задание		
Проводил время, занимаясь своими делами		
Обсуждал свою работу с учителями		

## Задания для наблюдения «Умение держать паузу»

Наблюдатель: \_\_\_\_\_  
 Учитель: \_\_\_\_\_ класс \_\_\_\_\_  
 Задача: измерить время «размышления» учеников.

**Время: \_\_\_\_\_**

**Время: \_\_\_\_\_**

	Тип вопроса (продуктивный — репродуктивный)	Время на размышление
1		
2		
3		
4		
5		

## Задания для наблюдения «Продуктивные вопросы»

Наблюдатель: \_\_\_\_\_  
 Учитель: \_\_\_\_\_ класс \_\_\_\_\_  
 Задача: информировать все заданные вопросы, отметить среди них продуктивные. Записывать целесообразно начало вопроса, именно оно определяет его тип.

**Время: \_\_\_\_\_**

№	Формулировка вопроса (цитата)	Тип продуктивный	Тип репродуктивный
1			
2			
3			
4			
5			

**Задание для наблюдения «Видение класса»**

Наблюдатель: \_\_\_\_\_  
 Учитель: \_\_\_\_\_ класс \_\_\_\_\_  
 Задача: в течение урока отмечать все вербальные взаимодействия с учениками.

Стол учителя


## Задания для наблюдения «Оргменты»

№	Минута урока (на какой минуте произошло событие)	Сколько времени ушло на устранение проблемы	Как решалась проблема?
1			
2			
3			
4			

## Задания для наблюдения «Выражение одобрения»

№	Запись выражения учителя	Объект (Имя)	За что?
1			
2			
3			
4			

# Приложение 6

*«Низкий социальный капитал делает высокопрофессионального учителя менее эффективным, в глазах — еще хуже. ... Совместные практики мобилизуют и совершенствуют знания в системе, позволяя учителям узнавать, что делают их коллеги, и учиться у них».*

Майкл Фуллан



*«Объединяться вместе — начало, быть вместе — прогресс, работать вместе — успех»*

Henry Ford

Программа  
единого методического дня  
«Профессиональное взаимодействие учителей  
как инструмент  
повышения качества преподавания»



*«Целое — не то же самое,  
что сумма частей»*

29 апреля 2020 года

## ДИРЕКТОРИЯ

Способность людей к самоорганизации и совместным действиям для достижения общей цели – это **социальный капитал** образовательной организации.

Эта способность основана на **доверии** (доверяют ли учителя друг другу), на **наличии** или **отсутствии** практики взаимодействия (умеют ли учителя взаимодействовать?), а также на **корпоративных нормах** (считается ли в коллективе взаимодействие и сотрудничество приемлемым организационным поведением?)

Цель **единого методического дня**: рассмотрение профессионального взаимодействия педагогов как один из возможных способов повышения социального капитала образовательной организации

**Задачи:**

1. Реализация проекта «Управленческая сдвигая»
2. Организация группового взаимодействия педагогов.
3. Развитие у педагогов привычки целенаправленно обмениваться опытом.
4. Создание атмосферы сотрудничества, доверия и распространения знаний.
5. Оказание методической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства

**8.00-8.05** Открытие ЕМД. Социальный капитал образовательной организации Абязова М.Н., директор МБОУ «Гимназия №3»

**8.05-8.10** Проект «Управленческая сдвигая» Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

**8.10-8.15** «Зеркало для героя» Фахутдинова Р.Р., заместитель директора по учебной работе

**8.15-8.20** Педагогическое взаимодействие - двигатель повышения качества образовательной системы» Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

**8.20-8.30** «Кураторская методика: как повысить качество преподавания в школе?» кураторы Орлова А.Ф., Аделова А.А.

**8.30-8.40** Аспекты для наблюдения (при взаимопосещении уроков)

Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

**8.40-11.00** уроки, обсуждение

№	ФИО учителя	предмет	класс	квб.	тема урока
<b>1 урок (8.40-9.20) обсуждение 9.20-9.50</b>					
1	Борисова М.А.	математика	1Б	208	«Пробавление 7, 8, 9»
2	Галева Г.С.	литературное чтение	3Б	302	«Летние каникулы»
3	Чичерова Т.И.	русский язык	6В	317	«Отрицательные местоимения»
4	Нашиков В.В.	физика	8А	213	«Постоянные магниты. Магнитное поле Земли»
5	Газиз М.М.	технология	7Б	102	«Электричество. Электронети»
<b>2 урок (9.50-10.30) обсуждение 10.30-11.00</b>					
1	Дмитриева Л.А.	изо	8А	123	«Знаки и символы в искусстве»
2	Сафин Р.Г.	информатика	9Б	202	«Составление программы циклической структуры»
3	Уячук И.Г.	физика	10Б	213	«Закон Ома для полной цепи» (лабораторная работа)
4	Халилова Л.И.	татарский язык	8В	301	Развитие связной речи «Город Казань»
5	Яхьянова Ю.С.	музыка	3Б	309	«Музыка немецкого народа. Творчество Л.В. Бетховена»

**11.00-11.05** Рефлексия Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

**11.05-11.10** **Итоги ЕМД** Абязова М.Н., директор МБОУ «Гимназия №3»



*«Низкий социальный капитал делает высокопрофессионального учителя менее эффективным, а плохого — еще хуже. ... Совместные практики мобилизуют и совершенствуют знание в системе, позволяя учителям узнавать, что делают их коллеги, и учиться у них».*

Майкл Фуллан



*«Объединяться вместе — начало, быть вместе — прогресс, работать вместе — успех»*

Henry Ford

Управление образования Исполнительного комитета  
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

МБОУ «Гимназия №3»  
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

Программа  
единого методического дня  
**«Профессиональное взаимодействие учителей как  
инструмент повышения качества преподавания»**



**«Эффективность деятельности образовательной  
организации зависит от людей, которые в ней работают»**

Ушаков Константин Михайлович,  
доктор педагогических наук, профессор,  
главный редактор журнала «Директор школы»

20 января 2021 года

**ДИРЕКТОРИЯ**

**Доверие и основанное на нём профессиональное  
взаимодействие в науке называется  
социальным капиталом.**

**Цель единого методического дня:** рассмотрение профессионального взаимодействия педагогов как один из возможных способов повышения социального капитала образовательной организации

**Задачи:**

1. Дальнейшая реализация проекта «Управленческая столбика»
2. Организация группового взаимодействия педагогов.
3. Развитие у педагогов привычки целенаправленно обмениваться опытом.
4. Создание атмосферы сотрудничества, доверия и распространения знаний.
5. Оказание методической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства

8.00-8.05 **Открытие ЕМД. Социальный капитал образовательной организации** Абязова М.Н., директор МБОУ «Гимназия №3»

8.05-8.10 **Проект «Управленческая столбика»** Фахулдинова Р.Р., заместитель директора по учебной работе

8.10-8.30 **Аспекты для наблюдения (при взаимопосещении уроков)** Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

8.30-10.35 уроки, обсуждение

№	ФИО учителя	предмет	класс	каб.	тема урока
<b>1 урок (8.30-9.10) обсуждение 9.10-9.30</b>					
1	Кауд С.Н.	математика	4Г	311	«Шкалы»
2	Назарова М.А.	геометрия	6А	217	«Длина окружности»
3	Орлова А.Ф.	история	6Г	306	«Расцвет Русского государства при Ярославе Мудром»
4	Дмитриева Л.А.	изо	6Б	123	«Пятая в темноте гунталлизма»
<b>2 урок (9.35-10.15) обсуждение 10.15-10.35</b>					
1	Давлетшина Р.И.	татарская литература	11А	313	Урок развития речи «В дружбе сила»
2	Матросова Е.В.	русский язык	7А	318	«Предлог как часть речи»
3	Уязук И.Г.	физика	10А	213	«Основы МКТ идеального газа. Решение задач»

10.35-10.50 **Рефлексия** Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

10.50-11.00 **Итоги ЕМД** Абязова М.Н., директор МБОУ «Гимназия №3»

*«Недостаточно знания, необходимо также применение;  
недостаточно хотеть, надо и делать»*

Гете

«Без стремления к методической работе учитель неизбежно попадает во власть трех демонов: механистичности, рутинности, банальности. Он деревенеет, камнеет, опускается».

(А. Дистервер)

Управление образования Исполнительного комитета  
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

МБОУ «Гимназия №3»  
Чистопольского муниципального района Республики Татарстан

Программа  
единого методического дня  
«Обеспечение высокого качества образования  
посредством повышения профессионального  
уровня педагогических работников»



26 января 2022 года

«Коллективное обучение позволяет совершенствовать мастерство каждого и тем самым повысить общие образовательные результаты школы»  
Е.Н.Куксо

Цель единого методического дня: управление профессиональным развитием педагогических работников

Задачи:

1. Рост профессионального уровня педагогов
2. Повышение мотивации педагогов к результативной деятельности
3. Совершенствование работы над проектом, умения управлять им при помощи метода Agile
4. Дальнейшая реализация проекта «Управленческая студия»
5. Активизация профессионального взаимодействия

8.00-8.05 Открытие ЕМД Абдюлова М.Н., директор МБОУ «Гимназия №3»

8.05-8.15 «Модель национальной системы учительского роста (проект НСУР) и совершенствование профессионального стандарта «Педагог» Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

8.15-8.30 «Agile – гибкая система управления проектами» Фахтудинова Р.Р., заместитель директора по учебной работе

8.30-8.35 Аспекты для наблюдения (при взаимопосещении уроков) Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

8.40-10.35 уроки, обсуждение

№	ФИО учителя	предмет	класс	каб.	тема урока
<b>Метод Agile</b>					
<b>1 урок (8.40-9.20) обсуждение 9.20-9.35</b>					
1	Корчагина Е.Ю.	окружающий мир	4Б	307	«Природные зоны»
2	Смирнова Е.А.	математика	2В		«Умножение»
3	Седеикова Т.Ю.	биология	10А	302	Обобщение знаний по теме «Строение клетки»
4	Чиркина В.А.	литература	7Б	317	«Диалог с текстом»
5	Шамсутдинова Э.Р.	информатика	10А	205	«Формы как приложение информационной системы»
<b>Современные образовательные технологии</b>					
<b>2 урок (9.40-10.20) обсуждение 10.20-10.35</b>					
1	Абитова Ж.Ю.	физика	9Б	213	Обобщение по теме «Магнитное поле»
2	Борисова М.А.	русский язык	3В	208	«Из существительных»
3	Хамалева Э.Р.	английский язык	3Д	309	«Наши города будущего»
4	Хамалева Н.А.	окружающий мир	7Г	314	«Птицы»
5	Адашева А.А.	окружающий мир	1Д	210	«Цветы в нашей жизни»
<b>3 урок (10.40-11.20) обсуждение 11.20-11.30</b>					
1	Сагдеева Д.Н.	библиотечный урок	вкл работ низ		«Удивительный мир справочных изданий»
2	Вазитова Л.Р.	тренинг	вкл работ низ		Занятие с элементами тренинга «Снятие эмоционального напряжения»

11.30-11.45 Рефлексия Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

11.45-11.50 Итоги ЕМД Абдюлова М.Н., директор МБОУ «Гимназия №3»

Приложение к приказу от 01.10.2023 № 407 о/д

### Программа проведения ЕМД

**Цель единого методического дня:** рассмотрение профессионального взаимодействия педагогов как один из возможных способов повышения качества образования

**Задачи:**

1. Реализация проекта «Кураторская методика»
2. Организация группового взаимодействия педагогов.
3. Развитие у педагогов привычки целенаправленно обмениваться опытом.
4. Создание атмосферы сотрудничества, доверия и распространения знаний.
5. Оказание методической помощи учителям в вопросах совершенствования теоретических знаний и повышения педагогического мастерства

11.00–11.05 Открытие **ЕМД**, Абзянова М.Н., директор МБОУ «Гимназия № 3»

11.05–11.15 Проект «**Кураторская методика**», Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

11.15–11.30 «**Кураторская методика: как повысить качество преподавания в школе?**», кураторы Пискунова О.А., Зинатуллина Р.Ш.

11.30–11.40 **Аспекты для наблюдения (при взаимопосещении уроков)**, Горелова Н.П., заместитель директора по учебной работе

11.40–14.00 уроки, обсуждение

№	ФИО учителя	предмет	класс	тема урока/ мероприятия	время
1	Ситдикова Р.А.	русский язык	2	«Многозначные слова»	11.40-12.20 12.20-12.35 обсуждение
2	Каут С.Н.	математика	4	«Доля. Дроби»	12.40-13.20 13.20-13.35 обсуждение
3	Вахитова Л.Р.	тренинг	«Снятие эмоционального напряжения»		13.40-14.00

14.00–14.10 Рефлексия

## ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА ЧЕРЕЗ ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ

*Маслова И. Е.,  
учитель истории и обществознания  
высшей квалификационной категории  
МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ*

«Вместе единой командой творим общую радость» — таков девиз МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ. Сотрудничество и единый взгляд на современные задачи педагогического сообщества позволяют педагогам лицея реализовывать различные проекты, затрагивающие такие направления, как личностное развитие, профориентация, профессиональное выгорание, работа с молодыми специалистами, инженерное мышление и другие. Только сообща команда лицея способна раскрыть весь потенциал обучающихся и педагогов.

В настоящее время Россия испытывает дефицит инженерных кадров высокого уровня подготовки, обладающих развитым техническим мышлением, способных обеспечить подъем инновационных высокотехнологичных производств. Актуальность в подготовке инженерных кадров обсуждается как на уровне регионов, так и на федеральном уровне. В.В. Путин: «Сегодня в стране существует явная нехватка инженерно-технических работников, соответствующих сегодняшнему уровню развития нашего общества».

Для решения данной проблемы необходимо создать педагогические условия развития технического мышления в средней школе. Для развития технического мышления школьников необходима активная позиция учителей физики, математики, химии, информатики и технологии, от которой будут зависеть развитие

инженерных способностей и в конечном итоге осознанный выбор направления профессиональной деятельности юношей и девушек.

Внедрение в образовательный процесс инженерного профиля диктует новые требования к профессиональной компетентности учителя. Педагогический работник должен осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне. Наш лицей обладает всеми необходимыми ресурсами для развития педагогического мастерства в инженерном направлении: это и современное оборудование, и оснащенные по всем стандартам кабинеты и лаборатории, и раздаточный материал для школьников. Остается только желание и умение со всем этим работать.

Но, к сожалению, мы испытываем дефицит педагогических кадров, сталкиваемся с недостаточной подготовкой педагогов в режиме реализации современных образовательных программ, когда молодые педагоги еще совсем не имеют опыта работы. Поэтому необходимо создать такие условия, чтобы педагоги не хотели уходить из профессии, нужно расширять профессиональные горизонты, т. е. не сидеть на одном месте, только в своем кабинете или только в своей школе, нужно создавать условия для новых знакомств, для новых возможностей. Для решения данных проблем и был разработан проект «**Образовательный туризм**».

**Целевая аудитория** данного проекта — это учителя химии, математики, физики, технологии, информатики.

**Цель проекта:** организация деятельности МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ по повышению профессионального мастерства инженерно-педагогических кадров через «образовательный туризм» (обмен опытом и сетевое сотрудничество).

**Задачи проекта:**

1. Выявить профессиональную компетентность педагогов по данному направлению.

2. Разработать дорожную карту по эффективному сетевому сотрудничеству.

3. Организовать совместные проекты с учреждениями по инженерной направленности.

4. Создать благоприятные условия для педагогических кадров.

**Этапы реализации проекта:**

1. Подготовительный этап.

2. Основной этап.

3. Заключительный этап.

**Сроки реализации проекта:** 2023–2025 гг.

**Возможные риски:** большая нагрузка и объем работы, отсутствие заинтересованности вузов к сотрудничеству, дополнительные финансовые расходы.

На **начальном этапе** работы над проектом осуществлялся подбор мониторинговых инструментов, была создана творческая группа учителей «Вектор педагогических идей», определены направления сетевого сотрудничества, разработана дорожная карта по эффективному сотрудничеству (*Приложение*).

**Основной этап:** реализация дорожной карты «образовательного туризма»: совместные проекты, встречи, семинары, конференции, стажировки в вузах и иных образовательных организациях для учителей математики, информатики, физики, химии, технологии с целью обеспечения взаимной согласованности и преемственности образовательных программ и учебных планов в системе общего и высшего образования.

**Планируемые результаты:** создание условий для саморазвития, самореализации через обмен опытом и образовательный туризм, новые идеи, новые знакомства, сплочение коллектива, совместные проекты.

**Итоги реализации проекта за 2023–2024 гг.:** совместно с АО «Танеко», КНН, АГНИ, НХТИ был реализован проект «Тат-нефть-классы», открытие которых состоялось в 2022 году.

Совместно с АГНИ был запущен еще один проект – «Наука 0+». Это большой праздник знаний, технологий, инноваций, который объединяет участников всех возрастов.

В 2023 году в лицее при сотрудничестве с инженерным лицеем г. Альметьевска впервые был проведен инженерный хака-тон, к нам приезжали учащиеся и педагоги из Альметьевска, Казани, Кукмора, Менделеевска. Испытания проводились по нескольким направлениям: химия, физика, информатика. Учителя приняли участие в работе круглого стола, где смогли обсудить интересные вопросы и обменяться опытом.

Наш лицей также является активным участником НПК «Школьники – науке XXI века» в г. Альметьевске, здесь созданы площадки как для учащихся, так и для педагогов.

Каждый раз мы стремимся расширить географию образовательного туризма и уже на федеральном уровне имеем сотрудничество с Ассоциацией школьных команд, при поддержке которой наши педагоги стали участниками Технологического форума в Москве, а недавно учащиеся и педагоги лицея отправились на профильную смену «Дрон-академия» в ВДОЛ «Орленок» г. Туапсе. Программа смены направлена на освоение проектирования, дизайн и брендинг, проектный менеджмент. Учащиеся 9-х классов смогли в этом году принять участие в конкурсе «Решение изобретательных кейсов», где заняли призовые места. Эта поездка стала значимой и для учителей информатики, которые познакомились с новыми технологиями и приемами.

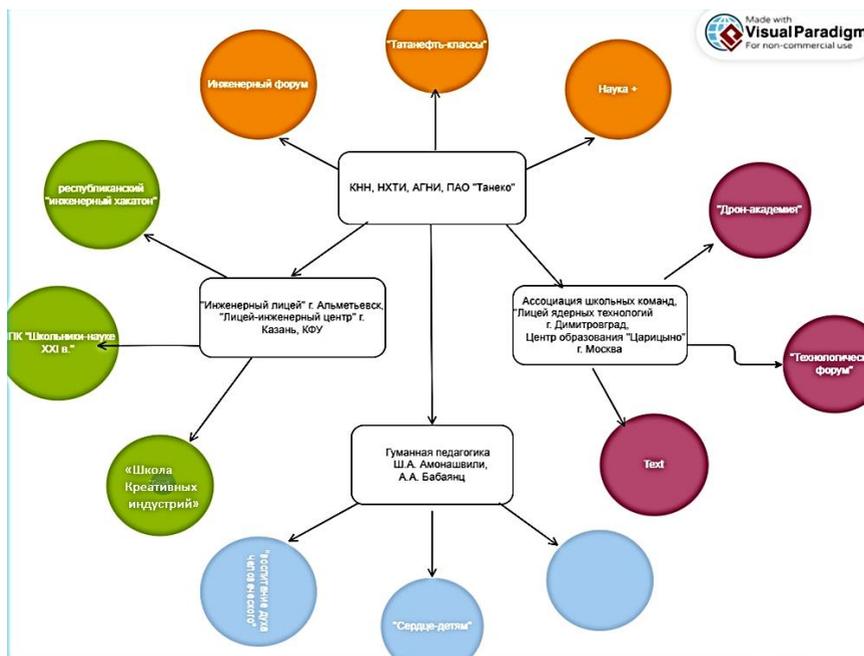
Совсем недавно мы приобрели еще одного сетевого партнера – Лицей ядерных технологий г. Димитровграда и уже ведем активную совместную деятельность. В данное время налаживаем

контакты с Центром образования Царицыно, г. Москва (руководитель Е.Л. Рачевский). Это удивительный инновационный центр, который работает сразу в нескольких направлениях: инженерия, медицина, IT. Здесь ведется активная работа по внеурочной деятельности.

Образовательный маршрут Лицея № 38 на этом не завершен. В процессе реализации проекта мы планируем проводить мониторинг, вносить коррективы.

**ВЕКТОР** <sup>38</sup> *В сотрудничестве можно изменить мир!*

### Приложение



**ПРОЕКТ ПО ПРОФОРИЕНТАЦИИ В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ  
ЧЕРЕЗ СИНТЕЗ ВОСПИТАНИЯ И САМООПРЕДЕЛЕНИЯ  
«ВЕКТОР В БУДУЩЕЕ»**

*Павлова Т. М., директор  
МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ*

***Если вы удачно выберете труд и  
вложите в него всю свою душу, то  
счастье само отыщет вас.***

К.Д. Ушинский

Выбор профессии — это одно из самых важных решений, которое мы принимаем в своей жизни. Профессия определяет наше будущее, наше благосостояние, наше место в обществе, поэтому ее выбор нужно делать тщательно, взвешивая все свои интересы, способности и возможности.

Профориентация является крайне важным аспектом для молодежи, однако сегодня профориентационная работа не является предметом инновационной деятельности: сложилась определённая управляемая система взаимодействия всех субъектов, есть определенный инструментарий, методология, которые дают определённые результаты.

Данная тема остается особенно актуальной в наше время, поскольку половина выпускников как средних, так и высших профессиональных учебных заведений не совсем довольны выбором своей профессии. Согласно статистике, 40 % процентов людей в возрасте 18–25 лет не работают по специальности.

Можно сделать вывод, что использование традиционных методов при организации профориентационной работы недостаточно эффективно при формировании осознанного выбора

обучающимися будущей образовательной и профессиональной траектории.

Это и послужило основанием нашей темы в рамках данного проекта.

**Цель проекта:** Создание условий для раскрытия личностных качеств школьников, реализации их творческих способностей и формирования взвешенного, самостоятельного выбора обучающимися профессиональной деятельности.

**Задачи проекта:**

1. Сформировать мотивационный фундамент для профессионального самоопределения.

2. Информировать подростков о сути тех или иных профессий, их востребованности в обществе, возможностях и конкретных путях получения соответствующего профессионального образования, трендах рынка труда.

3. Разработать комплекс мероприятий и план работы для создания условий успешной профориентации.

4. Внедрить интерактивные методы в профориентационную работу.

**Срок реализации:** 2 года.

**Целевая аудитория:** учащиеся 8–9 классов, педагоги, родители.

**Активные участники проекта:** подростки, родители, классные руководители, администрация, работодатели, консультанты, государственные структуры.

Проект «Вектор в будущее» включает в себя **три этапа реализации:** подготовительный, основной и заключительный. Все эти этапы включают в себя ряд мероприятий для создания условий успешной профориентации в школе.

## **Этапы реализации проекта**

### ***Подготовительный этап***

1. Инициативная группа проводит организационное собрание по разработке проекта и определяет план работы.
2. Выявление затруднений в создании условий для успешной профориентации учащихся.
3. Подбор мониторинговых инструментов.
4. Составление плана работы, рабочих программ.
5. Установление связей с социальными партнерами.

### ***Основной этап***

1. Проведение диагностики при помощи Digital Human, искусственного интеллекта.
2. Информирование участников о профессиях с помощью «Атласа профессий».
3. Проведение декад по профориентации.
4. Знакомство подростков с профессиями в формате круглого стола, делового завтрака.
5. Привлечение родителей в родительские собрания, тренинги, беседы.

### ***Практический этап***

1. Профессиональные пробы и профдебюты, во время которых подросток приобретает личный опыт в профессии.
2. Создание сайта «Вектор в будущее».

### ***Заключительный этап***

#### **Задачи:**

1. Проанализировать выбор учебных заведений выпускниками.
2. Обобщить результаты работы.
3. Провести коррекцию затруднений в реализации программы.
4. Спланировать работу на следующий год.

#### **Планируемые результаты проекта «Вектор в будущее»**

1. Повышение мотивации школьников к обучению;
2. Увеличение осведомленности учащихся о различных профессиях;
3. Помощь учащимся в принятии обоснованных решений о своем будущем;
4. Снижение числа неудачных выборов профессии.

Профессиональная ориентация обучающихся – это действительно актуальная, серьезная проблема, которую необходимо решать совместными усилиями всех участников образовательного процесса.

## **ПРОЕКТ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ «АБАЖУР»**

*Павлова Т. М., директор  
Петухова Л. С., заместитель директора  
Александров М. Г., педагог-психолог  
МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ*

***Выгорание – это вынужденная  
плата за сочувствие.***

Инесса Лебех, известный врач

На текущий момент одной из самых крупных проблем в сфере образования является отток квалифицированных кадров из профессиональной отрасли. По данным опросов психологов за последние несколько лет, профессия педагога является одной из самых «выгораемых» на рынке труда. Специфика профессии и её сложность постепенно приводят к эмоциональному выгоранию педагогов, следствием которого является снижение

продуктивности работников, хронический дефицит кадров и, как следствие, потеря «внутреннего эмоционального престижа» профессии среди работников.

Данная проблематика актуальна не только по отношению к специалистам, имеющим большой стаж работы в сфере образования. По статистике последних пяти лет, в Российской Федерации имеет место также отток из профессии молодых специалистов. В первую очередь это связано с большой нагрузкой, падающей на плечи новоприбывших специалистов в первые несколько лет. Поэтому в работе с ними нужно уделять внимание выявлению начала профессионального выгорания, для того чтобы предотвратить уход молодых специалистов из сферы образования в самом начале их профессиональной карьеры.

Поэтому на уровне образовательного учреждения нами было принято решение разработать проект по диагностике, выявлению и профилактике профессионального выгорания, который будет направлен на оказание психологической помощи поддержки педагогам, столкнувшимся с этой проблемой в ходе своей трудовой деятельности.

**Выбор названия.** В ходе коллегиального обсуждения данный проект получил название «Абажур». Этот предмет метафорически отсылает к главной миссии всех педагогов – «освещать путь во тьме» для ребенка. Абажур символизирует мудрость, вековую стабильность, надежность, стойкость традиций и возможность быть ярким даже в самые тёмные дни.

**Срок реализации:** ежегодно с сентября по май.

**Целевая аудитория:** все члены педагогического коллектива.

**Охват аудитории:** 80 человек.

**Цель проекта:** создание кейса мероприятий, направленных на диагностику и профилактику профессионального

эмоционального выгорания членов педагогического коллектива для предотвращения ситуаций ухода работников из профессии и увеличения общей продуктивности рабочего состава.

**Какую проблему решает проект и как?** В перспективе решается связанная с возникновением профессионального выгорания проблема уменьшения работоспособности трудового коллектива, а также оттока кадров.

**Как в проекте отражены сквозные образовательные траектории?**

**Основная идея проекта.** Профессия педагога является одной из самых психологически тяжёлых на рынке труда. Однако её ценность в рамках развития всего общества в целом и нашей страны в частности неоспорима, именно поэтому необходимо проводить мероприятия, направленные на профилактику профессионального выгорания именно в нашей отрасли.

**Новизна проекта.** Формат проекта отличается от традиционной формы работы с педагогами, все мероприятия планируются индивидуально, исходя из полученных в ходе диагностики показателей. Мероприятия проводятся в неофициальных, психологически комфортных форматах, таких как психологические тренинги, групповая арт- и музыкотерапия, круглые столы и т. д. Чаще всего мероприятия проводятся в игровой форме, что несвойственно традиционному жанру педагогических мероприятий.

**Наработки:**

- Анкеты для тестирования работников;
- План работы (ежегодно);
- Сценарии для проведения психологических тренингов;
- Презентация проведенных мероприятий.

**Ожидаемые результаты и перспективы проекта.** Данный проект реализуется в нашем образовательном учреждении с момента его открытия, и на текущий момент мы видим очевидные

положительные тенденции. Среди ожидаемых результатов от реализации числится повышение общей трудоспособности рабочего коллектива, снижение оттока кадров и уменьшение количественного показателя педагогов с высоким уровнем профессионального выгорания. Наш проект имеет долгосрочные перспективы, и в случае его успешной реализации мы планируем делиться опытом в этой сфере с другими образовательными учреждениями нашего города и выходить на городской уровень реализации.

### **Реализация проекта**

#### **1. *Подготовительный этап:***

- создание диагностической базы для исследования;
- проведение анонимного стартового анкетирования путем прохождения анкеты в GoogleForm;
- анализ данных анкет;
- составление плана мероприятий для оказания всесторонней помощи и поддержки с учетом проанализированных данных;
- выявление педагогов группы риска, имеющих вторую и третью степень профессионального выгорания.

#### **2. *Этап реализации:***

- проведение ряда мероприятий, направленных на профилактику дальнейшего развития выгорания;
- проведение промежуточного анкетирования по выявлению необходимой корректировки плана реализации проекта;
- корректировка плана (при необходимости).

#### **3. *Заключительный этап:***

- итоговое анкетирование для отслеживания динамики психологических показателей трудового коллектива;
- заключительное мероприятие проекта с целью ознакомления коллектива с результатами и эффективностью работы проекта на итоговом педагогическом совете.

**ПРОЕКТ «ЛИЧНОСТНОЕ И ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ КАК ОДНО ИЗ ОСНОВНЫХ УСЛОВИЙ  
СОХРАНЕНИЯ РАБОЧИХ КАДРОВ  
В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»**

*Салдыбаева Ю. А.,  
учитель музыки МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ*

Для достижения желаемых результатов в работе необходима высокая профессиональная компетентность сотрудников.

В МБОУ «Лицей № 38» НМР РТ преподают 102 педагога, из которых 17 — молодые специалисты с опытом работы до 3 лет, 48 педагогов с опытом работы от 5 до 10 лет и 37 педагогов с большим опытом работы от 15 лет. Факт в том, что в лицее количество молодых специалистов превосходит количество педагогов-наставников.

Идея создания проекта появилась в результате осознания необходимости сопровождения молодых педагогов.

В условиях модернизации системы образования в России значительно возрастает роль педагога, повышаются требования к его личностным и профессиональным качествам. Молодые специалисты имеют те же должностные обязанности и несут ту же ответственность, что и коллеги с многолетним стажем работы, а ученики и их родители, администрация образовательного учреждения ожидают от них столь же безупречного профессионализма.

От того, как пройдет период вхождения в профессию, зависит, состоится ли новоявленный учитель как профессионал, останется ли он в сфере образования или найдет себя в другой деятельности.

Для того чтобы помочь молодому учителю выдержать все переломные моменты, когда он только входит в профессию, нужна поддержка, помощь и мотивация.

**Срок реализации:** ежегодно с сентября по май.

**Целевая аудитория:** молодые специалисты лицея.

**Активные участники:** администрация лицея, руководитель Школы молодого педагога, педагоги-психологи и руководители методических объединений.

**Цель проекта:** создание условий для повышения уровня профессионализма молодых педагогов в образовательной организации через креативный подход к деятельности в рамках профессионального стандарта, формирование коллектива единомышленников, творчески работающих педагогов.

**Ожидаемые результаты и перспективы проекта.** Работа в рамках проекта ведется с молодыми педагогами на базе лицея № 38. Получая бесценный опыт профессионального становления при поддержке единомышленников и более опытных коллег, молодые педагоги влюбляются в практическую часть профессии педагог. Ведь, как мы знаем, большинство молодых специалистов уходят из профессии именно в первый год работы, не имея необходимой поддержки со стороны администрации и коллег.

### **Этапы реализации проекта**

#### ***Подготовительный этап:***

- выявление затруднений в профессиональной практике молодого специалиста;
- подбор мониторинговых инструментов;
- создание дорожных карт по работе с молодыми специалистами.

#### ***Основной этап:***

- участие в конкурсах и проектах лицея «Учитель будущего».

В рамках данного направления молодые специалисты лицея принимают участие в проектах. Один из них «Образовательный туризм» — обмен опытом по образовательным технологиям.

Еще один из проектов — «Педагогический клуб абажур» — включает мероприятия по профилактике профессионального выгорания учителей, тренинги, которые очень вдохновляют и мотивируют молодых специалистов, корпоративные мероприятия с привлечением педагогов-психологов.

Проект «Точка опоры» — это работа по наставничеству, встречи с педагогами-ветеранами.

Проект «Профи» включал в себя в том числе участие в конкурсах профессионального мастерства «Учитель года».

Проект «Хочу грант» — сопровождение претендентов на получение гранта. На данный момент мы активно участвуем в перечисленных проектах, реализуем их.



### **Заключительный этап:**

- подведение итогов в рамках фестиваля «Вектор успеха»;
- мониторинг результатов работы;
- внесение корректировки на дальнейшую работу.

## **ПРОЕКТ ПО РАБОТЕ С МОЛОДЫМИ СПЕЦИАЛИСТАМИ «ОРАНЖЕВАЯ ПЕРЕМЕНА»**

**Офицерова А. М., директор,  
Носова Д. С., заместитель директора,  
Суслова К. В., заместитель директора,  
МБОУ «СОШ № 36» НМР РТ**

***Место наставничеству, верности традициям есть в любом деле. Люди прогрессивно мыслящие, духовно и нравственно сильные это хорошо понимают и делают все, чтобы их начинания имели развитие, чтобы на смену им приходили те, кто сохранит и приумножит достигнутое. Эффективная система мотивации для наставников должна быть создана, и это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков.***

Президент Российской Федерации В.В. Путин  
Церемония вручения государственных наград  
Российской Федерации за выдающиеся достижения  
в науке, культуре, образовании, медицине,  
производственной деятельности (Москва, Кремль)

Одним из четырех основных направлений развития системы образования в соответствии с Национальным проектом

«Образование» является подготовка и повышение квалификации педагогических кадров, способных решать поставленные задачи, используя современные формы и методы. Важная роль в решении этой задачи отводится наставничеству. И «это должно быть эффективное современное наставничество, передача опыта, конкретных навыков», как отмечал В.В. Путин.

Особенно актуальна в современных условиях роль наставничества как формы профессиональной адаптации и повышения квалификации педагога в образовательной организации, так как в сравнении с классическими формами повышения квалификации (обучение на курсах переподготовки и повышения квалификации, посещение методических мероприятий, самообразование и другие) имеет ряд преимуществ: обладает большей гибкостью, отличается многообразием форм и методов работы с молодыми специалистами в условиях реальной трудовой деятельности, имеет обратную связь.

Молодой педагог, приходя в организацию, в новый коллектив, нуждается в помощи и поддержке не только более опытных коллег, но и таких же начинающих специалистов, как и он сам.

Поэтому нами было принято решение разработать на уровне муниципального района проект поддержки молодых специалистов, который будет направлен на оказание молодым педагогам помощи и всесторонней поддержки: учебно-воспитательной, методической, психолого-педагогической, профсоюзной.

**Выбор названия.** В ходе коллегиального обсуждения данный проект получил название **«Оранжевая перемена»**. «Оранжевый» — цвет самопознания, самоопределения, поиска чего-то яркого и нового, «перемена» может иметь разные значения для разных людей: для кого-то сочетание **«Оранжевая перемена»** означает яркий отдых, когда молодые специалисты встречаются вместе на различных мероприятиях проекта, а для кого-то

**«Оранжевая переменa»** — изменение в самопознании и поиске новых путей развития, как личностных, так и профессиональных.

**Срок реализации:** ежегодно с сентября по май.

**Целевая аудитория:** молодые специалисты города и района.

**Охват аудитории:** 50–100 человек.

**Цель проекта:** создание для профессионального роста молодых специалистов условий, способствующих снижению проблем адаптации, а также успешной реализации молодого специалиста в условиях современной школы.

**Какую проблему и как решает проект?** Создаются условия для профессиональной адаптации молодых и вновь прибывших учителей, выявляются затруднения в профессиональной практике и принимаются меры по их предупреждению в дальнейшей работе, обеспечивается постепенное вовлечение молодых и вновь прибывших учителей во все сферы школьной жизни, развивается профессиональное мышление и готовность к инновационным преобразованиям посредством вовлечения в мероприятия проекта.

**Как в проекте отражены сквозные образовательные траектории?**

Участвуя в проекте «Оранжевая переменa», молодые педагоги получают возможность саморазвития и самосовершенствования, проходя различные тренинги. Итогом обучения в рамках проекта «Оранжевая переменa» является решение индивидуального педагогического кейса. Самые активные, творческие, целеустремленные выпускники «Оранжевой переменy» становятся участниками управленческого проекта «Среда для среды».

**Основная идея проекта.** Молодой педагог, приходя в новый коллектив, нуждается в помощи и поддержке не только более опытных коллег, но и таких же начинающих специалистов. На

уровне муниципального района было принято решение разработать проект по поддержке молодых специалистов, который будет направлен на оказание всесторонней помощи педагогам: учебно-воспитательной, методической, психолого-педагогической, профсоюзной. В ходе обсуждения данный проект получил название «Оранжевая перемена».

**Новизна проекта.** Формат проекта отличается от традиционной формы работы с молодыми педагогами, все мероприятия тщательно планируются с учетом мнения и интересов актива молодых специалистов города и района. Встречи проводятся в различных форматах: это квизы, тренинги, презентации продуктов, флешмобы, After-party, Open air и т. д. Также в рамках проекта организуются очные встречи по обмену опытом не только с представителями нашей страны, но и с молодыми коллегами из других стран.

#### **Партнеры проекта:**

- Управление образования исполнительного комитета Нижнекамского муниципального района РТ;
- Нижнекамская городская организация профсоюза работников образования;
- Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Нижнекамский педагогический колледж»;
- Телеканал «НТР-24 Нижнекамск»;
- Общеобразовательные организации города и района.

#### **Наработки:**

- Анкета молодых специалистов по удовлетворенности (Google Form);
- План работы (ежегодно);
- Сценарии мероприятий;
- Презентация проведенных мероприятий.

**Ожидаемые результаты и перспективы проекта.** Работа в рамках проекта ведется с молодыми педагогами на базе общеобразовательных учреждений всего города и района. Получая бесценный опыт профессионального становления при поддержке единомышленников и более опытных коллег, молодые педагоги влюбляются в практическую часть профессии педагог. Ведь, как мы знаем, большинство молодых специалистов уходят из профессии именно в первый год работы, не имея необходимой поддержки со стороны администрации и коллег. Кроме того, самые активные, творческие и целеустремленные молодые педагоги имеют возможность кадрового роста, становясь участниками управленческого муниципального проекта «Среда для среды».

### **Реализация проекта**

#### **1. *Подготовительный этап:***

- создание базы данных молодых специалистов;
- создание группы в What's App для обмена информации;
- проведение анонимного стартового анкетирования путем прохождения анкеты в Google Form;
- анализ данных анкет;
- составление плана мероприятий для оказания всесторонней помощи и поддержки с учетом проанализированных данных;

#### **2. *Этап реализации:***

- проведение ряда мероприятий, направленных на оказание организационно-методического сопровождения;
- проведение промежуточного анкетирования по выявлению необходимой корректировки плана реализации проекта;
- корректировка плана (при необходимости).

#### **3. *Заключительный этап:***

- итоговое анкетирование по вопросам эффективности реализуемых мероприятий по поддержке молодых педагогов;

- заключительное мероприятие проекта с целью ознакомления с муниципальным управленческим проектом «Среда для среды».

## **МЕТОДИЧЕСКИЙ ПРОЕКТ «НОРМА» (Нормы Обучения Работников Методическим Аспектам)**

*Носова Д. С.,  
заместитель директора МБОУ «СОШ № 36» НМР РТ*

Современный педагог должен не только хорошо ориентироваться в своей предметной области, но и владеть современными педагогическими технологиями, уметь работать в информационном пространстве, быть способным к системному действию в профессионально-педагогической ситуации, обладать креативными способностями, аналитической и рефлексивной культурой.

**Единый методический день** в школе стал связующим звеном методической работы с одним из компонентов системы повышения квалификации педагогов. Он предназначен для обеспечения творческой работы учителей, самообразования и совершенствования педагогического мастерства, а также для анализа и обобщения опыта методической работы, накопленного в коллективе.

### **Цели и задачи единого методического дня:**

- Активизация методической работы в школе;
- Развитие творческой деятельности педагогических работников по обновлению содержания образования в соответствии с требованиями новых образовательных стандартов;
- Повышение уровня профессионального мастерства педагогов;

- Распространение передового педагогического опыта учителей школы.

С начала 2022 учебного года проводится методический день по следующей схеме: педагоги знают, что каждая предпоследняя среда месяца, а именно утро с 8.00 до 9.00, — это время открытых уроков и мастер-классов по различным направлениям. В рамках заседаний методических объединений педагоги составляют график демонстрации открытых уроков на 8–9 месяцев. В прошлом году педагоги посещали уроки друг друга независимо от предмета, который они преподают. Это было сделано с целью межпредметного взаимодействия и овладения методом анализа не своей предметной области для применения понравившихся приёмов у себя на уроке. В этом учебном году, после анализа на заседаниях МО эффективности работы в рамках методического дня «НОРМА», было решено проводить его в рамках отдельных педагогических групп: учителя начальных, учителя иностранных языков, учителя естественно-математических дисциплин, учителя русского языка и литературы, учителя родного языка и литературы, учителя истории и обществознания и заключительная группа — учителя развивающих дисциплин (ИЗО, музыка и технология) и учителя физической культуры.

Анализ проведения методического дня показал, что все мероприятия направлены на достижение целей, поставленных перед педагогами, прослеживались инновационные подходы к активизации познавательной деятельности учителей, наблюдались положительные изменения в творческой активности педагогов района. Работа построена на деятельностной основе. Единый методический день дает педагогам школы возможность не только развития творческой активности как учителя, но и активного саморазвития личности в целом. А в условиях большой загруженности педагогов (каждый педагог имеет не менее 30 часов учебной

нагрузки, работа в 2 смены, а некоторые ведут и по 2 класса) данный проект несет огромную ценность для профессионального роста и развития каждого выступающего и слушателя.

## **НАСТАВНИЧЕСТВО КАК ФОРМА ПРЕЕМСТВЕННОСТИ ПОКОЛЕНИЙ**

***Большакова Е. Н.,***

*заместитель директора*

***Степанова Е. А.,***

*учитель начальных классов,*

*МБОУ «СОШ № 36» НМР РТ*

Итак... В далекой стране жил-был один садовник. Садовник боготворил деревья и каждый год высаживал в своём саду несколько новых аллей. Однажды друзья подарили ему семена разных деревьев. Это были желуди старого дуба, несколько орехов, семена клёна, яблони, груши. Садовник очень нежно отнесся к своим семенам. Он регулярно поливал их, рыхлил землю, даже разговаривал с семенами. Вот наступила весна, и с первыми теплыми лучами солнца начали прорастать маленькие ростки. У ростков раскрываются листочки, появляются веточки с бутонами, наконец, бутоны лопаются — и маленький росток превращается в крепкое молодое деревце.

Весна сменяется жарким летом. Садовник по-прежнему ухаживает за своим садом, защищает от вредителей, укрывает от палящих лучей. Молодые питомцы садовника растут, улыбаются и кланяются соседним деревьям, приветствуя их по утрам. Наступает осень, и каждое растение щедро благодарит садовника своими плодами и новыми семенами...

Дорогие коллеги! Мы с вами и есть садовники в своём саду. И от нашего мастерства, желания и любви зависит, станут ли будущие урожаи щедрыми.

Все вы знаете, что в течение жизни человек проходит смену трех видов деятельности: **игра — учение — труд**.

В каждом виде деятельности мы приобретаем опыт. У каждого вида деятельности есть свой мотив, который начинается со слова **«хочу»**. Но очень часто бывает, что получается **«хочу, но не могу»**. И вот основная задача каждого, чтоб достичь уровня **«хочу — могу»**.

### **Первый вид деятельности — игра.**

Школа и детский сад — два смежных звена в системе образования. Успехи в школьном обучении во многом зависят от качества универсальных учебных действий, сформированных в дошкольном детстве, от уровня развития познавательных интересов и познавательной активности ребенка. Переход ребенка-дошкольника в школьную образовательную среду — это его переход в иное культурное пространство, в другую возрастную категорию и социальную ситуацию развития.

Для решения этих задач в нашей школе реализуется проект «Я расту»: педагоги и психологи совместно разрабатывают образовательный маршрут для будущих первоклассников, используют эффективные методы взаимодействия, с тем чтобы каждый ребенок, придя в школу в первый класс, не испытывал стрессового состояния, был максимально адаптирован к реалиям новых образовательных условий.

Программа преемственности включает реализацию мероприятий в рамках трех модулей — «Педагогика третьего тысячелетия» (работа с педагогами), «Я расту» (работа с детьми), «Семья в фокусе» (работа с родителями).

Чтобы сделать переход детей в школу более мягким, дать им возможность быстрее адаптироваться к новым условиям, учителя знакомятся с формами, методами работы в дошкольном учреждении, посещая занятия с дошкольниками.

Для воспитанников детского сада разработана «Карта индивидуального развития», которая передается в школу перед поступлением ребенка в первый класс. Карта содержит информацию о работе воспитателей, логопедов, психологов с семьей по оказанию ребенку необходимой психолого-педагогической помощи в целях создания индивидуального маршрута развития ребенка как будущего школьника.

Ознакомление самих дошкольников со школой, учебной и общественной жизнью школьников дает возможность расширить соответствующие представления воспитанников детского сада, развить у них интерес к школе, желание учиться.

Для детей подготовительной группы организован курс «Введение в школьную жизнь» — путешествие по школьным лабораториям: знакомство со школьной библиотекой, спортивным залом, кафе, учебными классами, знакомство с педагогом-психологом, учителями школы. В нашей школе в рамках кружковой деятельности открыты педагогические классы среди учеников 5–9-х классов. Учащиеся педагогических классов школы являются активными помощниками педагогов в проведении совместных мероприятий по интеллектуальному, социально-коммуникативному, художественно-эстетическому, физическому развитию и нравственному воспитанию детей. Стали традиционными и любимыми как для дошколят, так и школьников игра «Зарница», театрализованные постановки, фестиваль «Готов к труду и обороне», смотр-конкурс строя и песни, квесты, мастер-классы по изготовлению игрушек, совместные развлечения, Табеевский фестиваль и др.

Дети, поступающие в 1-й класс общеобразовательной школы, имеют разные стартовые возможности. Педагоги учитывают трудности адаптационного периода и заинтересованы в том, чтобы он прошел для детей менее болезненно. В соответствии с рекомендациями Министерства просвещения Российской Федерации и МОиН РТ, с целью обеспечения равных стартовых возможностей для образования детей в нашей школе организуются занятия с будущими первоклассниками — «Подготовишка».

Цель данной программы — успешная адаптация детей дошкольного возраста к новым образовательным условиям и создание условий гуманного (комфортного) перехода с одного образовательного уровня на другой.

Модуль «Семья в фокусе» включает в себя работу с родителями будущих первоклассников: проведение родительских собраний, мастер-классы, индивидуальные консультации с психологом. Учителями, ведущими занятия в школе будущего первоклассника «Подготовишка», по итогам проведённых занятий разрабатываются рекомендации и советы родителям для дальнейшей подготовки детей к школе.

Благодаря проекту «Я расту» дети успешно адаптируются к школе. Они становятся более самостоятельными, активными, проявляют свои творческие способности.

### **Второй вид деятельности — учение.**

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

Потребность в наставничестве сразу остро назрела и в нашей школе, так как значительную часть коллектива составляли молодые специалисты. Молодыми специалистами в нашем образовательном учреждении считаются не только учителя, которые приступили к своей профессиональной деятельности после окончания института или педагогического колледжа, но и те, кто не имеет опыта работы в системе образования.

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

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

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

Нами были определены три основных направления:

- методическая работа;
- работа с документами;
- работа с родителями.

Прежде чем приступить к работе с молодыми специалистами, выяснили, на каком уровне находятся их профессиональные знания, умения и навыки. Для этой цели мы провели

анкетирование, а также за круглым столом, в ходе беседы, выявили сильные и слабые стороны каждого молодого специалиста. Исходя из потребности наставляемого в профессиональных знаниях и навыках, а также в соответствии с уровнем его начальной подготовки и опытом работы наставник составляет индивидуальный план прохождения наставничества.

Мы верим, что в совместной работе совершенствуют свое мастерство не только наставляемые, но и наставники. За пять лет работы у нас сложилась система обучения наставников. Обучение наставников любой категории связано с потребностью в обосновании обучения, потребностью в самостоятельности и согласовании обучения с личным и профессиональным опытом.

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

Но основными формами работы с молодыми специалистами являются, конечно, индивидуальные консультации и посещение уроков.

### **Третий вид деятельности — труд.**

Урок является основной формой организации учебного процесса в школе. Поэтому урокам уделялось наибольшее внимание. Совместно с молодым специалистом разрабатывались и анализировались проведенные им уроки, давались методические рекомендации по правильности составления поурочного планирования и умения достичь цели, поставленной на уроке. Организовано взаимопосещение учителей. Молодые специалисты посещают уроки своих наставников в любое свободное время, а также

смотрят открытые уроки не только наставников, но и других опытных учителей в школе.

При работе с документацией сначала ознакомились со всеми нормативными актами, положениями нашей школы. Изучили особенности работы с электронным журналом, требованиями к оформлению рабочих и контрольных тетрадей. Совместно разрабатывали рабочие программы по предметам и курсам внеурочной деятельности. Оказывали непосредственную помощь в проверке тетрадей, вместе разбирая каждую работу.

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

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

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

Успешная работа — это способность. Все способности совершенствуются благодаря практике, все это является осмысленным трудом, а осмысленный труд — это радость жизни, продвижение, признание и удовлетворенность.

И закончить мы хотим словами народной мудрости: «То, что я хочу познать — это яблоня, что я познаю — это ветвь яблони, то, что я передам ученику — это яблоко, то, что он возьмет от меня — это семечко. Но из семечка может вырасти яблоня!» Удачи всем нам!

## ШКОЛЬНЫЙ КЛИМАТ

*Шишина А. П., Султанова И. А.,  
педагоги-психологи  
МБОУ «СОШ № 36» НМР РТ*

Всем известно, что хорошая и дружелюбная обстановка в школе чрезвычайно важна как для самочувствия детей и учителей, так и для учебного процесса. Недаром родители называют благоприятную атмосферу одним из важных факторов, которые они рассматривают при выборе школы для своего ребенка.

Вместе с тем основным результатом деятельности школы принято считать образовательные достижения учеников, а исходными параметрами образовательной среды — материальное оснащение, численность учеников, объем финансирования, квалификацию педагогов и многое другое. С точки зрения изучения организаций подобные формальные показатели гораздо проще учитывать.

Однако школа не сводится только к образовательным успехам, учебным занятиям и материальному обеспечению. Не менее важны и социальное самочувствие учеников, их удовлетворенность тем временем, которое они проводят в школе, что, в свою очередь, влияет на их отношение к учебе, интерес к предметам и готовность учиться. Школа — это не просто место получения знаний и освоения компетенций, но и социальная среда в течение значительной части жизни детей. Книга известного английского социолога Майкла Раттера, посвященная исследованиям школьного климата, называется «Пятнадцать тысяч часов»: примерно столько времени с момента поступления в первый класс до выпускного ребенок находится в школе, взаимодействуя со сверстниками и учителями.

**Школьный климат** — это качество и характер школьной жизни. Он складывается из того, как люди чувствуют себя в школе, каковы их общие нормы, ценности и цели, а также чувства, которые вызывает у учеников школьная среда со всеми ее элементами, и отношения между учениками и учителями, учеников друг с другом. Позитивный школьный климат включает нормы, ценности и ожидания, которые создают и поддерживают чувство физической, эмоциональной, социальной безопасности и тем самым способствуют обучению и личностному развитию школьников, помогают вырастить полноценных членов общества.

Наша школа является школой гуманной педагогики, поэтому мы активно используем специально разработанные цитаты и нормы в нашей работе.

Школьный климат поддерживают социальный педагог, учитель-логопед (внештатный сотрудник, работает по сетевой форме взаимодействия с центром диагностики и консультирования), на следующий год планируем принять в штат учителя-дефектолога.

Социально-психологическое тестирование также помогает в работе и поддержании школьного климата. В этом году подлежали прохождению мониторинга 415 человек, его прошли все 100 % учащихся.

**Социально-психологические составляющие** школьного климата, в отличие от формальных показателей, учитывать и изучать трудно, поскольку они не измеряются обычными единицами. Для измерения чувства эмоциональной связи со школой, учебной мотивации, уверенности в своих способностях освоить программу, отношений с учителями, агрессивности школьной среды требуются трудоемкие опросы учащихся по специально разработанным методикам. В нашей школе для этого есть специально разработанная анкета, которую мы ежегодно проводим для учеников и родителей.

Профилактика травли и девиантного поведения также является компонентом в поддержании благоприятного климата. Различные формы агрессивного поведения проявляются во многих сферах жизни подростка: от взаимодействия внутри семьи до отношений со сверстниками в образовательных учреждениях. Проблема агрессивного поведения подростков в школе является очень серьезной. Для обозначения агрессивного поведения в школе используют слово *буллинг*.

Ситуации, связанные с агрессивным и девиантным поведением в подростковой среде, как в реальной жизни, так и в Интернете, могут долго оставаться не замеченными взрослыми, поскольку о них ни агрессоры, ни жертвы не рассказывают до тех пор, пока ситуация не перейдет в стадию, угрожающую физическому и психическому здоровью ребенка. В связи с этим в нашей школе постоянно проводятся профилактические линейки по параллелям, занятия с элементами тренинга не только с детьми «группы риска», но и в классе, т. к. во время работы в классных группах четко видны роли детей в коллективе.

Итак, школьный климат связан с:

### **1. Психологическим благополучием учеников**

Чувствуют ли они себя в школе в безопасности? Уверены ли они, что могут получить поддержку? Есть ли у них мотивация учиться новому, пробовать себя в разных сферах жизни?

**2. Успеваемостью учеников** и другими показателями академических достижений.

**3. Рисками отклоняющегося поведения**, в том числе агрессии и буллинга.

**4. Степенью удовлетворённости педагогов своей работой**, рисками профессионального выгорания.

**Есть еще несколько немаловажных составляющих школьного климата:**

1. Отношения «учитель – родитель» (возможно ли взаимопонимание?).

2. Отношения в коллективе между коллегами.

Для того чтобы школьный климат был благоприятным, учителю необходимо **овладеть несколькими техниками**, которые он будет применять **при общении с учениками и их родителями:**

### **1. Техника активного слушания (применение)**

1.1 Смотрите на собеседника и отложите любые другие дела.

1.2 Старайтесь прислушаться не к словам, но к эмоциональному содержанию высказывания.

1.3 Постарайтесь быть максимально искренне заинтересованным в том, о чем говорит собеседник.

1.4 Задавайте уточняющие вопросы.

1.5 Обращайте внимание на собственные переживания.

1.6 Если у вас есть другая, отличная точка зрения, высказывайте ее после того, как собеседник выскажет свою.

### **2. Техника валидации**

2.1 Валидация — это способ продемонстрировать другому, что вы принимаете его чувства (применимо и к принятию собственных чувств).

2.2 Валидация не равна одобрению или согласию. Это признание того, что вы понимаете, что чувствует другой человек, о чем думает, почему действует именно так (имеет на это право):

- Я могу представить, что вы чувствуете...;

- Возможно, вы сейчас думаете о том, чтобы...;

- Многим на вашем месте хотелось сделать именно так...

Для того чтобы **улучшить школьный климат**, необходимо улучшить **дисциплину в классе**. Для этого тоже есть несколько правил:

### **Дисциплина в классе (уважение)**

✓ Не повышать голос на ученика, когда нет задачи «докричаться» до него.

✓ Обращаться по имени к ученику, если оно вам известно.

✓ Не использовать физических воздействий, включая контакт с личными вещами ученика.

✓ Давать ученику при ответе на уроке (или в личном общении) высказываться до конца. Не прерывать ответ, даже если очевидно, что он неверный.

✓ Никогда не смеяться в отношении ответа ребенка на уроке (у доски). Даже если он делает действительно забавные ошибки или путается в очевидных вещах.

Школьный климат складывается из того, как люди чувствуют себя в школе, каковы их общие нормы, ценности и цели, каковы чувства, которые вызывает школьная среда со всеми её элементами, и отношения учеников друг с другом и с учителями. Позитивный школьный климат включает нормы, ценности и ожидания, которые создают и поддерживают чувство физической, эмоциональной, социальной безопасности и тем самым способствуют обучению и личностному развитию школьников, помогают вырастить полноценных членов общества. Школьный климат — это чрезвычайно сложное, уникальное и содержательно объёмное педагогическое явление, которое не возникает само по себе, требует длительной, комплексной и сплочённой работы по его формированию. При этом разовые точечные усилия руководителя школы или педагогического коллектива, как правило, не позволяют достичь цели: необходим комплексный подход к созданию школьного климата, чёткое понимание его содержания и выстраивание работы по ключевым направлениям для получения резонансных эффектов.

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>Чеботарева К. В.</b> Создание сообщества как ключевой элемент развития молодых педагогов: итоги семинара для молодых педагогов Казани.....	5
<b>Ванюкова С. А.</b> Взаимодействие, сопровождение и поддержка молодых педагогов в ОО.....	7
<b>Бронникова Э. К.</b> Реализация модели наставничества в образовательных организациях Авиастроительного и Ново-Савиновского районов г. Казани .....	14
<b>Гисматуллина Г. М.</b> Система работы наставничества и роль наставника в достижении позитивных результатов (эссе).....	20
<b>Горелова Н. П., Фатхутдинова Р. Р.</b> Проект «Профессиональное сотрудничество через кураторскую методику».....	28
<b>Маслова И. Е.</b> Инженерно-педагогическая деятельность педагога через личностно-профессиональное развитие .....	43
<b>Павлова Т. М.</b> Проект по профориентации в современной школе через синтез воспитания и самоопределения «Вектор в будущее» .....	48
<b>Павлова Т. М., Петухова Л. С., Александров М.Г.</b> Проект по профилактике профессионального выгорания «Абажур».....	51
<b>Салдыбаева Ю. А.</b> Проект «личностное и профессиональное развитие молодых педагогов как одно из основных условий сохранения рабочих кадров в образовательной организации» .....	55
<b>Офицерова А. М., Носова Д.С., Сулова К.В.</b> Проект по работе с молодыми специалистами «Оранжевая перемена».....	58
<b>Носова Д. С.</b> Методический проект «Норма» (Нормы Обучения Работников Методическим Аспектам).....	63
<b>Большакова Е. Н., Степанова Е. А.</b> Наставничество как форма преемственности поколений.....	65
<b>Шишина А. П., Султанова И. А.</b> Школьный климат .....	72

**МЕТОДИЧЕСКОЕ СОПРОВОЖДЕНИЕ  
МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ  
ОРГАНИЗАЦИЯХ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН  
(из опыта работы стажировочных площадок)**

Корректор Шабалина В. Я.  
Техническое редактирование:  
Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.  
Дизайнер Шайхутдинова Д.М.

Форм. бум. 60x84 1/16. Усл. печ. л. 3,5.  
Институт развития образования Республики Татарстан  
420015, г. Казань, Б. Красная, 68  
Тел.: 236-65-63 тел./факс 236-62-42  
E-mail: [irort@irort.ru](mailto:irort@irort.ru)