

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
«Красноярский государственный педагогический университет
им. В.П. Астафьева»

МАОУ «Гимназия № 14 “УЭиП”»

Наставничество в системе образования

Руководителям образовательных учреждений,
методистам, наставникам и молодым учителям

Красноярск
2018

Составители:

В.А. Ковалевский, доктор медицинских наук,
профессор, ректор КГПУ им. В.П. Астафьева;
Н.В. Шуляк, директор МАОУ «Гимназия № 14 “УЭиП”»;
Т.В. Аносова, заместитель директора гимназии;
В.С. Финогенко, кандидат педагогических наук,
методист гимназии (ответственный за выпуск);
группа учителей-наставников и молодых учителей

Н 32 Наставничество в системе образования. Руководителям образовательных учреждений, методистам, наставникам и молодым учителям. – Красноярск: Литера-принт, 2018. – 98 с.

Сборник призван мотивировать наставников и молодых учителей к самоанализу учительской деятельности, к профессиональному росту. Способствовать закреплению молодых учителей в гимназии через внимание и создание условий молодым учителям. Показать возможные пути, формы и средства динамичного становления молодого учителя, а также важность и значимость наставничества в системе образования.

ББК 74

© Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2018
© Ковалевский В.А., Шуляк Н.В. и др., составл., 2018

СОДЕРЖАНИЕ

<i>В.А. Ковалевский.</i> Роль наставника в опережающей подготовке будущих учителей	4
<i>Н.В. Шуляк, Т.В. Аносова.</i> Особенности организации наставнической работы в гимназии	17
<i>В.С. Финогенко.</i> Наставничество: назначение и результат ..	22
<i>Н.М. Котикова.</i> Организация наставнической работы в МАОУ «Гимназия № 14»	40
<i>О.С. Вишеникина.</i> Моя профессия – учитель	44
<i>А.С. Валевиц.</i> Рождение педагогического опыта.....	47
<i>И.Ю. Козут.</i> Нет профессии более ответственной, чем профессия учителя.....	50
<i>Е.С. Яковлева.</i> На пути к любимой профессии.....	53
<i>И.А. Сатяева.</i> Очерк молодого специалиста: анализ педагогической деятельности	60
<i>О.Г. Камалдинова.</i> На пути становления молодого специалиста	65
<i>А. В. Лагуткина.</i> Рождение своего педагогического почерка.....	68
<i>Е.В. Беседина.</i> Профессиональный рост молодого учителя ...	73
<i>В.С. Долгошей.</i> Эссе «Я педагог»	76
<i>Е. А. Романюк.</i> Учителское взросление.....	81
<i>С.В. Беляева.</i> Изменения в профессиональной жизни.....	85
<i>А.Е. Аклевкина.</i> Социально-психологическая адаптация молодого специалиста	88
<i>О.В. Неволин.</i> Взаимодействие как фактор роста участников образовательного процесса	90
Заключение.....	96

РОЛЬ НАСТАВНИКА В ОПЕРЕЖАЮЩЕЙ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ УЧИТЕЛЕЙ



В.А. Ковалевский,
ректор КГПУ
им. В.П. Астафьева

Непрерывность и скорость изменений, с которыми сталкивается человек в начале XXI в., требуют пересмотра моделей общего образования и соответственно моделей опережающей подготовки учителей. Период обучения в бакалавриате совпадает с т.н. «периодом полураспада знания»¹, когда устаревает его половина. Вопросы о местах встречи студентов педагогических направлений подготовки с профессиональной реальностью, о способах обновления программ подготовки будущих педагогов не снимаются с повестки дня.

Принятие профессионального стандарта «Педагог» поставило перед профессионально-педагогическим сообществом задачу согласования компетенций как планируемых результатов ФГОС ВО с трудовыми функциями, трудовыми действиями профессионального стандарта. Расхождение стандартов вызывает множество споров о качестве подготовки выпускников бакалавриата педагогических направлений. В ситуации высокой ротации молодых учителей, когда после первого года работы уходит половина вступивших в

¹ Константинов Г.Н., Филонович С.Р. Университеты, общество знания и парадоксы образования // Вопросы образования. 2005. № 4. С. 112.

должность учителя, а через три года остается не более 35 %, этот вопрос еще более обостряется. Заметим, что показатели ротации молодых учителей в России находятся на уровне статистики в европейских странах [6].

В Концепции поддержки развития педагогического образования, а далее и в Проекте модернизации педагогического образования (2014 – 2017) в качестве основной цели обозначены повышение качества подготовки педагогических кадров, приведение системы педагогического образования в соответствие со стандартами профессиональной деятельности педагога и ФГОС общего образования [3]. Участие КГПУ им. В.П. Астафьева в апробации новых модулей основных профессиональных образовательных программ на всех уровнях от прикладного бакалавриата до аспирантуры с направленностью «Педагог-исследователь (методист)» позволило подготовить новые программы модульного характера, внедрить процедуры независимой оценки на комплексных экзаменах по модулю, усилить прикладную профессиональную направленность программ бакалавриата и магистратуры.

Вступление в ассоциированное членство Союза «Молодые профессионалы (WorldSkills Russia)» дало мощный толчок к новому этапу модернизации: ориентации на опережающую подготовку под требования работодателей, высоким стандартам материального оснащения образовательного процесса.

Стандарты WorldSkills Russia (WSR) предъявляют требования к качеству подготовки с точки зрения результата, процесса и условий профессионального образования (рис. 1).

Принципиальным здесь является ориентация на современные требования работодателей. И если мы говорим о современном производстве, то сравнение промышленных образцов XX и XXI вв. объективно требует обучения на новом оборудовании, формирования иных навыков. Если же мы сравним школу сто лет назад и сегодня, то столь значительных изменений мы не увидим (все та же классная ком-

ната и парты в большинстве случаев, а учитель – в центре процесса). Поэтому правомерно возникает вопрос: могут ли работодатели (директора школ) дать нам адекватные сведения о качестве результата?



Рис. 1. Требования к подготовке по стандартам WSR

Регулярные опросы работодателей действительно фиксируют профессиональные дефициты молодых учителей, но достаточно недифференцированно. На вопрос «Чего не хватает выпускникам?» ответы распределились следующим образом:

- готовности к практической деятельности – 66 %;
- понимания актуальных задач и путей их решения, социальной и образовательной политики в целом – 53 %;
- самостоятельности, инициативы – 47 %;
- базовых теоретических знаний по профессии – 29 % (опрос 118 работодателей, 2016 г.).

Ответ «другое» выбирался крайне редко, а дефициты обозначались в области работы с документами и управления дисциплиной в классе.

Мы считаем в данном случае целесообразным при постановке требований к результатам использовать модель добав-

ленной стоимости и проецировать требования к результатам обучения школьников со стороны востребованных компетенций. Таким образом, результативность профессиональной подготовки будущих учителей будет оцениваться по умениям достигать планируемых результатов у обучающихся.

В качестве ориентиров могут выступать востребованные навыки 2035²:

- способность меняться;
- лидерство;
- способность мыслить сложными категориями;
- использование новых технологий;
- нацеленность на решение проблем;
- креативное мышление;
- умение работать в международном контексте;
- ответственность.

Умение работать в среде управления обучением (LMS) и ее проектировать (например, через практику смешанного или онлайн-обучения) – неотъемлемое качество современного учителя. Однако недавно завершившие профессиональную подготовку молодые учителя испытывают дефицит в области педагогических технологий и преподавательских умений, отвечающих требованиям ФГОС и профессионального стандарта, таких как методы индивидуального обучения или обучение учащихся с ограниченными возможностями здоровья. М. Пинская отмечает: «Данные исследования предоставляют ряд других свидетельств того, что молодые учителя острее других переживают нехватку профессиональных умений. Наиболее ярким примером служит описание того, как они организуют работу класса на уроке. Они значительно реже, чем старшие коллеги, предоставляют учащимся возможность работать активно и самостоятельно, например, в группах и над проектами. И даже свои несомненные преимущества в

2 Краткий сборник лучших практик подготовки кадров стран БРИКС. АСИ. Эл. документ. URL: http://asi.ru/upload/0b6/BRICS_ru_int.pdf (дата обращения: 25.03.18).

области ИКТ молодые учителя не «конвертируют» в соответствующие формы работы учеников. Их ученики используют ИКТ даже реже, чем те, кого обучают менее оснащенные информационными умениями педагоги старшего возраста. У 21 % молодых учителей и только у 18,6 % учителей старше 60 лет этого не происходит никогда» [2, с. 18].

Проведя опрос первокурсников о профессиональных компетенциях преподавателей, мы обнаружили интересную параллель: наиболее низкие результаты получили использование на занятиях ИКТ, связь с практической деятельностью и новизна (рис. 2). Стандарты WSR предполагают постоянную работу экспертов чемпионатов над разработкой и оценкой конкурсных заданий, что по сути является постоянным переопределением границ стандартов отрасли. Опережающая подготовка возможна, по нашему мнению, только при постоянной опережающей исследовательской и проектной деятельности преподавателей. Причем эта работа должна вестись в полипрофессиональных группах (управленцы, педагоги, преподаватели, предприниматели и т. д.). Так, подготовка концепции, образовательной программы и программы развития для школы-новостройки в реальном социальном контексте может стать площадкой для переосмысления и перепроектирования стандартов подготовки. Для опережающей подготовки нужны преподаватели – носители идеологии и технологии опережающего обучения.

Для синхронизации содержания педагогического образования и сверхновой профессиональной реальности нужны места встреч с новыми зарождающимися практиками. Педагогическая интернатура [5] позволяет достигать образовательных результатов, в которых заинтересованы разные стороны: работодатель в лице директора школы, ожидающей молодого учителя, выпускник, заинтересованный в получении современных компетенций и повышении своего рейтинга при трудоустройстве, и выпускающая кафедра, заботящаяся о положительном имидже образовательной программы и показателях эффективности.



Рис. 2. Оценка профессиональных компетенций преподавателей первокурсниками (2017 г.)

Вызванная необходимостью преодолеть т.н. негативный отбор в профессию [3], повысить закрепляемость выпускников педагогических направлений подготовки в образовательных организациях, а также усилить практическую направленность и современность основных профессиональных образовательных программ УГСН «Образование и педагогические науки», педагогическая интернатура к настоящему моменту в большинстве моделей в России имеет следующие существенные характеристики:

- интернатура представляет собой практико-ориентированный модуль основной профессиональной образовательной программы (дополнительной профессиональной образовательной программы), реализуемый в сетевом взаимодействии с образовательными организациями муниципалитета;
- целевой компонент программы основан на профессиональных стандартах;

– содержание программы интернатуры представлено блоками предметно-методической и исследовательской подготовки при наставничестве со стороны опытных педагогов образовательных организаций и под руководством со стороны выпускающей кафедры вуза.

Выпускной курс бакалавриата						
6 (8) семестр	7 (9) семестр	8 (10) семестр				
Выбор образовательной организации, согласование индивидуального плана интернатуры, оформление договора о целевом обучении*	Выполнение обязанностей учителя / воспитателя 2–3 дня в неделю под руководством наставника	Выполнение обязанностей учителя / воспитателя 6 дней в неделю под руководством наставника	Трудовые пробы в режиме супервизии (при трудоустройстве*)	Участие в федеральном интернет-экзамене бакалавров / Городской квалификационный экзамен на готовность выполнять ключевые трудовые действия (запуск в 2016 году)	Портфолио	Учет результатов на государственном экзамене
Участие* в краевом конкурсе «Учитель, которого ждут», других профессиональных конкурсах и т. п.						
Практический семинар на базе образовательной организации по актуальным вопросам методической подготовки, управлению дисциплиной в классе, ведению документации и т. п.						
Получение технического задания на ВКР	Предпроектное исследование (курсовая работа), согласование проекта ВКР	Реализация проекта ВКР		Защита проекта – основы ВКР перед пед. коллективом образовательной организации (ОО)	Отзыв на ВКР от ОО. Презентация	Защита ВКР
Научно-методический семинар на базе выпускающей кафедры						
Консультирование в Центре сопровождения трудоустройства и карьеры вуза, встречи с работодателями, выполнение условий договора о целевом обучении и т. д.					Трудоустройство	

(*) – по возможности

Рис. 3. Организационно-деятельностная схема модели педагогической интернатуры КГПУ им. В.П. Астафьева

Ключевым механизмом опережающей подготовки в педагогической интернатуре (с опорой на международные требования, отраженные в стандартах Worldskills) является работа с наставником. Здесь требуется обсуждение результатов исследования «Успешная адаптация и профессиональное развитие молодых педагогов Российской Федерации» 2015 г. [1]. Для нас является важным, как молодые педагоги оценивают различные механизмы поддержки.

Так, по мнению молодых педагогов, однозначно являются поддержкой процесса адаптации:

- подготовка уроков вместе с наставником (85 %);
- посещение уроков наставника (88 %);
- обсуждение с администрацией состояния дел в первый год работы (88 %);
- участие в процедурах оценки своей педагогической деятельности (73 % в противовес 26 %).

При этом применение следующих организационных механизмов как основных может быть проблематизировано:

- расширенная практика в школе на последнем курсе обучения (58 % – явились поддержкой, в противовес 42 % – не явились);
- ведение рефлексивного дневника (59 % в противовес 40 %);
- сокращенная нагрузка начинающего педагога (49 % в противовес 51 %).

Не явились поддержкой для молодых педагогов:

- выполнение ВКР по заказу школы (28 % в противовес 72 %) (рис. 4);
- 72 % работодателей также не считают влияющим на адаптацию молодого педагога сокращение его нагрузки, каждый пятый не рассматривает ведение рефлексивного дневника поддержкой его адаптации [1].

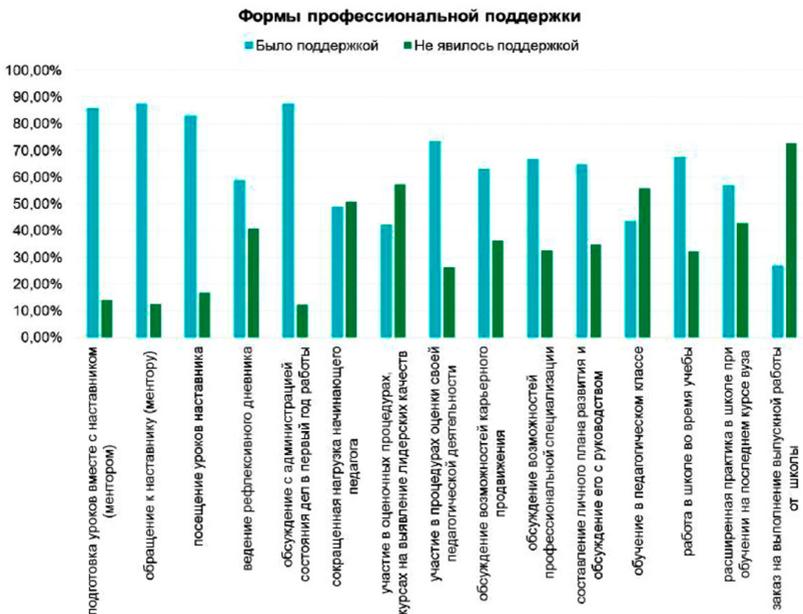


Рис. 4. Результаты исследования оценки влияния форм профессиональной поддержки на процесс адаптации молодых педагогов (мнение молодых педагогов)

Таким образом, важнейшей составляющей процесса обучения по программе интернатуры являются наставничество, связанное с посещением уроков наставника, составление с ним своих уроков, участие в процедурах оценки своей педагогической деятельности. Заинтересованное отношение администрации играет важную роль в адаптации.

Сами по себе механизмы подготовки выпускной работы по заказу администрации, расширенная практика, ведение рефлексивного дневника не являются механизмами поддержки. На первый взгляд это противоречит идее педагогической интернатуры, запущенной в 2014 – 2015 гг. в КГПУ им. В.П. Астафьева. Однако, как показал наш опрос интернов 2015, 2016 гг., результаты фокус-групп 2016 г., если

данные механизмы формально присутствуют в программе педагогической интернатуры, не сопровождаются рефлексивными встречами с наставниками со стороны кафедры и школы, если ВКР заказана администрацией, но не становится предметом оценки педагогического коллектива в дальнейшем, то они не продвигают интерна ни в профессиональных компетенциях, ни в намерениях трудоустройства.

Результативность программы педагогической интернатуры мы оцениваем по двум критериям:

- намерения и показатели трудоустройства выпускников по специальности;
- готовность к выполнению трудовых действий согласно профессиональному стандарту.

С момента запуска проекта педагогической интернатуры в 2013 г. изменилась ситуация с намерениями трудоустройства и с реальными его показателями. Так, в 2014 г. среди третьекурсников только 36 % собирались связать свою трудовую деятельность с получаемой профессией, а в 2016 г. – уже 56 % этих выпускников, при этом пятикурсники с двойным профилем опережают четверокурсников с одинарным на 18 %.

В целом с момента запуска педагогической интернатуры идет положительная динамика трудоустройства по специальности: по данным Центра трудоустройства и карьеры выпускников КГПУ им. В.П. Астафьева, 35 % в 2013, 42 % в 2014, 55 % в 2015 г., 57 % на сентябрь 2016 г.

Официальные показатели трудоустройства по сведениям Пенсионного фонда РФ (согласно данным сайта <http://graduate.edu.ru>) – 80 % в 2013 и 2014 гг. при 70 %-ном трудоустройстве за исключением магистров в целом по вузу в 2014 г., росте доли выпускников, оставшихся в регионе, с 80 % в 2013 до 91 % в 2014 г.).

Вопрос оценки результативности как формирования готовности выполнять трудовые действия согласно требованиям профессионального стандарта сложен, т. к. прежде основные профессиональные образовательные программы не

были на него ориентированы. Нами был использован метод экспертной оценки в процессе наблюдения бакалавров на государственном экзамене (экспертами выступили в равной степени работодатели и преподаватели вуза, в анализе представлена обобщенная оценка). Предметом оценки являлось качество решения ситуационных задач, входивших в процедуру междисциплинарного экзамена [5].

Наблюдение и оценка экспертами проходили на 4 подгруппах по 12 человек в каждой, две из которых включали выпускников бакалавриата, прошедших интернатуру, две – имеющих традиционную практику. Основные профессиональные образовательные программы отличались не только длительностью пребывания бакалавров на базах образовательных организаций (интерны имели возможность до непрерывной производственной практики, одинаковой по длительности на всех программах (ноябрь–февраль), посещать два раза в неделю базу практики сентябрь–октябрь и далее март–апрель). Программы, имевшие в своей структуре интернатуру, включали также поддерживающие курсы по выбору, которые проводились во время рассредоточенной интернатуры, согласованные выпускные квалификационные работы со школой, а также с разной степенью интенсивности проводимые преподавателями рефлексивные встречи с интернами по решению возникающих у них проблем как в методической, так и в психолого-педагогической плоскости.

При анализе ситуационных задач, выносимых на междисциплинарный экзамен разными образовательными программами бакалавриата, были отобраны типичные задачи (встречающиеся во всех профилях) и выделены общие критерии оценки их решения выпускником, соотношенные с требованиями профессионального стандарта педагога. Результаты экспертной оценки, таким образом, представляют собой анализ частоты проявления способности к выполнению трудового действия выпускниками при решении той или иной ситуационной задачи.

Интерес представляет не только объективно более успеш-

ное решение профессиональных задач выпускниками-интернами, но и само качество решения ситуационных задач: выпускники, не прошедшие интернатуру, редко воспринимали задачу как реальность, в которой надо действовать, поэтому, видимо, их ответы носили формальный характер, например, «надо убедить / замотивировать / организовать детей, чтобы слушали» [5].

Таким образом, результативность педагогической интернатуры подтверждается сравнительно более успешным решением ситуационных задач на готовность выполнять трудовые действия, стабильным состоянием показателей намерений трудоустройства в 2016 г. после динамики 2015 г., косвенно – ростом трудоустройства (могли быть и иные факторы роста трудоустройства выпускников по специальности последних лет, например, кризис в секторе обслуживания – банках, туристическом бизнесе, где выпускники педагогических направлений высоко востребованы).

Таким образом, результативная опережающая подготовка будущих педагогов требует оснащения образовательного процесса и его субъектов (наставников и студентов) современными образовательными технологиями (цифровыми в первую очередь) и регулярной рефлексии с наставником и администрацией, личного прогресса будущего учителя.

Библиографический список

1. Митрофанов К.Г., Логинова Н.Ф. Что умеют и что не умеют делать молодые педагоги: итоги исследования эффективности существующих условий адаптации, закрепления и профессионального развития молодых педагогов Российской Федерации // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. 2015. Вып. №7. 20.07.2015. URL: http://online-science.ru/m/productspunkt/number_7-2015/ (дата обращения 02.02.2016).

2. Российские педагоги в зеркале международного сравнительного исследования педагогического корпуса (TALIS

2013) / под ред. Е. Ленской, М. Пинской; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики», Ин-т образования. М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2015. 36 с. (Современная аналитика образования. Вып. 1).

3. Собкин В.С., Ткаченко О.В. Студент педагогического вуза: жизненные и профессиональные перспективы // Труды по социологии образования. Т. XI – XII. Вып. XXI. М.: Центр социологии образования РАО, 2007. 200 с.

4. Соболев А.Б. Программа развития педагогического образования: новые вызовы (Актуальное состояние и тенденции развития государственной политики в сфере высшего педагогического образования) // Психологическая наука и образование. 2015. Т. 20, №5. С. 5–12.

5. Vocharova Yu. Yu. Expected Outcomes of Teacher Internship, or a Pedagogical University Graduate Trapped in Standards // Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences 2 (2018. 11). P. 174–184.

6. Teachers matter: Attracting, Developing and Retaining Effective Teachers. OECD. 2015. URL: <http://www.oecd.org/edu/school/48627229.pdf>

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В ГИМНАЗИИ



Н.В. Шуляк,
директор гимназии



Т.В. Аносова,
заместитель
директора по УВП

Условия инновационного развития общества и возрастающий темп инновационных изменений все настоятельно диктуют необходимость **смены парадигмы образования.**

Человек будущего – это творческая, динамичная, свободная в своих суждениях личность, которая быстро ориентируется в мире меняющихся технологий и умеет самостоятельно предпринимать эффективные решения. Воспитать такую личность может лишь педагог, обладающий этими качествами. Но как воспитать учителя? Как вырастить такого профессионала? Достаточны ли для этого знания методики предмета или навыки организации работы с детьми? Вырастет ли из вчерашнего студента завтрашний учитель? Сможет ли он сформироваться сам или этому нужно способствовать извне?

История нашего учреждения насчитывает 45 лет. Несмотря на то что мы находимся на окраине нашего любимого города и не ведем отбора учащихся при комплектовании классов, нам удается занимать прочные лидерские позиции в вопросах качества столичного образования. Одним из ключевых факторов обеспечения качества образования является компетентность учителя в его профессиональной деятельности,

а профессионализм приходит с опытом. В нашей гимназии одним из основных направлений деятельности в работе с коллективом является организация работы с молодыми специалистами. Они очень нужны современной школе. Однако существует проблема того, как не только привлечь в школу грамотных молодых специалистов, но и как удерживать их там. Как правило, начинающие учителя имеют хорошую теоретическую подготовку, но слабо представляют повседневную педагогическую практику. С точки зрения науки главные элементы, составляющие личность учителя: профессионализм, компетентность, продуктивность, творчество, социально направленные личностные качества – залог успешной педагогической деятельности. Для достижения этого успеха молодому педагогу на первом этапе нужна действенная помощь.

Для успешной адаптации молодых специалистов в гимназии осуществляется их системное методическое сопровождение (наставничество), которое начинается еще когда будущий педагог, обучаясь в вузе, проходит педагогическую практику в нашей гимназии. Опытные преподаватели организуют стажировку студентов педагогического университета, включая их во все ключевые аспекты деятельности учителя.

Будущим педагогам предоставляется возможность:

- изучать принципы перспективного и текущего планирования учебно-воспитательного процесса в школе;
- планировать учебно-воспитательную работу по своему предмету;
- разрабатывать поурочные планы и предоставлять их на утверждение своему руководителю;
- планировать внеклассную работу в соответствии с планом воспитательной работы школы;
- в учебной работе на уроке использовать различные методы, методические приемы, формы и средства, активизирующие познавательную деятельность учащихся;
- оказывать индивидуальную помощь учащимся по своему предмету;

- организовывать и проводить внеурочную работу по предмету;
- активно участвовать в инновационной деятельности гимназии.

Ключевые принципы работы с молодыми специалистами при вхождении в профессию – необходимость создания ситуации успешности работы молодого учителя, развития его личности на основе диагностической информации о динамике роста его профессионализма, формирования индивидуального стиля его деятельности.

В гимназии организована разносторонняя система наставничества, в которую включены директор гимназии, заместитель директора по учебно-воспитательной работе, руководитель методического совета, имеющий колоссальный опыт успешного профессионала в системе общего и высшего образования, руководитель методического объединения, педагог-наставник. Они не только организуют совместное планирование педагогической деятельности (от составления календарно-тематического плана на год до плана конкретного урока, занятия, мероприятия), взаимопосещение уроков и занятий с их последующим анализом (вычленение сильных и слабых сторон деятельности как наставника, так и молодого специалиста), учат работать со школьной документацией и результатами обучающихся, но и работают над профессиональным ростом молодых педагогов, разрабатывая и реализуя индивидуальные программы профессионального развития, а также включают молодых специалистов с первого дня в совместную инновационную деятельность:

- гимназия с 2011 года является пилотной площадкой по апробации и введению ФГОС ООО в Красноярском крае;

- с 2016 г. – Региональной инновационной площадкой «Образование 3.0 “Модель e-learning школы как прообраз школы будущего”»;

– с 2017 г. – Базовой площадкой по вопросам введения ФГОС СОО;

– с 2018 г. – стажерской площадкой ККИПК по вопросу организации системно-деятельностного подхода в ИКТ-среде.

Работа в инновационном режиме позволила нам перейти на качественно новый и современный формат работы, который обусловлен требованиями времени.

Благодаря сотрудничеству с ККИПК и КГПУ им. В.П. Астафьева в гимназии организована непрерывная система повышения квалификации педагогов, которая позволяет молодым специалистам постоянно совершенствоваться в вопросах обеспечения качества современного гимназического образования.

Нашей гимназии небезразличны вопросы качества образования; мы всегда стремимся использовать новые технологии, которые позволяют улучшить качество образования. В этом смысле мы созвучны всей сфере образования, которая уделяла и всегда будет уделять много внимания технологиям и современным подходам в организации образовательного процесса, потому что за счет технологий мы и добиваемся результатов, которые перед нами ставит государство, на которые рассчитывает родительская общественность и которые требуют работодатели, поэтому мы всегда ориентируем педагогов гимназии (независимо от стажа и опыта их работы) на освоение и внедрение современных, инновационных технологий, которые максимально ориентированы на достижение качественно новых образовательных результатов. Мы считаем, что школа и система образования в целом может достойно отвечать на все вызовы, которые перед ней ставит сегодняшний день, только меняясь, адаптируя новые современные технологии, работая над собственной инфраструктурой, повышая уровень преподавательского состава и комфортность пребывания в учреждениях.

Вся эта системная работа, которая на протяжении более 5 лет сопровождается методистом, отличником народного

просвещения, почетным работником высшего образования Финогенко Валерием Степановичем, безусловно, приводит к результатам в деятельности молодых специалистов:

- 100 % молодых педагогов гимназии в течение 2–3 лет профессиональной деятельности присваивается 1 квалификационная категория;

- ежегодно становятся участниками различных этапов конкурсов профессионального мастерства;

- лауреат муниципального профессионального конкурса «Учитель года города Красноярска», 2015 г.;

- победитель краевого профессионального конкурса «Учитель года города Красноярска», 2015 г.;

- награждены грамотами и дипломами:

- за лучший доклад на XII Региональной научно-практической конференции «Наука и образование: проблемы и перспективы»;

- «за активное применение в работе современных информационных технологий, эффективное использование цифровых предметно-методических материалов, представленных в рамках проекта»;

- регулярно представляют опыт своей работы для педагогической общественности на уровне гимназии, района, города и России;

- имеют собственные публикации на сайтах профессиональных сообществ, в сборниках всероссийских и международных научно-практических конференций («Молодежь и наука XXI века», «Информационные технологии в образовании и науке», «Наука и образование: проблемы и перспективы»), в сборниках научных статей КГПУ им. В.П. Астафьева.

НАСТАВНИЧЕСТВО: НАЗНАЧЕНИЕ И РЕЗУЛЬТАТ



В.С. Финогенко,
кандидат
педагогических
наук, методист
гимназии

Наставничество как элемент системы «Кадровая работа»

*Наставничество – это инвестиция
в долгосрочное развитие
организации, в ее «здоровье».*
Дэвид Майстер

Наставник – это совесть профессии. Действительно, профессионалов – тех, кто квалифицированно делает свое дело, – много, но не каждый из них – наставник. Школа наставничества появилась давно. Сегодня наставничество реализуется для уже работающих специалистов. Наставник на работе – это высококвалифицированный специалист или опытный работник, у которого коллеги могут получить совет или поддержку.

Наставники помогают молодому учителю адаптироваться на работе, раскрывают начинающему трудовой путь психологические и нравственные аспекты профессии, помогают в тренировке и развитии навыков, оказывают помощь в выработке должных стандартов профессиональной деятельности. Наставник передает опыт, дает конструктивные отзывы и оказывает содействие развитию социально полезных компетенций стажера.

Наставнику с высоты своего опыта удается:

- показать из своих знаний и умений лучшее, что позволяет окунуть молодого учителя в проблемное поле профессии;
- изучить и понять мотивацию начинающего специалиста;
- выявить и скорректировать ожидания от выбранной профессии, устранить мифы, которые сложились у молодого учителя;
- оценить возможные ресурсы, задатки профессионального мышления молодого специалиста;
- во взаимодействии стоит показать, какие усилия нужно прилагать, а какие и не надо. И все же окончательное решение остается за молодым учителем.

Кому нужна помощь наставника?

- молодым специалистам, пришедшим в слаженный коллектив со своими традициями, достижениями, требуется не только помощь в обучении навыкам, но и психологическая помощь и поддержка;
- молодым учителям с большим потенциалом для профессионального роста – в перспективе они могут привести коллектив к новым достижениям;
- начинающим с низкой эффективностью труда – от этого зависит общая результативность всего коллектива.

В коллективах, где ориентация на карьеру лежит в основе корпоративной философии, наставник нужен каждому члену коллектива. Это помогает всем не останавливаться в своем профессиональном развитии.

Хороший наставник должен отличаться целым рядом положительных качеств, в частности:

- обладать высоким уровнем лояльности, быть носителем ключевых ценностей корпоративной культуры коллектива;
- иметь системное представление о работе своего методического объединения и коллектива в целом;
- обладать значительным опытом в своей профессиональной деятельности;

- иметь желание быть наставником и систематически общаться с подопечным;
- инвестировать свое время в развитие молодого специалиста, и это качество для наставника должно быть ценностью;
- видеть в молодом учителе вначале положительное, особенное, и за это его поощрять;
- уметь конструктивно критиковать, предлагая конкретные меры по улучшению работы молодого учителя;
- наставник обязан быть в курсе «проблемных полей» молодого специалиста и оказывать незамедлительную помощь в решении возникших вопросов.

В гимназии имеется Положение о наставничестве, утвержденное директором Н.В. Шуляк. Структура Положения: 1. Общие вопросы. 2. Цели и задачи наставничества. 3. Организационные вопросы наставничества. 4. Обязанности наставника. 5. Права наставника. 6. Обязанности молодого специалиста. 7. Права молодого специалиста. 8. Руководство работой наставника. 9. Документы, регламентирующие наставничество.

С молодыми учителями в гимназии проводится систематическая работа, включающая: семинары «Наставник – молодой педагог» с участием директора и ее заместителей; посещение и анализ уроков и внеурочных занятий, родительских собраний, классных часов. Проводится собеседование по социальным вопросам (быт, отдых ...). Молодые учителя дают открытые уроки и внеклассные занятия для своих коллег, учителей районов г. Красноярск и других городов Красноярского края и его районов. Администрация гимназии мотивирует молодых учителей для участия в конкурсах, олимпиадах, соревнованиях районных, городских, краевых и общероссийского уровней. Наиболее активные молодые учителя принимали участие в конкурсе «Учитель года».

Цель и задачи администрации гимназии в работе с молодыми учителями обозначены в Положении о наставничестве. Новая миссия учителя прописана в Концепции педагогической практики в КГПУ им. В.П. Астафьева до 2020 года. В частности сказано: «Учитель-профессионал является субъектом профессиональной деятельности, а не про-

сто носителем совокупности знаний, навыков и умений. Он владеет педагогической деятельностью в целом, удерживает ее предметность в многообразных меняющихся ситуациях, способен к построению своей деятельности, ее изменению и развитию. Иными словами, он способен к саморазвитию, что предполагает активное качественное преобразование своего внутреннего мира. Саморазвитие лежит в основе профессионального развития как динамического и непрерывного процесса самопроектирования личности» [1, с. 17].

Молодым учителям готовятся памятки, в которых обращается внимание на структуру урока. Например:

Какие элементы урока должны иметь место

1. Своевременность начала урока.
2. Гимназисты подготовлены к уроку – на столах есть все необходимое для качественной работы.
3. Явка гимназистов на урок (без опозданий).
4. Дисциплина на уроке.
5. Формулировка темы урока с участием гимназистов.
6. Формулировка целей урока (в начале или в ходе урока) с привлечением гимназистов.
7. Активность гимназистов в диалоге с учителем.
8. Оценивание гимназистов учителем и самооценки за работу.
9. Посадка учеников (положение тела, головы, ног).
10. Рефлексия урока по качеству (содержанию, целям, времени, результатам).
11. Удовлетворенность учителя и гимназистов результатами урока.
12. Работа учителя с детьми, формы общения.
13. Своевременно заканчивается урок.

Для самоанализа урока даются традиционные схемы, в которых учитель видит, на что следует обратить внимание, что использовать (ТСО, наглядность, речевые фрагменты и т. д.) при необходимости. Пример:

Схема анализа учебного занятия

Содержание учебного занятия		+; -; +1/2; -1/2
Дата	предмет	
1. Деятельность учителя		
1.1	<i>Использует план урока, предоставляющий ему свободу выбора форм, способов и приемов обучения, или традиционный план-конспект</i>	
1.2	<i>Организует деятельность на уроке (главная цель учителя на уроке): Ставит цели и задачи на уроке (с участием или без участия учащихся) Формулирует задания для учащихся (ориентирует на деятельность): найдите и отберите информацию, выделите главное, проанализируйте, докажите, сравните, преобразуйте, составьте схему (план, модель, инструкцию), проведите исследование, оцените, придумайте, представьте результаты, обобщите Управляет деятельностью учащихся (оказывает при необходимости помощь, Побуждает к самоконтролю, самоанализу, самокоррекции, самооценке</i>	
1.3	<i>Применяет эффективные приемы, методы, технологии: мотивация и активизация деятельности учащихся по ходу всего урока, погружение в проблему, межпредметная и внутрипредметная интеграция, дебаты, дискуссия, ролевые и деловые игры, обучение в сотрудничестве, дифференциация</i>	
1.4	<i>Создает благоприятный климат и психологическую комфортность на уроке (особенности личности учителя и контакт с учащимися) – доброжелательность, личностно-гуманное отношение к учащимся, партнерский стиль общения с учащимися, поощрения, культура речи, образность, эмоциональность, чувство</i>	

2. Деятельность учащихся		
2.1	<p><i>Формирование и развитие УУД на предметном содержании:</i></p> <p>Регулятивная деятельность – принимают учебную цель и задачи на уроке, обсуждают предметные способы решения, выбирают способы и средства достижения цели, осуществляют поэтапный самоконтроль, вносят коррективы в</p> <p>Познавательную деятельность:</p> <p>– проводят наблюдение и описывают результаты, работают с информацией (находят, отбирают, выделяют главное, составляют план, преобразуют), используют межпредметные связи, проводят исследование, используют оборудование и соблюдают ТБ</p> <p>– классифицируют, обобщают, доказывают, анализируют, устанавливают</p> <p>Коммуникативная деятельность – воспринимают ответы других учащихся, высказывают свое мнение, участвуют в обсуждении, представляют результат</p>	
3. Отношение учащихся к работе на уроке		
3.1	Отношение учащихся к работе на уроке: заинтересованность, внимание, активность, самостоятельность, инициатива	
4. Содержание учебного занятия (макс. 9 баллов)		
4.1	Соответствие программе, теме и поставленным целям	
4.2	Соответствие уровню возможностей учащихся (индивидуальных, возрастных)	
4.3	Связь с повседневной жизнью, общественной практикой, учет личного жизненного опыта учащихся, их интеллектуального багажа	
4.4	Методическое и техническое обеспечение, поддерживающие содержание: пособия, раздаточный и демонстрационный материал, ЭОР, технические средства	

4.5	Формирование ключевых компетенций (ценностно-смысловых, общекультурных, учебно-познавательных, информационных)	
5. Структура учебного занятия		
5.1	Стимулирующее введение (включение в учебную деятельность) – обеспечение необходимой мотивации учащихся, актуализация знаний, фиксация новой проблемы, побуждение учащихся к постановке цели и учебных задач	
5.2	Основная часть (приобретение учащимися новых знаний и способов действий): – формы организации учебного процесса, их соотношение: фронтальная, групповая (парная), индивидуальная – последовательность, взаимосвязь этапов работы – насыщенность урока, динамичность работы на уроке (высокая, средняя, низкая) – реализация здоровьесберегающих требований – смена видов	
5.3	Заключительная часть (контроль, подведение итогов урока): оценивание, самооценивание, использование критериев, известных учащимся, информация	

Выводы

Занятие посетил _____

Учитель ознакомлен _____

Молодым учителям для самоанализа своей деятельности

I. Учитель

1. План урока: тема, цель, задачи ...
2. Организация деятельности учащихся: побуждение, мотивация, управление, с/анализ, с/контроль.
3. Использование ИКТ, современных методов, технологий и т. д.
4. Благоприятный климат в коллективе, комфортность, культура речи, эмоциональность, доброжелательность, чувство юмора...
5. Примеры из жизни. Межпредметная связь...

II. Учащиеся

1. Понимают, принимают и реализуют цели урока.
2. Познавательная деятельность учащихся.
3. Коммуникативная деятельность учащихся.
4. Отношение учащихся к работе.
5. Формирование у учащихся компетенций.
6. Структура занятия.
7. Темп. Насыщенность занятий.
8. Здоровьесберегающие позиции (технологии).
9. Контроль. Коррекция. (С/контроль).
10. Рефлексия урока.

Для молодого учителя

1. Методическая тема: «---»
2. Как реализуется системно-деятельностный подход на занятиях?
3. Развитие компетенций учителя и учащихся.

На ближайшем семинаре с молодыми учителями

Каждый учитель в течение 1–2 минут говорит:

1. В чем и как продвинулся согласно позиции I.
2. Методические и содержательные авторские находки.

3. Какие трудности продолжает испытывать?
4. В чем нужна помощь?
5. Полезность общения с наставниками, администрацией?

Валерий Степанович Финогенко
Контакты: 8-950-983-26-21; finogenko@mail.ru

Подобные схемы помогают молодому учителю при планировании урока «видеть» себя, «держат» структуру урока, прогнозировать активность учащихся и результат урока.

Мы смело говорим своим молодым коллегам: «Вы должны стать хорошим учителем!» Что значит хороший учитель? Это прежде всего человек, который любит детей, находит радость в общении с ними, верит в то, что каждый ребенок может стать хорошим человеком, умеет дружить с детьми, принимает близко к сердцу детские радости и горести, знает душу ребенка, никогда не забывает, что и сам был ребенком.

Хороший учитель – это человек, хорошо знающий науку, на основе которой построен преподаваемый им предмет, влюбленный в нее, знающий ее горизонты – новейшие открытия, исследования, достижения. Хороший учитель знает во много раз больше, чем предусматривает программа средней школы.

Хороший учитель – это человек, знающий психологию и педагогику, понимающий и чувствующий, что без знания науки о воспитании работать с детьми невозможно.

Хороший учитель – это человек, в совершенстве владеющий умениями в той или иной трудовой деятельности, мастер своего дела.

Настоящий учитель учит и словами, и всем своим поведением, а в конечном счете всей судьбой. Таких учителей зовут Учителями, духовными наставниками.

Портрет хорошего учителя.

– *Настоящий учитель учит и словами, и всем своим поведением, а в конечном счете всей судьбой.*

– *Таких учителей зовут Учителями, духовными наставниками.*

В.А. Сухомлинский

Качества, которые должны быть присущи хорошему учителю

1. Быть хорошим психологом.
2. Не стремиться всегда выставлять себя только в выгодном свете.
3. Уметь видеть в человеке истинное.
4. Учить всей своей жизнью, всеми поступками.
5. Не вешать головы при неудачах.
6. Желать себе и всем ученикам Добра. Красоты. Здоровья.
7. Улыбаться! Улыбка ничего не стоит, но много дает. Улыбка – отдохновение для уставших, дневной свет для тех, кто пал духом, лучшее противоядие, созданное природой, от неприятностей и стрессов.
8. Стараться хвалить ребенка за любое изменение к лучшему в его поведении.
9. Разговаривать с учеником с уважением и сотрудничать с ним.
10. Воздерживаться от криков, угроз и оскорбительных слов – они могут только усилить в детях неприязнь, ненависть и чувство протеста.
11. Стараться не выделять одного из детей.

Золотой кодекс

1. Учи, ибо ты – учитель.
2. Не суди, ибо ты – не судья.
3. Возлюби коллег своих – всех и всяких.
4. Возлюби предметы чужие, как свои.
5. Начальственной любви избегай, но от благоволения не отказывайся.

6. Гнев же начальственный прими к сведению, но не к сердцу.
7. Не умничай перед родителями учеников своих, ибо они их родители, а не мы.
8. Не жди с трепетом благодарности ни от кого.
9. Не обольщайся любовью учеников, ибо будут у них другие учителя, а у тебя – ученики.
10. Не пророчествуй ученикам своим, ибо не дано тебе знать, что будет, а чего не будет.

И воистину счастлив будет тот из вас, кого когда-нибудь кто-нибудь назовет своим Учителем. Учителем с большой буквы.

Всегда в памяти держите следующие тезисы:

- Время – это не только деньги.
- Время более значимо, чем деньги.
- Время – это нечто такое же, как и сама жизнь.
- Время необратимо.
- Время нельзя умножить.
- Время нельзя передать.
- Время проходит безвозвратно.
- Самое важное в вашей жизни – это в конечном счете ваше время.

Каждое утро напоминайте себе: «Сегодня начинается первый день остатка моей жизни!» А раз так, то живите во времени осознанно и находите время для важных дел.

Находите время для работы – это условие успеха. Находите время для размышлений – это источник силы. Находите время для игры – это секрет молодости.

Находите время для чтения – это основа знаний. Находите время для дружбы – это условие счастья. Находите время для мечты – это путь к звездам.

Находите время для любви – это истинная радость жизни.

Находите время для веселья – это муза души.

Найдите время для того, чтобы «заточить свою пилу».

Помните, что тот, кто позволяет ускользать своему времени, выпускает из рук свою жизнь, тот, кто держит в руках свое время, держит в руках свою жизнь. (Алан Лэкейн).

При необходимости даем молодым учителям почитать «нужные» книги. Так, в беседе с В.С. Долгошеем выясняется проблема – не хватает времени. На самом деле не умеет управлять своим временем. Я предложил ему поработать с книгой по управлению временем [2].

На одном из семинаров с молодыми учителями я предложил посмотреть презентацию некоторых идей с комментариями. Презентация называлась «Социально-психолого-педагогические трудности молодых учителей». У молодого учителя после студенческой скамьи появляются новые роли, которые надо понять, принять и качественно их исполнять:

1. Учитель.
2. Воспитатель.
3. Классный руководитель.
4. Научный руководитель.
5. Подчиненный.
6. Коллега.
7. Член методического совета.

Появляются новые стадии во всех ролях: ознакомление, приспособление, идентификация.

У молодых учителей в начале работы часто возникают противоречия типа: ожидания не совпадают с действительностью; требования процессов и личностные качества; реакция на поведение учащихся – «проверка» учителя на «стойкость»; психоэмоциональное напряжение; самоорганизация и планирование времени; потеря интереса к работе и др.

Как же преодолевать возникающие противоречия? Рекомендую делать следующее: формировать в себе критичность; проводить самоанализ дел; создавать свой стиль педагогической деятельности; искоренять неуверенность,

страх; в общении должна быть открытость; учить себя вести профессиональную рефлексия.

Профессиональная адаптация будет проходить эффективнее, если принять: наставничество; систематически работать над собственными психолого-педагогическими проблемами; вести «живую» работу в гимназии; изучать тайм-менеджмент; понять и неукоснительно пользоваться принципом четырех Т: тон, тембр, темп, текст.

Рекомендую тщательно проанализировать свои некоторые особенности и некомпетентности: психолого-методическая некомпетентность; неготовность решать воспитательные задачи; коммуникативная некомпетентность; свой характер; эмоциональные особенности; протекание самовоспитания; видеть и решать смело свои социальные проблемы.

- Даю молодым учителям эффективные рекомендации:
- Ищите связь своего предмета с иностранным языком (или другими языками, если преподаете иностранный язык).
- Понимайте, принимайте и развивайте юмор.
- Используйте левую руку (или правую для левши).
- Пользуйтесь палочками для еды.
- Учитесь науке логике.
- Развивайте язык жестов.
- Совершенствуйте звуковую речь.

Желаю молодым учителям изучать некоторые особенности гениальности, например, «Шесть правил гениальности»:

- Сосредоточьтесь. Когда моешь чашку, думай о чашке (*Китайская мудрость*).
- Загадайте желание. Исполнение желаний есть древо жизни (*Библейская мудрость*).
- Сломайте стереотипы. Чем больше привычек, тем меньше свободы (*И. Кант*).
- Поверьте в себя. «Нам за скромность не платят» (*Девиз сотрудников «Гербалайфа»*).

– Поставьте себе цель. Если не знаешь, куда бежать, стоит ли бежать? (*Буддийская мудрость*).

Действуйте! Не дерево выбирает птицу, а птица выбирает дерево (*Конфуций*).

Принципы гениальности:

– Гениальность – это 99 % пота и только 1 % вдохновения (*Эдисон*).

– Только дураки начинают сначала (*Леонардо да Винчи*).

– Часто изменяй стиль (*Квинт Гораций Флакк*).

– Чужую беду руками разведу, а к своей ума не приложу (*народная мудрость*).

Юмор – это спасательный круг на волнах жизни (*В. Раабе*).

Я искренне желаю каждому молодому учителю стать хорошим Учителем! Что значит хороший учитель?

Это прежде всего любящий детей всяких; находит радость в общении с ними; умеет дружить с детьми; не забывает, что сам был ребенком.

Во-вторых, хорошо знающий науку, на основе которой построен его предмет, и знает больше, чем предусматривает программа.

В-третьих, знающий психологию, педагогику основательно и в достаточной мере другие науки (философию, право, менеджмент...).

В-четвертых, человек, в совершенстве владеющий умениями в той или иной трудовой деятельности.

Полезно будет себя проанализировать по некоторым признакам хорошего учителя. Далеко ли Вам до такого признания? Вот эти признаки:

– Часто задает вопросы и умеет слушать ответы.

– Все ученики в классе хорошего учителя – люди.

– Использует свойства своего темперамента на пользу делу.

– Это честный, благородный человек.

– У него есть другая, жизнь кроме школьно-предметной.

- Обладает чувством юмора.
- Хороший учитель – взрослый человек.
- Умеет преподавать знания эмоционально.
- Хороший учитель – выживальщик в школьной среде.
- Хороший учитель – не выгоревший.
- Мыслит не только школьными категориями.

В перспективе на Вас будут писать характеристику как на педагогического мастера. Кто такой педагогический мастер?

Учитель – это мастер, в совершенстве владеющий современными методами преподавания. Учителя, как и специалисты других профессий, делятся на категории. Назовем их.

1. Педагоги-новаторы, вносящие новизну во все.
2. Творческие учителя, вносящие новизну в способы профессиональной деятельности.
3. Добросовестно работающие.
4. Формалисты, не способные работать в инновационном режиме.
5. Случайные люди.

Найдите время для аналитической работы по определению Вашего места в учительской категоричности. Более того, рекомендую быть амбициозными в признании вашей категоричности и соответствующем поощрении (награждении).

Профессиональный рост учителя, особенно молодого, невозможен без научно-исследовательской работы. Для начала есть смысл написать статью о своем учительском росте (о формах, методах, способах работы над собой).

Для этого в беседах с молодыми учителями мы делимся опытом своей научно-методической работы и даем рекомендации. На одном семинаре (промежуточная отчетность молодых учителей) были заслушаны авторские находки, улучшения результатов в работе, конкретная помощь со стороны наставников и администрации через выступления, презентации. Об этом они расскажут в своих статьях данного сборника.

1. Приведем примеры рекомендаций для молодых учителей и наставников по написанию статьи в ключе «Настав-

ник – молодой педагог». Выборочно даем примерные направления рассуждений.

2. Какие знания, полученные в университете, Вами реализуются в гимназии: предметные, метапредметные; иных предметов (педагогические, психологические, управленческие, философские ...).

3. Приведите примеры конкретной помощи от администрации, наставника, коллег (в создании условий, решении вопросов...).

4. Назовите Ваши учительские находки, продвижения, результаты урочной и внеурочной деятельности.

5. Ваши ближайшие, средние и дальние цели в различных областях деятельности.

6. Ваш стаж и стаж работы в гимназии.

7. Ваша категория, признания (награды: приказы, грамоты, знаки...).

8. Ваши сформированные компетенции: коммуникативные, ценностно-смысловые, общекультурные, учебно-познавательные, информационные.

9. Связь предметных знаний, преподаваемых учащимся, с жизнью.

10. На примерах покажите взаимодействие с коллегами, учащимися, администрацией, родителями, преподавателями университета, партнерами гимназии...

Ваша нагрузка, классы, классное руководство, проектная деятельность, участие с учащимися в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях и др.

11. Ваши хобби, семейное положение (с кем живете, жилищные условия).

Эти примерные направления в работе, жизни – ориентир для статьи. Нужно обязательно использовать тот материал – Ваши направления успешной деятельности, о которой Вы говорили на семинаре 29.03.2018.

Как ответственный за работу с молодыми учителями и их наставниками скажу о прогнозируемых и реальных результатах взаимодействия.

Прогнозируемые результаты:

- привести в соответствие ожидания с действительностью;
- утвердиться в учительском и ученическом коллективах;
- пройти «испытание» на учительскую миссию;
- адекватно реагировать на реальные ситуации в гимназии;
- научиться планировать стратегические и тактические цели, задачи по всем видам своей жизнедеятельности;
- уметь приводить к «общему знаменателю» профессиональные требования с личными желаниями и возможностями;
- успешно пройти стажировку, «бросить якорь» в гимназии.

Реальные и более конкретные результаты молодых учителей гимназии

- В кадровой работе гимназии наставничество приобретает системное, стабилизирующее предназначение.
- Наставничество в гимназии дает качественный результат изменений в становлении молодых учителей.
- Большинство молодых учителей гимназии «обучаемые» – активно дополняют университетские знания практико-ориентированными знаниями и умениями.
- Молодые учителя стали более доброжелательны к детям, проявляют уважительное отношение к каждому, активнее реагируют и отвечают на их вопросы.
- Отдельные учителя начальной школы стали верить в способности даже слабо обучаемых детей. Они проявляют к ним нежность, ласку, заботу.
- Заметно изменились некоторые учителя в темпе работы, тоне голоса, а это коррелирует с организацией обучения, дисциплиной и, значит, с качеством обучения.
- Практически все молодые учителя приняли и выдерживают такие элементы урока, как четкое определение темы, цели и задач урока с активным участием учащихся; обязательная рефлексия содержания урока; разнообразие видов работы с учетом успешности учащихся.
- По возможности связывают изучаемый материал с реальной жизнью.

– Становится нормой для многих молодых учителей приобщать детей к самоанализу и самооценке.

– Практически все молодые учителя успешно прошли испытание на «учительскую» прочность в различных компетенциях – от предметных до коммуникативных.

– Отдельные молодые учителя «перешагнули» барьер страха в общении с руководством гимназии, с родителями учащихся.

При достаточно высокой часовой нагрузке в неделю практически все молодые учителя находят время на повышение квалификации, на подготовку учащихся и участие с ними в соревнованиях, олимпиадах, конкурсах.

О важности наставничества в широком его значении, явных результатах от работы наставников неоднократно говорил Президент РФ Владимир Путин. В Учительской газете № 11 от 13 марта 2018 года говорится: «Президент России учредил знак отличия «За наставничество». Государственную награду будут вручать лучшим наставникам молодежи из числа высококвалифицированных работников промышленности и сельского хозяйства, транспорта, инженерно-технических работников, государственных и муниципальных служащих, учителей, преподавателей и других работников образовательных учреждений, врачей, работников культуры и деятелей искусства» [3, с. 3].

Библиографический список

1. Концепция педагогической практики в КГПУ им. В.П. Астафьева до 2020 года: педагогическая практика в условиях реализации новых образовательных стандартов высшего педагогического образования / Е.Н. Юшипина, Ю.Н. Москвич и др.; Краснояр. гос. пед. ун-т им. В.П. Астафьева. Красноярск, 2011. 40 с.

2. Васильченко Ю.Л., Таранченко З.В., Черныш М.Н. Самоучитель по тайм- менеджменту (+CD). СПб.: Питер, 2007. 256 с.

3. Учительская газета. № 11. 13 марта 2018 года. С. 3

ОРГАНИЗАЦИЯ НАСТАВНИЧЕСКОЙ РАБОТЫ В МАОУ «ГИМНАЗИЯ № 14»



Н.М. Котикова,
учитель начальных
классов, наставник,
заместитель
директора по УВР

Для молодого специалиста вхождение в профессиональную деятельность сопровождается высоким эмоциональным напряжением, требующим мобилизации всех внутренних ресурсов. Решить эту сложную задачу помогает создание гибкой и мобильной системы наставничества, способной оптимизировать процесс профессионального становления молодого учителя, сформировать у него мотивацию к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации. Документально на уровне нашего образовательного учреждения наставничество закреплено локальным актом «Положение о наставничестве», в котором прописаны основные принципы, методы, формы работы наставников и молодых учителей. Среди наставников в нашем образовательном учреждении есть учителя с высшей и первой квалификационной категорией, руководители предметных методических объединений, кандидат педагогических наук, «Отличник народного просвещения», методист гимназии Валерий Степанович Финогенко.

Педагогический коллектив наставников нашей гимназии руководствуется целью воспитывать в молодых специалистах не только уверенность в своих силах и способность качественно реа-

лизовать образовательную деятельность, но и потребность в самообразовании и повышении квалификации. Казалось бы, молодой человек только что получил высшее образование, полученное образование – это не предел. Чтобы быть востребованным в современном обществе, учить современных детей, педагог должен сам постоянно учиться. Поэтому для достижения поставленной цели мы включаем молодых специалистов в инновационную деятельность гимназии и создаем условия для такой деятельности.

Под условиями понимаем:

– улучшение образовательной инфраструктуры учреждения (современные классы, предусматривающие различные формы моделирования и проектирования образовательного пространства, например, мобильная мебель, цифровые лаборатории по предметным линиям ООП, электронные учебники и т. д.);

– реализацию системно-деятельностного подхода в ИКТ-среде;

– E-learning-обучение на основе средств Интернета и мультимедиа.

Спектр возможностей электронного обучения и современного оснащения кабинетов позволяет молодым специалистам использовать в работе имитационную деятельность, учебные симуляторы, вести процесс обучения в удаленном режиме. Молодые специалисты владеют средствами электронного обучения и помогают овладеть ими наставникам, а наставники владеют опытом качественного обучения и воспитания, поэтому обогащаемся взаимно.

Опыт включения молодых специалистов в инновационную деятельность учреждения позволяет увидеть положительную динамику в становлении молодых учителей. Под руководством наставников молодые педагоги часто присутствуют друг у друга на уроках, посещают уроки наставников и учителей высшей категории, рефлексиируют, анализируют, обмениваются опытом, мнениями, делятся

проблемами, достижениями. Кроме вопросов предметного характера, вопросов, касающихся ФГОС, молодые коллеги часто интересуются вопросами организационной, методической, воспитательной направленности, вопросами работы с родителями и родительскими активами, вопросами работы с одаренными детьми и детьми, имеющими затруднения при освоении ООП. С введением ФГОС для детей с ОВЗ у молодых специалистов возникает много вопросов по организации взаимодействия с родителями и обучающимися с ОВЗ, а если возникают вопросы, значит, специалист задумывается, анализирует, рефлексировывает ситуации и, не находя ответов самостоятельно, озвучивает их на индивидуальных встречах с наставником, руководителем методического объединения, заместителем директора, администрацией гимназии.

Наставники нашего ОУ всегда готовы прийти на помощь, ответить на все возникающие вопросы максимально полно, доброжелательно, часто подходят к молодым специалистам сами и интересуются, где и в чем возникают проблемы, предлагают свои идеи решения проблем молодого специалиста.

Но настаивать на своих советах мы не можем. Молодой специалист может прислушаться к ним, а может найти решение самостоятельно, поэтому право принимать решение остается за ним. Находки молодых учителей могут использовать в своей деятельности и наставники, потому что молодые учителя в нашем учреждении постоянно делятся своим опытом, пусть даже не таким большим.

Стало доброй традицией в нашей гимназии, когда молодые специалисты, молодые учителя постоянно принимают участие сначала в гимназическом конкурсе «Учитель года», затем в районном этапе конкурса. В текущем учебном году пробуют свои силы в конкурсе профессионального мастерства «Дебют» еще два молодых специалиста нашего учреждения. Они уже давали открытые мероприятия различного уровня и стали победителями внутригимназического кон-

курса «Учитель года гимназии». Это Екатерина Сергеевна Яковлева и Ирина Александровна Сатяева. Это активные, творческие, полные оптимизма и уже уверенные в себе учителя. Они часто принимают участие в различных открытых мероприятиях гимназии на уровне района, города, края и РФ. Отзывы о проведенных ими уроках, внеурочных занятиях, мастерских всегда только положительные, восторженные. Они умеют замотивировать обучающихся на изучение русского языка и литературы, предлагают им разнообразные формы работы на уроках и дома, в том числе и с электронными ресурсами. Среди их воспитанников есть призеры и победители Всероссийской олимпиады школьников на уровне района и города. Ощущая свои успехи в работе с обучающимися, родителями и внутри педагогического коллектива, молодые специалисты вдохновляются, ищут новые способы и методы работы, осваивают их, применяют в своей работе и предлагают их своим коллегам и друг другу. Но существуют и проблемы. Становясь самостоятельными педагогами, молодые специалисты уходят из школы, т. к. не видят в школьном образовании перспектив дальнейшего профессионального роста. Возможно, не только мы сталкиваемся с подобной проблемой, т. к. в настоящее время не существует действенных механизмов, удерживающих молодых педагогов в школах, особенно в условиях больших городов.

МОЯ ПРОФЕССИЯ – УЧИТЕЛЬ



О.С. Вишникина,
учитель начальных
классов

*Посредственный учитель излагает,
хороший учитель объясняет,
выдающийся учитель показывает,
великий учитель вдохновляет.*

Уильям Уорд

Я – учитель... Осознание этого пришло не сразу. Я всегда думала, размышляла, кто такой УЧИТЕЛЬ и каким он должен быть. При этом я была уверена, что УЧИТЕЛЬ – это не просто профессия. Ведь мы работаем с детьми, каждый из которых имеет свою индивидуальность, характер, накопленные знания и прочее. При этом необходимо выстроить весь учебно-воспитательный процесс единым для всех, где каждый должен быть успешным.

Мне понравилась цитата, которая наиболее полно дает понятие «учитель» и близка к моему пониманию: «Учитель – это не профессия, это особая миссия, особый склад души и ума, это – особая ответственность, самоотдача, терпение, приумноженное знаниями, мастерством, творческим потенциалом». Вот он – УЧИТЕЛЬ!

Для себя я определила несколько ключевых понятий Учитель:

– это человек, занимающийся обучением и воспитанием учащихся (как правило, профессионально подготовленный). Учитель – это прежде всего

лицо, добровольно взявшее на себя высокую ответственность за воспитание и обучение другого человека, впусившее его в свое сознание и осуществляющее духовное руководство им;

- тьютор – наставник, помощник;
- друг.

Роль учителя по новым образовательным стандартам заключается не в том, чтобы передавать знания в готовом виде. Необходимо создавать условия, чтобы дети сами добывали знания в процессе познавательной, исследовательской деятельности, в работе над заданиями, непосредственно связанными с проблемами реальной жизни. Учение не рассматривается как простая трансляция знаний от учителя к учащимся, а выступает как сотрудничество – совместная работа учителя и учеников в ходе овладения знаниями и решения проблем.

В связи с этим у меня возник вопрос: «Каким должен быть ученик в современной школе?».

Ученик – активный участник образовательного процесса, решающий через деятельность учебно-воспитательные задачи.

Первый класс – это определенные трудности как для вновь пришедшего в школу учителя, так и для учеников. Самой главной трудностью является адаптационный период. Важной задачей для меня стало создание комфортной образовательной среды (благоприятный психологический климат, доброжелательная атмосфера в классе); формирование коллектива (в учебной/внеучебной деятельности); организация учебного процесса (использование деятельностного подхода, разнообразие форм и методов работы на уроке).

Ребенок, ученик – это наше будущее. И каким оно будет зависит от нас: взрослых, учителей, родителей. Поэтому, помимо основных направлений деятельности – обучение и воспитание (урочная и внеурочная деятельность), особо я выделила работу с родителями (родительские собрания, индивидуальные консультации, круглые столы, тренинги) с целью обеспечения продуктивного сотрудничества в ходе решения образовательных целей и задач.

Результатами нашей деятельности за прошедший год в каждом из направлений являются:

Обучение

- успешное использование разнообразных форм работы на уроке;
- участие в открытых мероприятиях, проектах;
- 97 % учащихся участвуют в проектах, олимпиадах и получают дипломы на базе образовательных порталов «Инфоурок», «Учи.ру»;
- 100 % работают в проектной деятельности;
- активная работа узких специалистов в работе с детьми (логопед, школьный психолог).

Воспитание

- сформированность коллектива;
- выявление индивидуальных качеств и способностей ребенка (инициативность, ответственность и пр.);
- соблюдение дисциплины, правил школьника;
- 100 %-ное участие в разных воспитательных мероприятиях;
- расширение культурной образовательной среды (посещение музеев, достопримечательностей города и пр.).

Работа с родителями

- посещение родительских собраний – 97 % (в среднем);
- эффективное использование методов и форм работы с родителями;
- вовлечение родителей в учебно-воспитательный процесс – 60 % (в среднем) с целью организации системного подхода в обучении;
- продуктивная работа родительского комитета класса.

Подводя итоги года, скажу, что это был сложный год для меня, молодого учителя, это новый этап моей жизни, моего понимания профессии. Но при этом очень интересный, полный открытий, знакомств, впечатлений, нового опыта. И, конечно, ни с чем не сравнимым детским возгласом с утра: «Мы без Вас так соскучились!» Дорогого стоит видеть и чувствовать признание твоих учеников!

РОЖДЕНИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОПЫТА



А.С. Велевич,
учитель начальных
классов

Учитель – это профессия или призвание? Этот вопрос задают себе многие молодые специалисты, которые находятся на этапе принятия решения: идти работать в школу или выбрать для себя другую деятельность.

Учитель – это призвание, и каждый молодой специалист обязательно должен попробовать себя в этой роли и определиться с ответом на этот вопрос. Только лишь придя на первый урок, проведя его, ты понимаешь – пойдешь ли ты дальше или существуют какие-то внутренние барьеры, которые не позволят тебе успешно развиваться как педагогу. Несомненно, как у любого человека, у молодого специалиста существует период адаптации: к среде, в которую он попал, к правилам, которые установлены для него, к коллективу, как взрослому, так и детскому. Но понимание того, готов ли ты к этому, по-моему, приходит сразу.

Я закончила КГПУ им. В.П. Астафьева в 2008 г. И только лишь в 2017 г. я поняла, что, имея педагогическое образование, не могу позволить себе не попробовать себя в этой деятельности. Ведь каждый человек, так или иначе, на протяжении своей жизни примеряет на себя всевозможные роли и лишь впоследствии понимает, подходит ему та

или иная роль или нет. На мое решение в большей степени повлияло рождение собственного ребенка, новый этап жизни, который привел меня в гимназию, о чем я не жалею.

Педагогическая деятельность – это та сфера, где человек может открывать в себе новые возможности и качества, развивать их и добиваться успехов в своей работе. И таких путей великое множество! Успехи твоих детей, воспитание и образование которых ты осуществляешь при тесном взаимодействии с их родителями, – это твои успехи. Личные успехи, новые находки в педагогике, успешное применение различных методов воспитания – это также твои успехи. Успешное взаимодействие с родителями, нахождение эффективного уровня контакта с ними – это твои успехи. Признание и уважение опытных коллег – это тоже твои успехи. И когда ты ежедневно в конце рабочего дня кладешь в свою копилку несколько очередных побед, ты чувствуешь гордость, самопризнание, самоуважение.

Приятно видеть и осознавать, что со стороны администрации школы успешно создается комфортная среда для реализации умений, навыков, талантов педагога. И очень важно, чтобы тебя заметили и поверили в твои способности. Когда это случится, тогда ты ощущаешь состояние комфорта и воодушевления. На мой взгляд, только тот педагог, который находится именно в состоянии комфорта и гармонии, может успешно реализовывать себя. Администрация нашей гимназии прикладывает для этого немалые усилия, ведь состояние гармонии – это не только важный фактор для учителя, но и для учеников. На мой взгляд, первоочередная задача педагога – создать комфортную среду для ребенка, выстроить доверительные отношения с учениками, заработать авторитет и восхищение детей и родителей. Если ты этого смог добиться, значит, ты настоящий профессионал. Способы могут быть самыми разными. Ты выбираешь те, которые приемлемы для тебя: от идеального внешнего вида, твоего состояния комфорта в той среде, в которой ты находишься, до твоих умственных, нравственных, моральных

качеств. Чтобы этого достичь, необходимо постоянно анализировать свою деятельность, свое поведение, каждое свое действие и слово. Дети только на первый взгляд рассеянны и невнимательны, но они видят тебя насквозь. На уроке они наблюдают за тобой, контролируют все твои слова и действия, поэтому нужен постоянный самоанализ и самоконтроль: подведение итогов каждого урока, поиск ответов на различные вопросы (что получилось, что не получилось). В этом нам всегда помогает методист В.С. Финогенко. Наиболее опытного и грамотного наставника я не видела. Именно поэтому всецело доверяю ему, реализую все его советы в своей деятельности и не раз убеждалась – они работают! Поэтому без помощи и обмена опытом между педагогами, наставниками и молодыми специалистами в нашей работе не обойтись. Я уверена, что попробовать реализовать себя в педагогической деятельности стоит каждому студенту педагогического учебного заведения. Чувство страха и нерешительности необходимо перебороть. «Я УЧИТЕЛЬ» – когда ты с гордостью будешь произносить эти слова, значит, у тебя все получилось.

НЕТ ПРОФЕССИИ БОЛЕЕ ОТВЕТСТВЕННОЙ, ЧЕМ ПРОФЕССИЯ УЧИТЕЛЯ



И.Ю. Когут,
учитель русского
языка и литературы

Меняются времена, но не меняется назначение учителя, он лишь тогда сможет научить чему-то молодых специалистов, когда он любит детей и свой предмет.

Одной из важнейших задач в современной школе является организация профессиональной адаптации молодого педагога к учебно-воспитательной среде. Современной школе нужен компетентный профессиональный учитель.

Наставничество – одна из наиболее эффективных форм профессиональной адаптации, способствующая повышению профессиональной компетентности.

Задача наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения.

Задачи наставничества:

- создать условия для совершенствования педагогами своих знаний и умений;
- повысить мотивацию молодого специалиста к получению новых знаний;
- оказать помощь педагогам в освоении методик и технологий.

Учитель – наставник – это педагог, обладающий высокими профессиональ-

ными и нравственными качествами, практическими знаниями и опытом.

Молодой специалист – это педагог, обучающийся первые годы и осуществляющий свою педагогическую деятельность.

Молодой педагог должен получать консультативную и методическую помощь от наставника по практическому применению полученных знаний, обмениваться с педагогом-наставником опытом применения полученных знаний в практической деятельности; анализировать свою педагогическую деятельность с целью дальнейшего ее совершенствования.

В нашу гимназию пришли работать молодые специалисты, в связи с этим была организована работа наставников. Наставником молодых учителей Яковлевой Екатерины Сергеевны и Сатяевой Ирины Александровны являюсь я, Когут Ирина Юрьевна, учитель высшей квалификационной категории.

Моя задача как наставника – помочь молодому учителю реализовать себя, развить личностные качества, коммуникативные умения. Когда молодой учитель приступает к профессиональной деятельности, он, конечно же, нуждается в поддержке. Поэтому наставнику необходимо обратить внимание молодого специалиста на ведение документации, всячески способствовать личным примером росту профессионального мастерства, воспитывать в нем потребность к самообразованию. Наставник должен обеспечить поддержку в области педагогических методик, технологий, в разработке рабочих программ.

Педагог – стажист должен быть в постоянном диалоге с молодым педагогом, научить его проводить постоянный самоанализ своих действий,

Наблюдение за работой молодых специалистов в течение первых лет, показало, что есть мотивация стремления к успеху, творчеству.

У Екатерины Сергеевны и Ирины Александровны высокий уровень нравственности, интеллекта, молодые учителя постоянно самосовершенствуются. Они принимают активное участие в семинарах РМО, дают открытые урочные, неурочные и внеурочные занятия на районных, муниципальных и всероссийских уровнях.

Опыт наставничества в нашей гимназии состоит в использовании системно – деятельностного подхода к процессу роста профессиональной компетентности молодого педагога, в использовании организации проектной и исследовательской работе.

Возможность работать с наставником помогает быстрее адаптироваться молодому специалисту, дает больше уверенности в собственных силах, помогает профессиональному становлению.

На пути к любимой профессии



Е.С. Яковлева,
учитель русского
языка и литературы

*Если мечтаешь увидеть радугу,
не бойся попасть под дождь!*

Как все начиналось

Кем ты хочешь стать, когда вырастешь? Этот вопрос из века в век задают родители своим детям, учителя просят написать об этом подростков в сочинениях, и, конечно, каждый из нас на определенном этапе жизни задумывается над данной проблемой.

Я всегда знала, что буду учителем. Для всех это казалось удивительным, ведь в моей семье никто не работает в сфере образования. Но сегодня я могу с уверенностью назвать две причины моего выбора: первая – внутреннее осознание того, что ты будешь полезен именно в этой профессии, иными словами, призвание; вторая причина – мое ближайшее окружение, начиная от воспитателей в детском саду и заканчивая преподавателями педагогического университета. Соловьева Галина Владимировна, Кауфман Наталья Владимировна, Смбалян Мариам Оганесовна, Никанорова Тамара Маратовна, Соломатова Екатерина Федоровна – настоящие мастера своего дела, справедливые, целеустремленные и понимающие люди, которые были и являются для меня примером высокого профессионализма.

Сложнейшим этапом на пути к моей профессии было поступление в университет и окончание первого курса. В школе все было иначе: за нами было больше контроля, доверительных бесед, создавались условия мотивации. Здесь же необходимо было проявить намного больше самостоятельности и ответственности. После первой сессии родители предложили мне забрать документы и подумать о другой специальности. Но на тот момент я уже точно знала, что не отступлю, и решила идти до конца. Мои старания не прошли даром: от первой педагогической практики я была под большим впечатлением. Тогда я точно поняла, что не ошиблась в выборе профессии. Конечно, не обходилось без трудностей, но на то они и трудности, чтобы их преодолевать. К счастью, у меня сохранились «Впечатления от педагогической практики», которыми хотелось бы поделиться.

Мои впечатления от педагогической практики

Начало педагогической практики – самый важный момент в становлении учителя.

Я проходила практику в гимназии № 11 с 8 февраля по 20 марта 2010 года. Первое впечатление от обстановки в гимназии было положительным, но все-таки присутствовало чувство опасения, так как гимназия очень большая и нужно было многое запомнить в первый же день. Когда я впервые увидела свой 7 «А» класс, у меня сложилось о нем не очень хорошее впечатление: 20 мальчиков и 6 девочек. Девочки тихонько сидят в уголках, а от мальчиков разносится гул по всей школе, летают ранцы, самолетики, кто-то дерется, кто-то кричит... Я даже хотела попросить поменять класс, но потом подумала: раз именно мне достался такой класс, я должна с этим справиться. И еще я вспомнила выражение: «Человеку не даются испытания, которые ему не под силу».

Я вела уроки в 7 «А» классе, посещала уроки других студенток, чтобы получить больше опыта. Но период практики заканчивался... Последний свой урок я вела, сама не зная,

что он последний. Учитель сказал мне об этом за 10 минут до окончания. Я объявила детям, что наша с ними работа подошла к концу... Одни кричали: «Не уходите!», а другие сидели молча, опустив голову. Такой реакции я, если честно, не ожидала. До выхода меня провожали два мальчика. Я улыбнулась, сказала им, что еще приду к ним на какой-нибудь урок в гости! И вслед мне они закричали: «Ура!» Я вышла из школы со слезами на глазах... Это были слезы радости, даже слезы счастья, потому что детская любовь – самая искренняя в мире!

А теперь все по-настоящему

Самым важным этапом на моем пути к любимой профессии стал прием на работу в гимназию № 14. Я очень рада, что пришла работать именно в такой коллектив: оптимистичный, находчивый, сильный духом, занимающий лидирующие позиции во многих направлениях, а главное – коллектив, где молодого педагога всегда смогут поддержать. Моим первым наставником стала Шуляк Наталья Валерьевна, директор гимназии. Она, не жалея ни времени, ни сил, ежедневно встречалась с нами, молодыми специалистами, и расспрашивала все до мельчайших подробностей: как мы готовимся к урокам, как складываются отношения в коллективе, нашли ли мы общий язык с учениками. Наталья Валерьевна с пониманием относилась ко мне и моим коллегам и очень тактично делала замечания, поэтому мы старались ко всему прислушиваться, чтобы не разочаровать нашего руководителя.

Когут Ирина Юрьевна и Нескуба Светлана Борисовна – мои наставники как учителя-предметника и классного руководителя. Посещая их уроки, мастер-классы, беседуя на собраниях методических объединений, я научилась многому: начала использовать новые формы проведения урочных и неурочных занятий, стала уверенней чувствовать себя на уроках и в коллективе, нашла подход к трудным подросткам, а главное – поняла, как применить системно-деятель-

ностный подход – важнейшую составляющую новых образовательных стандартов.

Огромную роль в моем профессиональном и личностном становлении сыграл Финогенко Валерий Степанович. Благодаря ему я поняла, что урок неразрывно должен быть связан с жизнью ученика, иначе он не имеет смысла.

Развиваясь в своей профессии, я, конечно, продолжала читать книги, журналы, публикации в Интернете по педагогике и психологии. Идеи некоторых педагогов-новаторов оказали огромное влияние на мое становление.

Ильин Евгений Николаевич – учитель литературы, автор оригинальной концепции преподавания литературы на основе педагогического общения. Для меня значимы многие принципы обучения, предложенные этим педагогом, стараюсь опираться на них в своей практической деятельности: принцип гуманизации (нравственный потенциал книг порождает особую систему гуманистических знаний), принцип художественности (урок литературы строится по законам искусства), закон трех О (очаровать книгой, окрылить героем, обворожить писателем), принцип духовного контакта, принцип личностного подхода (любить + понимать + принимать + сострадать + помогать), принцип демократизма.

Иванов Игорь Петрович – доктор педагогических наук, основоположник педагогики сотрудничества, автор методики коллективной творческой деятельности. Как продолжатель идей А.С. Макаренко И.П. Иванов видел воспитательный процесс в организации насыщенной творческой деятельности коллектива и разработал алгоритм реализации КТД: замысел, коллективное планирование, коллективная подготовка, проведение дела, обсуждение итогов и создание «памятки» для внедрения полученного положительного опыта в практику.

Для меня близка **технология развития критического мышления через чтение и письмо**. С данной технологией я познакомилась на курсах повышения квалификации и стала активно применять ее в своей педагогической практике. Технология «Развитие критического мышления» направле-

на на формирование нового стиля мышления, для которого характерны открытость, гибкость рефлексивность, осознание внутренней многозначности позиций и точек зрения, альтернативности принимаемых решений. Базовая модель «Вызов – Осмысление – Рефлексия» задает определенную логику построения урока, последовательность и способы сочетания конкретных методических приемов, которые помогают осмыслить содержание текста, преодолеть трудности восприятия информации, формулирования целей, обнажить личностный смысл в материале.

Мотивация каждого педагога, на мой взгляд, зависит от трех компонентов:

- 1) удовольствие от самой деятельности;
- 2) значимость для личности непосредственного ее результата;
- 3) «мотивирующая» сила вознаграждения за деятельность.

Огромное влияние на мое профессиональное развитие оказала книга В. Железникова «Чучело», ведь в ней представлены практически все «типы учеников-подростков», а также вечные проблемы школьников, на которые не стоит закрывать глаза. Также задумалась над проблемами детской жестокости и равнодушия учителей к своим ученикам, познакомившись с рассказом Р. Брэдбери «Все лето в один день».

Кроме художественной литературы, стараюсь знакомиться с педагогическими трудами новаторов. Книга Ш. Амонашвили «В школу – с шести лет» заставила меня задуматься, насколько сильно личность учителя влияет на эффективность воспитания учеников, ведь для ребенка знания не существуют без учителя. Для себя я выделила главные качества личности учителя: он должен одинаково любить всех детей, понимать и уметь занимать их позицию, верить в преобразующую силу воспитания, а самое главное – учителю должно быть присуще все лучшее, что людям нравится в человеке: и улыбка, и строгость, и сдержанность, и скромность, и чуткость, и ис-

кренность, и интеллигентность, и общительность, и любовь к жизни. Работы Е.И. Ильина «Рождение урока» и «Урок продолжается» открыли для меня интересные приемы, которые очень помогают мне на уроках литературы: интригующее многоточие конца урока и урок в соавторстве с учеником.

Я – классный руководитель!

«Ученик – это не сосуд, который надо наполнить, а факел, который надо зажечь. А зажечь факел может лишь тот, кто сам горит» – эти слова Плутарха я вспоминаю, когда речь идет о классном руководстве. Сейчас я классный руководитель 9 «Г» класса. Остались считанные дни до моего первого выпускного. Я так люблю свой класс, что могу говорить о его успехах и достижениях бесконечно. Постараюсь обобщить опыт моей работы. Главный принцип, который я закладываю в систему воспитательной работы классного коллектива, – «Только вместе мы сила!», подразумевая под ним ключевую роль каждого ребенка в классе и при этом развивая в каждом чувство ответственности как за личный поступок, так и за общее дело. В нашем классе есть мэр, его заместитель и различные министерства: искусства, образования, досуга, спорта. Спустя некоторое время, мы составили свод правил класса, где отражены все права и обязанности каждого министерства, а так как сделали мы это вместе, значит, каждый эти правила соблюдает.

Результатом нашей работы стали первые места в мероприятиях военно-патриотического характера, спортивных соревнованиях, активное участие в жизни школы и класса (организация тематических мероприятий для параллели, для младших школьников), успешная защита социальных проектов, а главное – отношения в нашем коллективе сложились дружеские и доверительные, основанные на взаимопонимании и взаимовыручке.

Чего я достигла на данном этапе как специалист? Этот вопрос мне задают довольно часто. Кроме полного морального удовлетворения от своей деятельности, выделяю следующие достижения.

1. Открытые уроки и мастер-классы на городском и краевом уровне по темам «Формирование читательской грамотности на уроках литературы», «Формирование читательской грамотности через чтение и письмо», «Организация групповой работы на уроках русского языка как средство формирования коммуникативных УУД».

2. Участие в городском этапе конкурса «Учитель года-2017».

3. Первая квалификационная категория.

4. Вхождение в состав экспертной комиссии ЕГЭ по русскому языку.

5. «Золотая сотня» победителей международных конкурсов «Пегас» и «Русский медвежонок», призеры и победители городских этапов конкурса «Грамотей», предметных олимпиад и конкурсов сочинений.

6. Качество обучения по моим предметам составляет 70–80 %.

Если говорить о ближайшем будущем, то я нацелена на получение высшей квалификационной категории и планирую развиваться в двух направлениях: «Исследовательская работа в школе и возможности ее реализации в современных условиях» и «Проектная деятельность как средство достижения метапредметных результатов обучения».

Говорят, что многие учителя боятся так называемого «эмоционального выгорания». Я тоже задумывалась об этом, но пока не могу представить такого в своей практике, ведь работа с детьми и с творческими людьми – это ежедневный заряд энергией, позитивным настроением. Да, бывают нелегкие периоды в работе: разные точки зрения на один и тот же вопрос, трудные подростки, непонимание родителей... Но с этим всегда можно справиться, если тебя любят и ценят твои ученики, уважают и поддерживают коллеги и наставники. «Если мечтаешь увидеть радугу, не бойся попасть под дождь!» – стараюсь следовать этой формуле и в жизни, и в педагогической деятельности.

ОЧЕРК МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА: АНАЛИЗ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ



И.А. Сатяева,
учитель русского
языка и литературы

Каждый студент педагогического университета или института во время своего обучения определяет для себя те основные принципы, которые станут основой его профессиональной деятельности в будущем, вне зависимости от того, какое направление системы образования он выберет. Для меня выбор профессии учителя – осознанный выбор, в основе которого лежат принципы обучения великих педагогов-новаторов, ярких представителей своей профессии. Основа основ для меня – это принцип гармоничного развития личности Яна Амоса Коменского, чешского педагога и философа. Отход от традиционных форм обучения, использование метода практического познания мира через действие, творческая основа обучения – компоненты, формирующие личность школьника.

Учитель – это не только человек, который помогает детям на протяжении школьных лет постигать мир знаний, учитель должен быть еще и тонким психологом. Разнообразие деятельности, ее форм – основной принцип педагогики К.Д. Ушинского, который считал, что личность ребенка, ученика должна быть всегда активной. Это во многом зависит от личности педагога: разнообразны ли

формы и методы ведения урока, интересен ли материал, заинтересованы ли учащиеся? Ответив на эти вопросы, понимаешь, что сам готов к творческому познанию и творческой деятельности, а соответственно, стать тем человеком, который будет открывать что-то новое для своих учеников. С самого начала педагогической деятельности своим девизом я считаю высказывание великого французского писателя Антуана де Сент Экзюпери: «Если ты хочешь построить корабль, не надо созывать людей, планировать, делить работу, доставать инструменты. Надо заразить людей стремлением к бесконечному морю...»

Педагогический университет – это отправная точка профессиональной деятельности каждого учителя. Именно там мы приобретаем знания педагогические, психологические, предметные, которые впоследствии становятся основой системной работы педагога. Но когда молодой учитель с большим багажом предметных знаний (знаний теоретических) впервые приходит в школу, он ощущает нехватку практических знаний, связанных с требованиями федерального государственного образовательного стандарта, с ведением документации и др.

Для накопления практического опыта в гимназии проводится системная работа администрации, наставников и молодых специалистов:

- администрация проводит семинары с молодыми специалистами и их наставниками по выявлению проблем в практической деятельности и поиску путей их решения;

- организует работу по ведению документации молодыми специалистами;

- методист гимназии и администрация анализируют урочные, неурочные и внеурочные мероприятия, проводимые молодыми специалистами;

- наставник оказывает методическую помощь в подготовке конспектов урочных, неурочных и внеурочных мероприятий, в составлении рабочих программ, в выборе предметного материала;

– посещая уроки своих коллег, молодой специалист выделяет для себя интересные методические приемы и методы, которые впоследствии входят в его практическую деятельность.

Существующая система работы в гимназии помогает молодому специалисту определиться со своим направлением в профессии. При проведении уроков больше внимания стараюсь уделить использованию двух педагогических инноваций, которые помогают реализовать системно-деятельностный подход в обучении, выявить творческий потенциал учащихся. Первой такой инновацией для меня является применение интерактивных технологий в обучении. Благодаря использованию этих технологий взаимодействие учителя с учащимися строится по принципу «субъект–субъект». Применение этих технологий позволяет организовать групповые формы работы на уроке различной направленности. Положительный момент новации – формирование и усвоение знаний о предмете в результате взаимодействия учащихся друг с другом и с педагогом. Один из методов интерактивных технологий – метод «автобусной остановки». Применяя его на уроках, я организую знакомство учащихся с новым теоретическим материалом через работу групп сменного состава. Для обучающихся такая форма работы интересна тем, что с новым материалом можно ознакомиться через взаимодействие с одноклассниками (обсуждение и анализ тематического материала).

Второй инновацией для меня стало использование на уроках исследовательской деятельности. Желание привнести новое в организацию работы учащихся на уроке подтолкнуло к поиску и изучению новых форм и технологий обучения, одной из которых стала исследовательская деятельность, помогающая организовать изучение и освоение учащимися учебного материала в деятельности. Понятие исследования сопровождает человека с самого раннего детства: каждый день мы открываем для себя что-то но-

вое, исследуя этот мир. Причем открываем самостоятельно. Поэтому применение исследовательской деятельности позволяет учащимся самостоятельно для себя открыть предметные знания: сформулировать гипотезу, доказать или опровергнуть свое предположение, основываясь на уже имеющихся и новых знаниях, прийти к определенному выводу. Знания, приобретенные учениками в такой деятельности, оказываются прочнее, чем знания, «выданные» учителем. Для меня как учителя это является большим плюсом, как и то, что на таких уроках, выступая в роли помощника, наблюдателя, я могу увидеть деятельность детей во взаимодействии друг с другом, выполнение каждым учащимся своих социальных ролей, умение оформлять и представлять результаты своего исследования. Для меня использование элементов исследовательской и проектной деятельности – один из способов выявления и развития творческого потенциала учащихся. При проведении таких уроков важным является этап формулирования противоречия (проблемы), гипотезы и целей деятельности учащихся. Основная цель этого этапа – самостоятельное определение темы урока, цели урока и формулирование собственной гипотезы. Здесь нужно увлечь учащихся, вызвать у них интерес. Если это урок по изучению жанровых особенностей произведения, то можно обратиться к произведениям автора в определенной книге и обратить внимание учащихся на то, что не дано определение жанра. Дальше идет коллективный поиск решения данной проблемы. Исследовательская и проектная работа позволяет соотнести теоретические предметные знания и практические, которые обучающиеся могут использовать в своей повседневной жизни.

На протяжении четырех лет профессиональной деятельности я представляю свою систему использования проектной и исследовательской деятельности на уроках русского языка и литературы на педагогических семинарах городского, регионального и всероссийского уровня. Несмотря на

сформированную профессиональную линию, учитель – человек, который всегда находится в поиске новых методов, приемов, постоянно совершенствуя свою деятельность. Поэтому в перспективе для себя я определяю использование электронных образовательных ресурсов (использование образовательного портала гимназии).

Для меня учитель – это значимая профессия, которая постоянно позволяет совершенствоваться, дает возможность реализовать свой творческий потенциал во взаимодействии с детьми, решает потребность в ежедневных открытиях.

Молодой учитель готов и может повести за собой учеников, увлечь их, заинтересовать, учитель, уважающий личность ребенка, раскрывающий его таланты, учитель, который необходим современной школе и современным детям.

На пути становления молодого специалиста



О.Г. Камалдинова,
учитель английского
языка, руководитель
методического
объединения
учителей
английского языка
гимназии

Так сложилось в гимназии, что наставническая работа является неотъемлемой частью деятельности учреждения, так как есть необходимость у всех участников образовательного процесса безболезненного вхождения педагога в профессию; системная работа наставника является одной из ключевых составляющих успешности молодого специалиста.

В силу особенностей работы педагога и современных тенденций развития педагогической науки у учителей всегда возникает потребность взаимодействовать друг с другом из-за дефицита информации и опыта, а у молодых специалистов потребность и в том и другом более обострённая.

Основным путём развития молодого специалиста всё же остаётся самообразование, без которого не мыслим путь его дальнейшего становления как специалиста в своей предметной области. Но для того, чтобы быть уверенным, что он на правильном пути, нужен старший, более опытный помощник, которым и является наставник. В нашей гимназии молодым специалистам всегда зелёный свет и огромное поле для деятельности: они могут проявлять себя не только на открытых уроках, которые посещаются учителями-стажистами не

так часто в силу их загруженности, но достаточно для того, чтобы понять, на каком уровне становления находится молодой учитель и какие у него дефициты в работе, а также на заседаниях методических объединений, где можно обменяться опытом через разные формы работы: семинары, круглые столы, мастер-классы, индивидуальные встречи. Наиболее актуальной формой взаимодействия педагогов в нашем методическом объединении является индивидуальное консультирование, где педагог в спокойной для него обстановке может задать множество беспокоящих его вопросов, которые постеснялся бы задать при коллективных встречах, и он обязательно получит на них ответы или советы, в которых он нуждается не меньше. Вопросы следуют из разных областей: собственно-предметные, вопросы о воспитании, методике, вопросы об организации и проведении и даже руководстве различными мероприятиями, вопросы, связанные с рабочей документацией и оформлением прочих документов. На таких встречах мы охотно делимся методами и приёмами, но они лучше извлекаются на уроках друг у друга путём наблюдения. Коллеги пробуют разные приёмы на практике и считают их полезными, поскольку видят, что эти приёмы работают, и чаще их интересуют приёмы, связанные с дисциплиной, с которой, как известно, начинается урок, без которой ему не быть. Молодые коллеги так же могут реализовать себя в разного рода проектах, клубах и мероприятиях как на территории гимназии, так и за её пределами. Молодые специалисты редко ходят на уроки к более опытным учителям, поскольку имеют колоссальную для начинающих и даже опытных учителей нагрузку, которая доходит до 40 часов в неделю и является производственной необходимостью. У этих учителей помимо большой нагрузки есть ещё и классное руководство. При таких обстоятельствах коллеги посвящают себя целиком и полностью вопросу воспитания и обучения детей, на саморазвитие к сожалению остаётся совсем немного времени.

Трудности есть всегда, без них нет роста: самая большая ранее упомянутая трудность – это нагрузка, отнимающая у учителя всё свободное время, в том числе время на участие в конкурсах, посещение семинаров, мастер-классов в других школах, хотя иногда удаётся отправлять туда коллег. Другая трудность – дисциплина на уроке, которая зачастую связана не с неопытностью учителя, а с общей деградацией культурных норм молодого поколения. Молодым специалистам гимназии уже довольно хорошо удаётся справляться с поведением учащихся, поскольку с опытом они овладевают приёмами по успокоению даже самых немотивированных учеников. Говоря о находках, хотелось бы отметить Лагуткину Анастасию Владимировну. Несмотря на её внушительные рост и голос, уроки в её классах проходят в ощущении полного порядка, урок слушается легко, всегда есть различные виды деятельности, включающие всех учащихся в образовательный процесс.

Об учителе «вчерашнего», «сегодняшнего», «завтрашнего» дня можно философствовать долго. Постараюсь изложить свои мысли коротко: учитель «вчерашнего» дня – это кладёзь, единственный источник знаний и образец морального облика гражданина, учитель «сегодняшнего» дня – это не единственный источник знаний, но единственный источник алгоритмов и способов действий, учитель «завтрашнего» дня -, надеюсь, законодатель моды во всём, лидер, ему нужно успевать быть первым, быть в курсе всех перемен в мире, тогда к нему потянутся не только дети, но и родители.

Хотелось бы пожелать нашим молодым специалистам быть сильными духом в наше непростое время и никогда не сдаваться, всегда идти в ногу со временем, быть не глухими к нуждам и потребностям окружающих: учеников, родителей, коллег, всегда находить время на самореализацию и, конечно же, быть здоровыми и счастливыми и нести только позитив в массы.

РОЖДЕНИЕ СВОЕГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОЧЕРКА



А. В. Лагуткина,
учитель английского
языка

Повседневно молодые специалисты сталкиваются с трудностями, в решении которых они могут обратиться к администрации или к своим наставникам. Однако система наставничества не может в полной мере существовать в условиях колоссального дефицита учителей английского языка. Как наставники, так и молодые специалисты заинтересованы в учебном процессе друг друга, нацелены делиться опытом и своими «находками». Единственным препятствием к осуществлению является загруженность учителей, особенно некоторых молодых специалистов. Со стороны администрации молодые специалисты «ждут» тех условий организации учебного процесса, которые будут положительно влиять на качество обучения – современная образовательная среда. Эти условия являются всего лишь средствами достижения целей урока, но они создают благоприятную атмосферу как для учителей, так и их учеников.

Посещая уроки молодых специалистов, методист гимназии В.С. Финогенко достаточно времени уделяет организационным вопросам и учит нас смелее взаимодействовать с администрацией школы по созданию должных условий для качественной работы с учащимися. Беседа с ним по этим вопросам придает

нам уверенность и помогает глубже анализировать проведенные уроки. И еще. При анализе он всегда просит называть положительное в уроке: чему научились, что нового узнали, достигли ли целей, как изучаемый материал связать с жизнью и др.

В педагогическом университете на занятиях по психологии мы часто прорабатывали технику «стоп-кадр». Воспроизводили различные ситуации и учились правильно подбирать необходимые жесты, действия и фразы. Изученная техника очень эффективна при работе с родителями, потому как учит вступать в коммуникацию с абсолютно любым настроением каждого из них. Очень часто родители обращаются к учителям именно за помощью, за объяснениями. Родителями также задаются вопросы, связанные со способностью к изучению иностранного языка, с желанием изучать его и многие другие.

При изучении любого иностранного языка важную роль играет самостоятельность и наличие мотивации. Как заставить ребенка выучить английский язык? Заставить нельзя. Но вызвать интерес необходимо, а способ каждый учитель выбирает сам.

Современный подход к обучению во многом направлен на развитие самостоятельности. Что значит быть самостоятельным для ученика?! К понятию школьной самостоятельности по английскому языку можно отнести следующее:

- умение оценить себя и других по заданным критериям;
- умение выражать и аргументировать свою точку зрения;
- умение создавать лексические и грамматические упражнения по заданной теме;
- умения работать с прослушанным и прочитанным текстами.

Но зачем быть независимым, если существует множество ресурсов, которые в полной мере упрощают школьную жизнь детей и родителей?! К сожалению, понятие самостоятельности у многих из них достаточно размыто. Некото-

рые ученики еще не готовы нести ответственность за свои поступки из-за возраста или иного воспитания. Например, многие родители детей из начальной школы, а бывает и старше, не помогают выполнять домашнее задание ребенку, а делают это за него. Спустя какое-то время у ребенка образуется яркий контраст оценок классной и домашней работ. А со стороны ребенка возникает привыкание к тому, что ему всегда помогут и отсутствие побуждений к выполнению каких-либо заданий самостоятельно.

Очень тесно к самостоятельности прилегает мотивация к обучению. Отсутствие внутреннего желания узнать что-то новое или научиться чему-либо новому является одной из самых важных проблем современности. К этому же относится неверная цель ребенка получить именно оценку, а не знания. Поэтому много изменений происходит в системе оценивания различных форм работ учеников, появляются критерии, листы самооценки и многое другое. Однако можно сделать вывод о том, что на данный момент нет ни одной системы оценивания, которая бы полностью охарактеризовала способности ученика.

Главным направлением в осуществляемой преподавательской деятельности является создание благоприятных условий для повышения мотивации к обучению английского языка. Можно выделить два основных метода воспитания самостоятельности и повышения мотивации.

Метод самоуправления. На уроках английского языка ученики могут выступать в качестве учителя. При описываемом подходе учитель обязательно занимает позицию ученика, цель которого задавать вопросы на понимание материала, сбивать с правильной мысли, заставляя учеников аргументировать свою точку зрения. Такой метод был апробирован на учениках 5 класса углубленного изучения английского языка. Ученики готовили как лексические темы, так и грамматические. Например, ученик 5 класса вводил своих сверстников в тему PassiveVoice. Тема очень сложна не только для понимания, но и для правильного употре-

бления необходимых грамматических конструкций. Но эти трудности не помешали разобраться в вышеуказанной теме ученикам самостоятельно. После этого урока была проведена самостоятельная работа, результаты которой оказались на достаточно высоком уровне и подтвердили эффективность используемого метода. Кроме того, учащимся приходится по вкусу придумывать задания для работы над лексическим материалом. Такая форма работы не только раскрывает индивидуальные способности ребёнка, его нестандартное мышление, но и создает условия сплоченности в коллективе. Еще одной особенностью такой формы работы является возможность учителя учиться у детей, посмотреть на привычные для них явления с иной, возможно и абсолютно противоположной стороны.

Метод подражания современным настольным играм. Игра на уроке английского языка не может потерять свою актуальность. Однако положительные результаты зависят от безошибочного учёта возрастных особенностей детей и их предметных знаний. На уроках с целью правильного употребления грамматического времени PastSimple в речи часто используется многим известная игра «Мафия». задается определенная ситуация. Например, вчера в банке было совершено ограбление. Ученики вытаскивают свои роли, затем отвечают на главный вопрос ведущего «Что вы делали вчера?». Цель игры отгадать грабителя и также аргументировать свою точку зрения. Игра была апробирована на учениках 7 класса углубленного изучения английского языка, по окончании которой дети не только получили яркие эмоции, но и учились эффективной коммуникации. Настольные игры, направленные на закрепление того или иного материала, вызывают эмоциональный отклик у детей и желание узнать что-то новое. Поэтому эффективность их использования на занятиях бесспорна.

Вышеперечисленные методы это только начало длинного и долгого поиска путей решения проблем с мотивацией учеников и начало борьбы с нежеланием быть самостоятель-

ными. В дальнейшем в своей педагогической деятельности хочется разобраться с оцениванием на уроках, потому что очень много вопросов остается пока без ответов. Например, что оценивать, как оценивать, всегда ли это должна быть оценка в виде цифры или суммы баллов, почему похвала без оценки для детей не является достаточной и другие не менее важные вопросы.

К сожалению, учитель в глазах многих становится механизмом по подаче образовательных услуг. Профессия «учитель» уже не является такой благородной и уважаемой в глазах многих учеников и родителей. В каждой школе обязательно есть ученики, для эффективной работы с которыми, ещё не придуманы или не найдены методы. Поэтому перед учителями стоит ещё целый ряд сложных задач. Но первостепенной целью учителя является вызвать желание у ученика научиться чему-либо новому посредством разнообразных технологий. А самым главным для учителя является оставаться увлеченным своей профессией, не переставать вносить творческие коррективы в учебный процесс и не потерять желание развиваться в своем поле деятельности.

ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ РОСТ МОЛОДОГО УЧИТЕЛЯ



Е.В. Беседина,
учитель истории
и социальных
дисциплин, наставник

Моя работа в качестве учителя началась с 1994 года. Помню моё состояние после первого рабочего дня – волнительное и тревожное. Мне посчастливилось начинать работать в образовательных учреждениях (Берёзовская СШ № 2, Ермолаевская СШ), где с заботой и пониманием относились к своим работникам, и я проходила свое становление как учитель. Был период в моей жизни, когда после трехлетнего пребывания в декретном отпуске я попала в новое образовательное учреждение, рядом с домом. Мне было очень тяжело работать и я серьезно думала, что наверное надо менять профессию, пока не поздно. Но меня пригласили в качестве заместителя в гимназию № 14. Мне понравились дети, они отличались культурой, вниманием, с ними было интересно работать. Я заметила, что и мне нравится работать учителем. Возможно, это придало мне уверенности, стало все получаться и в ООШ № 26 я проработала до её закрытия. С 2015 года я работаю в гимназии № 14.

Когда я начинала работать, для учителя главным источником информации при подготовке к урокам, был учебник и методическое пособие. Затем появился Интернет. Стали повсеместно использовать презентации на уроках.

Сейчас возможностей для обучения и учебы неизмеримо больше. Благодаря технической оснащенности гимназии это стало реальностью.

Так в курсе обществознания, тема «Право», изучается в 9 и 10 классе. При изучении правовых тем невозможно их полное понятие и осмысление без текстов нормативно-правовых актов. Но в работе с нормативно-правовыми документами требуется обращение к актуальной, полной и достоверной законодательной информации с учетом всех изменений и дополнений. Это является довольно сложной задачей, так как только органами высшей государственной власти России принимается ежедневно в среднем несколько десятков нормативных актов. При этом пользователям нормативно-правовой информации приходится еще обеспечивать быстрый поиск необходимых документов (особенно задача усложняется, если о документе нет полных данных или требуется, например, тематическая выборка по какому-то вопросу). Такая же проблема возникает при работе на элективных занятиях «Основы правовых знаний». Здесь неизменный мой помощник- компьютерная справочная правовая система (СПС). Я использую ГАРАНТ, есть и аналогичная Консультант Плюс. С ними мы работаем на планшетах.

Большие возможности дает, созданный педагогическим коллективом гимназии электронный образовательный портал «Портал возможностей». В этом году открыла для себя «Экзамер», который позволяет отобрать группу вопросов и в дистанционном режиме работать с детьми.

С молодыми специалистами с первых дней работы в гимназии начинают работать все компоненты методической службы, наши заведующие по учебной работе: Аносова Т.В., Комлева А.Н. Я считаю, что нам повезло, в нашей гимназии есть замечательный человек, с огромным опытом работы это Финогенко В.С., он непосредственно направляет молодых специалистов по эффективному пути.

В начале наставником Владислава Станиславовича Долгошея была И.А. Савчикова. Она как руководитель методи-

ческого объединения помогала нам всем и особенно становлению молодого учителя.

В первый год молодому педагогу очень тяжело и Ирина Алексеевна каждый день разбирала с ним, как прошли уроки, какие проблемы возникли. На совещании методического объединения мы все делились своим опытом работы, какие педагогические технологии лучше применять на уроках истории, а какие на обществознании. После ухода Ирины Алексеевны наставником стала я. Мой подопечный, молодой специалист - Долгошей В.С. активно использует электронные технологии на уроках (электронные приложения к учебникам, интерактивные карты). Для оживления изучаемого периода показывает отрывки из исторических фильмов. Он многое знает и его естественное желание полностью передать это знание детям, в этом его небольшая ошибка, нам надо учить детей добывать эти знания самостоятельно. С Владиславом Станиславовичем мы выясняем дефициты, это определяется или после посещения урока или в устной беседе и начинаем работать совместно над этой проблемой. Мои рекомендации и советы он использует в своей практике.

Владислав Станиславович уже имеет опыт работы и ежедневные встречи не нужны, но проблемы и вопросы остаются. За два года он заметно вырос. Теперь в работе с некоторыми электронными инструментами он мне помогает разобраться. И в этом направлении он уже активно продвигается. Он интересен как классный руководитель. Он занимается туризмом и пропагандирует активный образ жизни среди детей не только класса, но и гимназии, возглавив РДШ. В его кабинете на каждой перемене, да и после уроков, к нему не возможно подойти всегда вокруг дети. А это говорит о признании его как учителя. Теперь, когда такое признание есть, нужно более активно работать над повышением качества знаний истории и обществознания детьми.

Молодые педагоги! Желаю вам найти себя в профессии, подобрать ключик к детям. И тогда вы будете с желанием идти на работу и дети к вам на урок.

ЭССЕ «Я ПЕДАГОГ»



В.С. Долгошей,
учитель истории
и обществознания

В школе самым любимым предметом было обществознание, особенно раздел философии и социологии. Поэтому когда выбирал вуз, искал что-то подходящее. Педагогический даже не рассматривал, но мой хороший друг обучался на историческом по специальности «История–психология».

Прекрасный рассказ о преподавателях и «истфаковской» студенческой дружбе в итоге привел меня в этот замечательный университет. Впоследствии я узнал, что мест на историю-психологию нет и мой выбор пал на историю-религиоведение. Прекрасный преподавательский состав во главе с Григорьевой Людмилой Ильиничной оказал на меня наибольшее влияние как на педагога и как на человека, постоянно стремящегося к саморазвитию. От каждого из преподавателей я взял частицу, которую использую в своей профессиональной деятельности. Это живой жизненный опыт (спасибо Григорьевой Л.И.), умение легко и понятно донести информацию (спасибо Адаменко А.А.), способность критически относиться к разным источникам (спасибо Денисову М.Г.), уважение к другим культурам (спасибо Дерягиной Е.Э.), воспитание таких качеств, как уважение, доброта и умение прощать (спасибо отцу Геннадию Фа-

сту). Не только эти, но все педагоги способствовали моему росту и становлению как учителя. Эти умения и качества я не только использую в своей педагогической практике, но и стараюсь передать детям на своих уроках.

В школу я пришел сразу после университета. Когда я шел на собеседование, было не столько страшно, сколько странно. Школа очень долгое время не ассоциировалась у меня с работой, я и до сих пор, когда мне звонят знакомые и спрашивают, где я, отвечаю не «на работе», а «в школе». Казалось, будто я возвращаюсь в детство, поэтому ощущал себя скорее школьником, переходящим из другой школы, чем будущим учителем.

Первым по степени важности, конечно, была Наталья Валерьевна, директор школы, она задала мне несколько вопросов, а затем уверенно сказала, что я принят. Для меня это было большой радостью, так как я был тогда не уверен, что меня возьмут. Чуть позже я понял и для себя взял на вооружение еще два важных качества – решительность и уверенность. Наталья Валерьевна приняла меня так, как это должен делать сильный лидер, что и по сей день в ней остается тем стержнем и основой, за что я ее уважаю и ценю как руководителя.

Первый год моей практики, впрочем как и другие, проходил очень активно и насыщенно. Большую благодарность за это стоит выразить Ирине Алексеевне Савчиковой, моему первому наставнику. Она с теплом приняла меня, сразу же привлекла к работе в военно-патриотическом клубе «Гвардия», под знаменем которого я жил первый год. Она научила меня правильно преподносить материал, рассказала, как работать с детьми, заложила фундамент честности и добропорядочности. Благодаря ей я узнал о работе школьного музея, о проведении различных акций, в которых школы принимают участие. Словом, я узнал, что школа – это не только уроки.

В подготовке моего первого открытого урока мне активно помогала Елена Владимировна Беседина, мой следую-

щий наставник. Человек, творческий потенциал которого кажется неисчерпаемым. Она не только руководитель, но и добрый друг, который поможет в подготовке мероприятия или же при работе с классом.

В пользу открытых уроков меня убеждает Татьяна Владимировна Аносова и вместе со мной погружается в качественную подготовку к мероприятию. И по сей день именно она подталкивает меня на открытые мероприятия, чтобы расти профессионально. Очень важно, когда есть человек, напоминающий о том, что надо расти, расти и еще раз расти. Когда не знаешь, что делать, Татьяна Владимировна говорит: «Нет проблем, есть трудности». Не секрет, что одной из трудностей в школе является работа с документацией. Но здесь главное – вовремя обратиться за помощью к администрации.

Основой школьной жизни, конечно же, является урок. Традиционный, современный или смешанный, но урок. Это и хлеб учителя, и способ реализации его идей. Поэтому в первый год, как только появляется возможность, посещайте уроки коллег, и не только опытных, у молодых учителей тоже есть чему поучиться. Все-таки урок ветеранов педагогического труда иногда сложно воспринимать по неопытности. А вот у молодых ты видишь и понимаешь, что изменить, а что улучшить. Не надо ограничиваться только своим предметом, посещайте все, вплоть до начальной школы. Урок – это не константа, а постоянно меняющаяся величина. Уметь видеть урок с разных точек – важный навык, который позволит создавать уникальные занятия.

Помимо всего прочего, на втором году своей практики я стал классным руководителем по собственному желанию. Связано это было с тем, что хотелось для кого-нибудь быть кем-то большим, чем учителем. Наблюдая за коллегами, я завидовал им как покровителям не одного ребенка, а целых групп. Решающим фактором стало мое присутствие на выпускном, когда, наблюдая за учителями, выпускающими детей, я четко осознал: хочу прочувствовать все то, что ощу-

щали они. Хочу помогать детям на протяжении школьной жизни, руководить и воспитывать, а потом испытать то трепетное чувство, когда ТВОИ дети навсегда покидают стены школы.

Как классный руководитель я еще только учусь. Три года назад я взял 5 «В», свой первый класс. Приятным было то, что их первый учитель сама предложила взять ее класс, и я, конечно, согласился. Все лето я готовился к новому учебному году, читал литературу, разговаривал со старшими коллегами.

Сильно переживал из-за того, как меня примут родители: все-таки мне 27 лет! Будут ли они слушать, уважать и доверять мне. Но главным оставался страх быть не принятым детьми.

1 сентября. Этот день был чрезвычайно волнительным, было много учителей, детей и родителей. Свой будущий класс я видел один раз, поэтому боялся их не узнать, переживал за то, как вести себя с родителями. С табличкой 5 «В» я вышел на площадку перед школой и стал дожидаться ребят. Довольно скоро они появились. После официального мероприятия мы пошли в кабинет, где все расселись по своим местам, я занял место у доски и поприветствовал ребят: «Здравствуйте, меня зовут Владислав Станиславович. Я ваш новый классный руководитель». Так и начался мой путь в роли классного руководителя.

Главным принципом своего руководства я считаю способность делать то, о чем говорю, и говорить о том, что делаю, а главным принципом воспитания – честность и открытость. Всегда интересуюсь, чем занимаются ученики: их увлечения, любимая музыка, фильмы – все, что для них является важным. Доверие начинает появляться не только, когда мы им помогаем и даем советы, но и когда просим совета у детей, интересуемся их мнением, а главное – учитываем его в своей деятельности. Самым сложным в роли классного руководителя, лично для меня, является умение найти золотую середину между идеями коллективизма и индивидуализма. Балансировать приходится постоянно. Как только происходит смещение

ние – в классе начинаются проблемы. Не стоит забывать и об умении прощать, а главное – просить прощения! Являясь классным руководителем, я не раз ошибался, и приходилось вставать перед классом и извиняться. Никогда ни учителю, ни классному руководителю нельзя об этом забывать. Не люблю классные часы, посвященные толерантности, уважению к старшим. Нет нужды в рассказах о том, что является основой для вас и вашего класса. Самым сложным является способность вовремя остановиться и не делать все за детей, потому что «так проще». Важной частью работы классного руководителя является работа с родителями. После некоторого количества проведенных собраний я понял, что это тот же самый урок, а родители – те же дети. Соответственно и принципы с ними работают те же: честность и открытость. Важным является развитие умения разгрузить свою работу и не брать на себя больший крест, чем того требует ситуация. Нужно просить помощи, организовывать совместную работу с детьми, родителями, коллегами. Часто спрашиваю совета у психолога и прошу его помощи.

Миссия классного руководителя должна быть скромной. Он не должен быть вторым родителем, лучшим другом или товарищем. Если для ребенка классный становится вторым родителем, значит, у него проблемы с первыми, и классный должен помочь в решении этой проблемы. Если стал лучшим другом – помочь найти ему друзей среди сверстников и одноклассников.

Единственная проблема, которая сейчас существует в воспитательной работе классных руководителей, – это несогласованность в цепи «ученик–родитель–классный руководитель». Классный руководитель должен работать не по принципу власти, но по принципу служения. Он должен служить ученику и быть его Учителем через служение. Пример мы находим у всех величайших людей древности: Конфуция, Будды, Иисуса Христа и т. д. Не нужно тратить время на изобретение новых систем, надо лишь вспомнить то, чему учили ранее. Вот такая она должность УЧИТЕЛЬ!

УЧИТЕЛЬСКОЕ ВЗРОСЛЕНИЕ



Е.А. Романюк,
учитель физической
культуры, наставник

Учитель физкультуры – нужна ли такая профессия в современной школе? И я для себя отвечаю: «ДА!» Несмотря на то что серьезных результатов в спортивном направлении наши дети добиваются в спортивных секциях, в спортивных школах, одними из первых, кто может увидеть способности ребенка, становятся инструктор физической культуры в детском саду и учитель физической культуры в школе. Мне посчастливилось за мою педагогическую деятельность выполнять работу и инструктора, и учителя. Я считаю, что это очень хороший и интересный опыт работы.

Так получилось, что до рождения своих детей я отработала в школе уже 8 лет и успела пройти по всей аттестационной лестнице с 7 разряда до высшей квалификационной категории. Уходя в декрет, я считала себя достаточно опытным педагогом. Но это была иллюзия. Только после рождения своих детей я поняла, что вся моя педагогическая деятельность была лишь теоретической подготовкой, а практика началась сейчас. Я по-другому посмотрела на весь период работы в школе, иначе стала выстраивать диалог с детьми и с родителями. А еще после декрета я не вернулась сразу в школу,

а пошла работать инструктором в детский сад. И первые месяцы было очень тяжело понять, как можно уместить свое занятие в 10 минут, ведь в младшей группе оно идет именно столько. Как в эти минуты вложить содержание, научить, развить, воспитать, не растерять внимание детишек, выстроить занятие так, чтобы всем было интересно (т. к. маленький человечек, которому не интересно, просто уходит в другой конец зала). В общении с сыном я заметила, как детям нравятся стишки, потешки, пальчиковые игры. Дети с удовольствием выполняют задания, если действия сопровождаются стихами, речитативом. С удовольствием применяла этот опыт в детском саду и сейчас использую на уроках в начальной школе, а еще дети очень любят сами проводить такие зарядки для пальчиков. И тогда я меняюсь местами с учеником – он становится на мое место перед классом, а я на его в строй вместе с другими учениками и со всеми выполняю гимнастику.

Со 2 класса мы с ребятами совместно разрабатываем критерии для комплекса общеразвивающих упражнений. Зная, по каким правилам выстраивается комплекс, ученикам проще его составить самостоятельно и даже, провести. Кто-то из детей готов проводить его уже во 2 классе и не боится оценки, которую ему поставят одноклассники, а кто-то из детей только к концу 4 класса готов сам от начала и до конца провести комплекс. Я учеников не тороплю и всегда помогаю, подсказываю, учу с терпением и пониманием относиться друг к другу. Ведь кому-то нужно 1–2 урока для того, чтобы освоить двигательное действие или технический элемент, а кому-то 5–6 уроков, а иногда и этого бывает недостаточно. В таких случаях я понимаю, что нужно отпустить ситуацию переключиться на другие элементы программы, а спустя время вернуться. Опыт показывает, что это работает. Детей учу помогать друг другу на уроках. Если у тебя получается – помоги другу, а смеяться над неудачами одноклассников я на уроках не позволяю. Всегда спрашиваю: «Тебе приятно, если бы над тобой смеялся весь класс, над твоими

неудачами?» Поэтому мы за правильно выполненное задание, упражнение награждаем аплодисментами. Только учителю нужно обязательно быть внимательным к своим ученикам – вовремя заметить и похвалить ребенка. Но иногда так бывает, что учитель в силу своей загруженности забывает хвалить детей, а ведь это так необходимо и им, и нам, учителям. У маленького человека «вырастают крылья» и он готов еще больше стараться и трудиться, а учитель понимает, что его труд не напрасен и первая победа над скакалкой или мячом одержана и сколько их еще будет впереди – и это здорово!

С первого класса для каждого ученика завожу тетрадь, куда заносу результаты контрольных упражнений и тестов, которые ученики выполняют в начале и в конце учебного года. Затем можно сравнивать результаты предыдущих испытаний. Они видят, есть ли у них прирост и насколько результаты были улучшены. В пятом классе ученики вносят результаты самостоятельно в таблицу, сравнивают свой результат с нормативом и сами могут выставить себе оценку и определить уровень физической подготовленности.

Объясняю ученикам, что для того, чтобы хорошо заниматься по математике, русскому языку или другому предмету, они дома учат правила, учат словарные слова, решают задачи, примеры, тренируют память. Так и по физкультуре. Для того чтобы иметь высокий уровень развития физических качеств, дома тоже нужно заниматься и выполнять комплексы упражнений на укрепление мышц. Родителям объясняю, если их ребенку плохо дается, например, иностранный язык, то его устраивают дополнительно в школу английского языка. Но если ребенку плохо дается предмет физической культуры, то родители не бегут в спортивную секцию и не записывают его туда, хотя аналогия, я думаю, очень даже очевидна.

Я на примерах показала свой учительский рост: что я поняла, приняла и чего достигла. Администрация гимназии поручила мне почетную общественную должность настав-

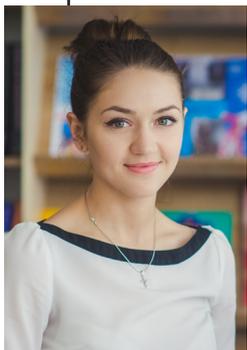
ника. Моя коллега – молодая учительница Беляева Светлана Викторовна. Светлана Викторовна, еще обучаясь в университете, получила мастера спорта по лыжам. Она настойчива, упорна и целеустремленна. Ее качества – требовательность к себе, к коллегам и ученикам; уважительное отношение к каждому; доброжелательный разговор; умение слушать, слышать и завершать диалог с позитивными результатами при ответах на вопросы и просьбы коллег или учащихся. Видимо поэтому ей поручено составлять и корректировать расписание уроков в гимназии. С этой работой она великолепно справляется. Мне как наставнику легко общаться со Светланой Викторовной. Она внимательна, принимает предложения и реализует пожелания с личной их модификацией. Это творческий человек. Много интересного и полезного она предлагает нашей команде учителей физкультуры. Искренне говорю, что у Светланы Викторовны мы сами многому учимся. И это нормально – учиться у молодых!

На ее уроки учащиеся никогда не опаздывают, соблюдают форму. Вопрос о дисциплине на уроках не стоит. Учащиеся четко выполняют команды и упражнения для подготовки к основной части урока. Дети любят учителя за доброжелательное и требовательное отношение к ним. Понимают, что Светлана Викторовна искренне желает видеть их физически здоровыми, жизнерадостными и успешными.

Структура ее уроков обязательно включает цели и задачи, должную для всех нагрузку, подведение итогов урока с самоанализом успехов, ошибок и неудач, над чем придется поработать и дома, и на следующих уроках. Урок начинается и заканчивается со звонком.

Учительское взросление проходит у Светланы Викторовны достаточно интенсивно и успешно. Если в коллектив придет молодой учитель физической культуры, то она вполне может быть его наставником.

ИЗМЕНЕНИЯ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ЖИЗНИ



С.В. Беляева,
учитель физической
культуры

Танцами я стала заниматься во втором классе, а лыжами – в третьем. Когда училась в 10 классе, меня приняли в сборную Красноярского края по лыжам. После школы поступила в КГПУ им. В.П. Астафьева на факультет физической культуры, где продолжала заниматься любимым видом спорта. Уже на третьем курсе я выполнила норматив мастера спорта по лыжам и стала членом сборной команды России. Занимая призовые места, я мечтала о большом спорте. Но внезапная смерть тренера круто изменила мою жизнь.

Получив диплом учителя физической культуры и спорта, я побоялась идти в школу. Меня пугала небольшая разница в возрасте с учащимися. Два года я работала в фитнес-центре «Стронго».

В 2014 г. я решила пойти в гимназию № 14 «УЭиП» учителем физической культуры.

Администрация гимназии и коллектив встретили меня доброжелательно. Страх перед классом мне помогли преодолеть директор гимназии Н.В. Шуляк и мой наставник Е.А. Романюк. Они также помогали мне развиваться по всем направлениям. Пришлось много читать специальной психолого-педагогической литературы. Так как я работала в младших классах, то изучала детскую психо-

логию, старалась понять, принять позиции детей младшего возраста.

Видя как я стараюсь и оценив результаты моей работы, в 2015 г. администрация дает мне классное руководство в 3 классе. Причем у них я была уже третьим классным руководителем. Было нелегко разговаривать с родителями, проводить собрания. Меня воспринимали как молодую девчонку, которая не может их поучать и давать рекомендации по воспитанию детей. Но когда дети стали показывать хорошие результаты, отношение ко мне изменилось. На районных соревнованиях мои воспитанники занимали призовые места в конькобежном и лыжном видах спорта.

Мне удалось быстро изучить всех и каждого, узнать их сильные и слабые стороны. В работе с родителями я стала использовать принцип «Воспитание на положительном». Это помогло мне завоевать доверие родителей. Они во мне увидели Учителя и стали прислушиваться к моим советам и рекомендациям. Тем более я доброжелательно и с любовью говорила о достоинствах детей и их стремлении учиться на «хорошо» и «отлично». В индивидуальных беседах мы поднимали вопросы частного характера, требующие внимательного рассмотрения причин и конкретных действий с ребенком.

Мой позитивный характер, мой темперамент, отношение к делу, успехи, требовательность и результативность, молодость и решительность, коммуникативные способности в общении с детьми и коллегами дали основание дирекции поручить мне составлять расписание занятий в основной и старшей школе. Вот уже третий год эту сверхтрудоёмкую работу я выполняю успешно. Жалоб и нареканий от коллег нет. Мои коллеги по различным дисциплинам, видя быстроту ежедневных изменений: кто-то заболел, кто-то на повышении квалификации и т. д., терпеливо ожидают моих решений с изменением расписания.

Думаю, не будет преувеличением, что меня мои коллеги все еще принимают за хорошую «дочку» – покладистую,

внимательную к просьбам, исполнительную, решительную, ответственную, оперативную ... (Так говорит мой наставник Е.А. Романюк.)

Мои изменения в жизни – от большого спорта до учительского труда и управленческих функций (расписание в гимназии и его оперативное изменение при необходимости) – показывают, что я избрала учительский труд по призванию. Я люблю разных детей, уважаю коллег, требовательных родителей. Мне повезло с наставниками, которые делятся своим опытом работы, приводят уникальные примеры в работе с детьми, родителями и коллегами. Наставники есть официальные и по призванию. Так, методист гимназии В.С. Финогенко, посещая и анализируя уроки, говорит со мной о социальных проблемах общества в широком смысле и каждого ребенка в частности. А главное, мне кажется, он учит видеть на каждом уроке успех детей и учителя, его авторские находки.

Частные недостатки, недочеты он обсуждает в последнюю очередь и то в качестве советов и пожеланий о их недопущении.

Администрация, наставник и методист посещают наши уроки не ради контроля, а для поддержки, одобрения, выявления авторских особенностей учителя.

Присутствие на уроке Валерия Степановича мы, молодые педагоги, воспринимаем как гарант поддержки, заинтересованности в наших учительских результатах и в целом результатах нашей гимназии и успехах конкретных гимназистов.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКАЯ АДАПТАЦИЯ МОЛОДОГО СПЕЦИАЛИСТА



А.Е. Аклевкина,
учитель музыки

В 2016 году я окончила Красноярский колледж искусств им. П.И. Иванова-Радкевича по специальности «Актёрское искусство». Я планировала стать актрисой, но жизненные обстоятельства изменили мои планы. Через месяц я уже проходила собеседование в школе.

Первое время социально-психологическая адаптация у меня протекала довольно трудно, я многого не знала и не понимала. Спустя время, начала замечать, что чувствую себя некомфортно, и задалась одним вопросом: «Не совершила ли я ошибку?». Но одно я понимала точно, школа – это не то место, куда ты можешь просто прийти и уйти. Все мои проблемы, непонимание и сложности я пыталась исправить сама, так как боялась обратиться за помощью к своим коллегам, завучам.

Как же сильно изменился мой путь молодого специалиста, когда я поделилась своими страхами и проблемами с коллегами. Мне стало легче справляться со всеми сложностями, моя социально-психологическая адаптация практически завершена. Окончен первый учебный год, и я понимаю правильность выбора своего профессионального пути.

Подготовка к новому учебному году началась с того, что мне предложили

классное руководство. Следующая неделя прошла в серьезных раздумьях. Я? Классный руководитель? Ведь у меня нет опыта работы с классом, нет навыков, знаний, а самое главное – смелости. Но опыт не приходит сам собой, для этого нужно пройти долгий путь от первых ошибок до первых успехов. Так я и решила поступить. Этот путь был очень сложным, каждодневные беседы с завучами, которые искренне пытались помочь и подбодрить даже в самые отчаянные моменты. Мы разговаривали, они делились опытом, раскладывали мне все по полочкам до малейших деталей. Я слушала и впитывала все как губка. И вот, от первых ошибок я добралась до первых успехов, и это был очень важный момент в моем становлении.

Анализируя два года своей работы, я пришла к выводу, что за это время мои мысли, мировоззрение полностью изменились. Что раньше казалось важным, ушло на второй план. И я благодарю всех, кто помог и до сих пор помогает пройти мне мое становление учителя.

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ КАК ФАКТОР РОСТА УЧАСТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА



О.В. Неволин,
учитель физической
культуры

Команда, работа в команде, участники команды, командный дух – эти выражения получили широкое распространение как такие качества работы, без которых ее уже практически невозможно представить. Способность работать в команде на современном этапе рассматривается как базовая компетентность человека, поскольку влияет на качество совместной деятельности и в то же время определяет результат и успех работы. Процесс формирования сплоченной команды представляет собой создание такой рабочей атмосферы, когда работники ценят совместную деятельность и умение сотрудничать. В рабочем коллективе люди осознают и верят в то, что мысли, планы, решения и действия гораздо лучше, когда они осуществляются совместными усилиями. Результат совместности сотрудников – это сработанность. Нам, учителям физической культуры, удалось создать квалифицированную команду, способную качественно проводить физкультурно-оздоровительную работу с обучающимися. Иногда уроки физической культуры проводятся в большом зале сразу в двух классах, двумя учителями. Это диктуется условиями нашей базы. Можно говорить, что так плохо – пере-

грузка. Но, с другой стороны, есть плюсы: взаимопосещение уроков молодого учителя и наставника с последующим анализом результатов; состязательность; четкость организации занятий и др.

Наши уроки часто посещает и анализирует методист гимназии кандидат педагогических наук В.С. Финогенко. От нас он требует при самоанализе проговаривать положительные результаты на уроке – наши достижения, авторские находки и успехи детей. О недостатках он говорит доброжелательно, приводит интересные примеры, сравнения. Рекомендации выдает такие, что мы обязаны впредь не допускать ошибок, нарушений. Но всегда одобряет доброжелательное и требовательное отношение к детям, вселяя в нас уверенность.

Две главные фигуры в школе – учитель и ученик. Отношения с учителем занимают в жизни детей очень важное место, и дети очень переживают, если нет взаимопонимания. В данной ситуации на учителя лежит задача создать и поддерживать доброжелательность и взаимопонимание. В основе отношений между учителем и учеником лежит их совместный труд, а также успех в достижении цели. Процесс обучения зависит от того, какие отношения складываются между учеником и учителем. Учителя не всегда осознают свою ведущую роль в организации взаимодействия с обучающимися. Главным в общении учителя и учащихся должны быть отношения, основанные на уважении и требовательности. У педагога со стабильным эмоционально-положительным отношением к детям, деловой реакцией на недостатки в учебной работе и поведении, спокойным и ровным тоном в обращении школьники раскованны, общительны, доверчивы. Правильный стиль общения создает атмосферу эмоционального благополучия, которая во многом определяет результативность учебно-воспитательной работы. Верно найденный стиль педагогического общения, соответствующий неповторимой индивидуальности педагога, способствует решению многих задач. Важным условием обучения является то, чтобы каждый ученик мог убедиться

в важности не только усвоения прочных знаний, но и развития умственных способностей. Ученик не один в школе. Он работает вместе с другими учащимися и учителями, обращается за помощью, не боясь признать, что чего-то не понимает.

У родителей со школой отношения нередко бывают сложные... За все время многие так и не могут переступить через страх посещения родительского собрания, индивидуальной консультации, на которую периодически приглашают учителя... Но любой родитель понимает – разобщенность со школой чревата непривлекательными последствиями для обеих сторон, не говоря о ребенке, который, как и в давние времена, является яблоком раздора этих двух социальных институтов – школы и семьи. Школа не всегда может удовлетворить все запросы родителей.

Взаимоотношения с родителями укрепляются, когда:

- учитель родителям старается дать то, что требуется и от них (выслушивает их проблемы, выражает понимание и доброжелательность по отношению к их детям);

- учитель не забывает, что родители должны смотреть на школу глазами детей (сначала устанавливает контакт с детьми, а затем с их родителями);

- учитель стремится раскрыть способности родителей в отдельных областях воспитания детей;

- учитель помнит, что нельзя родителям указывать, а тем более ругать их детей;

- учитель надеется на победу добра в душе ребенка;

- учитель делится накопленным педагогическим опытом.

Учитель и родители должны быть союзниками, и только в этом случае они будут на стороне ребенка. А вот родителю найти союзника в учителе, а учителю в родителе – совсем нелегко. Этому не учат ни педагогов, ни родителей.

Уделяя огромное внимание учебе, оценкам и успеваемости, мы забываем о главном – ребенок должен развиваться не только умственно, но и физически. Ученые уже доказали:

работа мозга напрямую зависит от силы мышц. Так что уровень владения телом во многом обуславливает успехи в учебе. Если ребенок физически слабый, то мышцы производят меньше энергии, отчего сигналы и импульсы в мозгу проводятся медленнее. Все это снижает успеваемость. Есть один секрет: перед тем как усаживать ребенка делать домашнее задание или давать ему умственные нагрузки, позвольте ему вдоволь нагуляться и набегаться. Всего час активного отдыха на свежем воздухе и домашнее задание он будет делать гораздо эффективнее.

Современные дети растут и развиваются в эпоху искусственного интеллекта, где компьютеры, ноутбуки притягивают их внимание, удерживая перед монитором. Приходя из школы, в лучшем случае дети сделают уроки и пойдут гулять с друзьями, а в худшем, что бывает значительно чаще, сядут за компьютер и проведут за ним большую часть времени. Зачастую их физическая активность ограничивается лишь занятием, физическими нагрузками в школе. Большая часть свободного времени, которое должно быть потрачено на прогулки, занятия физической культурой и спортом, проходит в душных помещениях, мешая нормальному физическому развитию и формируя неправильную осанку, а ведь залогом физического здоровья является крепкий позвоночник. Именно в детстве формируются здоровье, иммунитет, в общем, здоровый образ жизни и фундамент успешности жизни взрослой. Поэтому мы используем личностно ориентированный подход для направления учащихся в определенные виды спорта. Проводим работу с родителями, консультируя их в вопросах формирования физической культуры обучающихся.

Актуальность данной работы состоит в том, что вопросы физического здоровья и хорошей школьной успеваемости волнуют большинство семей. Мечта каждого родителя – чтобы ребенок рос физически крепким, умным, успешным, то есть всесторонне развитым человеком. Для удовлетворения биологической потребности в движении независимо от возраста

обучающихся рекомендуется проводить не менее трех уроков физической культуры в неделю, предусмотренных в объеме максимально допустимой недельной нагрузки. Заменять уроки физической культуры другими предметами не допускается. Для увеличения двигательной активности обучающихся рекомендуется в их учебные планы включать предметы двигательного характера (хореография, ритмика, современные и бальные танцы, обучение традиционным и национальным спортивным играм). Двигательная активность обучающихся, помимо уроков физической культуры, в образовательном процессе может обеспечиваться за счет:

- физкультминуток в соответствии с рекомендуемым комплексом упражнений;
- организованных подвижных игр на переменах;
- спортивного часа для детей, посещающих группу продленного дня;
- внеклассных спортивных занятий и соревнований, общешкольных спортивных мероприятий, дней здоровья;
- самостоятельных занятий физической культурой в секциях и клубах.

Спортивные нагрузки на занятиях физической культурой, соревнованиях, внеурочных занятиях спортивного профиля при проведении динамического или спортивного часа должны соответствовать возрасту, состоянию здоровья и физической подготовленности обучающихся, а также метеоусловиям (если они организованы на открытом воздухе).

Качество образовательного процесса во многом зависит от взаимодействия учителя и администрации гимназии, когда администрация обеспечивает:

- составление мобильного расписания для проведения уроков физической культуры;
- улучшение материально-технической базы (приобретение нового инвентаря);
- реконструкцию спортивного ядра;
- разъяснительные беседы с родителями и обучающимися;

- посещение уроков физической культуры, их анализ;
- условия для педагогического роста молодых специалистов.

Все это способствует проведению уроков физической культуры на высоком методическом уровне. В гимназии командой учителей физической культуры организуются различные спортивно-массовые мероприятия, многие при активном участии родителей: «Фестиваль ГТО», «Фестиваль спортивных игр», «Зимние забавы», «А ну-ка, парни», «Дни здоровья», «Спорт – альтернатива пагубным привычкам», «Папа, мама, я – спортивная семья», «Кубок гимназии» по волейболу. Также ребята охотно участвуют в традиционных городских оздоровительных акциях: «Кросс наций», «Лыжня России», эстафета, посвященная Дню Победы. Устраиваем встречи со спортсменами высокого уровня, приглашаем тренеров спортивных школ для набора школьников в спортивные секции.

Обучающиеся нашей гимназии на протяжении многих лет становятся победителями и призерами районных соревнований по лыжным гонкам, легкой атлетике, футболу, волейболу, подвижным играм, настольному теннису. Среди образовательных учреждений города мы также занимаем высокие места. Все это достигается благодаря тесному взаимодействию всех участников образовательного процесса (учителя физической культуры, учителей-предметников, родителей, администрации и обучающихся). Поэтому мы – команда, которая движется вперед для достижения общей цели – успеха.

Нет сомнений, что все названные участники образовательного процесса при активном взаимодействии приходят к консенсусу, развиваются при личностном понимании важности физической культуры, здорового образа жизни. Это и можно назвать личностным ростом всех и каждого в быстро меняющемся мире.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Наставничеству в гимназии уделяется достаточно серьезное внимание уже несколько лет. Причинами тому являются: омоложение коллектива гимназии по естественным причинам (старение кадрового состава, уход на пенсию), переезд учителей в другой регион, повышение в должности с переходом в иные структуры и др. Приказом директора (по согласованию с учителями) назначаются наставники для работы с молодежью. Это способствует более качественной адаптации молодых учителей, их закреплению в коллективе.

Стабильная работа учителей-предметников, классных руководителей дает более высокие результаты во всех видах образовательной деятельности с учащимися, их родителями, что позитивно влияет на имидж гимназии, ее статус, а также улучшаются социальные условия учителей: повышение их квалификации, профессиональный рост, современное оснащение кабинетов и лабораторий, что повышает условия труда, стабильная заработная плата с коэффициентами результативности работы, забота о здоровье: бесплатное медицинское обследование и др.

В статьях молодых учителей (разных предметов, стажа работы) и их наставников прослеживается искренняя забота директора гимназии Натальи Валерьевны Шуляк и ее команды о создании условий для работы всем участникам образовательного процесса, закреплении кадров, их профессиональном росте и высоких результатах труда; о признании успехов триединого коллектива (учителя, учащиеся и их родители) в районе, городе, крае и России.

Актуальность наставничества рассматривается на государственном уровне лично президентом В.В. Путиным для всех отраслей народного хозяйства и образования в частности.

Решение написать и издать сборник статей о наставничестве поддержано директором гимназии, ректором педагогического университета. В этой работе сделана важная попытка – привлечь внимание общественности и властных структур к данной проблеме в работе с кадрами, заинтересовать молодых специалистов работать в образовательных учреждениях, показать родителям учащихся трудоемкость учительской профессии и стремление администрации и учителей добиваться высоких результатов при взаимодействии всех участников образовательного процесса.

В заключение следует искренне поблагодарить всех авторов статей, которые нашли время в конце учебного года описать некоторые аспекты аналитической деятельности становления учителя.

Выражаю благодарность заместителям директора А.Н. Комлевой, Ю.А. Кучирке, ответственной за расписание занятий С.В. Беляевой, которые очень внимательны к просьбам коллег, оказывая должную помощь наставникам и молодым учителям в их повседневной работе. Особенно благодарю учителя информатики Е.А. Петракову за четкое и оперативное решение всех организационных вопросов по работе над сборником.

*Ответственный за выпуск
сборника статей
В.С. Финогенко*

НАСТАВНИЧЕСТВО В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

*Руководителям образовательных учреждений,
методистам, наставникам и молодым учителям*

Редактор Ж.В. Козупица
Корректор А.П. Малахова
Верстка В.Ю. Васильева

660049, Красноярск, ул. А. Лебедевой, 89.
Редакционно-издательский отдел КГПУ им. В.П. Астафьева,
т. 217-17-52, 217-17-82

Подписано в печать 19.09.2018. Формат 60x84 1/16.
Усл. печ. л. 6,2. Тираж 105 экз. Заказ 09-117

Отпечатано в типографии ИП Азарова Н.Н.
«ЛИТЕРА-принт»,
Красноярск, ул. Гладкова, 6,
т. 295-03-40