

ТВОРЧЕСКИЕ МАСТЕРСКИЕ УЧИТЕЛЕЙ РОССИИ



ДЛЯ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

2025

Какой момент произведения вы считаете кульминационным? Запишите мысли одного из участников выбранного вами эпизода. Поставьте себя на место героя и расскажите о своем эмоциональном состоянии во время события, описанного автором и показавшегося вам важным для понимания смысла произведения.

Какие приемы мы ни использовали бы при конструировании урока, какими новыми ни были бы требования к процессу воспитания и образования, инструмент учителя-словесника древнейший – его Величество Великое Русское Слово. Именно с его помощью мы объясняем, увещеваем, воспитываем, корректируем, стремимся вырастить Личность.

«ФАБРИКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО МАСТЕРСТВА» КАК РЕСУРС ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА В СОВРЕМЕННОЙ ШКОЛЕ

***Е.В. Попова, директор МБОУ гимназия
«Эврика» им. В.А. Сухомлинского
г. Анапа, Краснодарский край;
Ж.С. Викторова, заместитель
директора по УМР МБОУ гимназия
«Эврика» им. В.А. Сухомлинского
г. Анапа, Краснодарский край;
С.В. Овечкина, заместитель дирек-
тора по УВР МБОУ гимназия «Эврика»
им. В.А. Сухомлинского
г. Анапа, Краснодарский край***

Настоящего учителя можно представить себе только в постоянном совершенствовании.

В.А. Сухомлинский

О колоссальном вкладе учителей и их исторической миссии сегодня говорят по всей стране. По словам Владимира Владимировича Путина, вопросы обучения и образования – это всегда обращение к будущему, а в настоящем мудрость и слово учителей часто вдохновляют на открытия, рекорды и подвиги.

«Педагогический работник – физическое лицо, которое состоит в трудовых, служебных отношениях с организацией, осуществляющей образовательную деятельность, и выполняет обязанности по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности» [1]. Современное обучение – это сотрудничество, совместная деятельность педагога и ученика.

В обновленных ФГОС среди актуальных компетенций, которыми должен обладать профессионал в сфере образования, указываются: умение учитывать в педагогическом взаимодействии различные особенности обучающихся; готовность к взаимодействию с коллегами, к работе в коллективе, а также с родителями, социальными партнерами, заинтересованными в обеспечении качества учебно-воспитательного процесса. Вместе с тем, значительная часть педагогических работников испытывает трудности адаптации в коллективе, в общении с сотрудниками, они не готовы работать в команде, строить партнерские взаимоотношения, отвечать за результаты своего вклада в результат совместной деятельности, что значительно затрудняет процесс их интеграции в ученическое пространство. Возникает основное противоречие между потребностями государства, общества, родителей в новом типе педагога, владеющем современным инструментарием реализации ФГОС ОО, и неготовностью отдельных педагогов. По оценкам экспертов, от 14 до 52 процентов учителей в разных регионах России уходят из школы в первые пять лет работы. Такие данные на II Всероссийском форуме «Педагогическое образование в российском классическом университете» озвучила научный руководитель Центра развития педагогического образования РАО, директор института педагогики СПбГУ Елена Ивановна Казакова. Одним из эффективных способов решения данных проблем является наставничество.

В настоящее время тема наставничества в образовании является одной из центральных в национальном проекте «Образование», включая федеральные проекты: «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы». Профессиональное мастерство педагога было и остаётся его основной характеристикой, целью и показателем профессионального развития, источником и ресурсом повышения качества педагогической деятельности. Совершенствование профессионального мастерства требует непрерывности целенаправленных действий как со стороны самого педагога, так и со стороны профессионального сообщества, оказывающего непосредственную помощь и создающего соответствующие условия.

В современных условиях развития образования необходимо научиться в рамках отдельной образовательной организации формировать педагогическое мастерство, устранять дефицит педагогических кадров. Педагоги сегодня вынуждены постоянно пополнять свои профессиональные знания, компетенции для того, чтобы быть в курсе последних тенденций в образовании и эффективно применять их в своей практике. Через организацию корпоративного обучения происходит повышение квалификации, педагоги взаимодействуют с коллегами, происходит обмен опытом и обсуждение профессиональных вопросов. Корпоративное обучение – это специально организованное непрерывное образование, управляемое в процессе взаимосвязанной деятельности сотрудников обучающейся организации, направленное на формирование мировоззрения, на усвоение ими новых знаний, умений и навыков, с целью повышения эффективности работы каждого сотрудника и всей организации в целом.

Инновационный потенциал системы работы гимназии обусловлен потребностью государства в подготовке педагогических кадров нового поколения, формировании принципиально новой культуры педагогического труда, что требует от образовательной организации поиска и формирования новых условий, обеспечивающих непрерывный профессиональный рост педагогов школы, управление их профессиональными компетенциями. Это позволяет существенно повысить уровень профессионального и личностного роста педагогов, их готовность к непрерывному образованию при реализации федеральных государственных образовательных стандартов общего образования. Педагогические мастерские позволяют создавать мастеров своего дела, используя внутренние ресурсы учреждения, ресурсы социальных партнеров, разработать программу, способную удовлетворить потребности всех заинтересованных сторон, апробировать эту программу.

Наставничество – универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве [2].

Целью наставничества в МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников разных уровней образования и молодых специалистов гимназии.

Исходя из образовательных потребностей гимназии, в целевой модели наставничества рассматриваются три его формы наставничества: «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик».

Формирование наставнических пар/групп осуществляется после знакомства с программами наставничества. Представление программ наставничества в формах «Ученик – ученик», «Учитель – учитель», «Работодатель – ученик» происходит на ученической конференции, педагогическом и родительском советах. Наставниками в гимназии «Эврика» могут являться:

- обучающиеся, мотивированные помочь сверстникам в образовательных, спортивных, творческих и адаптационных вопросах;
- педагоги и специалисты, заинтересованные в тиражировании личного педагогического опыта и создании продуктивной педагогической атмосферы;
- родители обучающихся – активные участники родительских советов;
- выпускники, заинтересованные в поддержке своей гимназии;
- сотрудники предприятий, заинтересованные в подготовке будущих кадров;
- успешные предприниматели или общественные деятели, которые чувствуют потребность передать свой опыт;
- ветераны педагогического труда.

К документам, регламентирующим деятельность наставников гимназии, относятся:

- приказ директора гимназии о внедрении целевой модели наставничества;
- Положение о наставничестве в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского;
- Дорожная карта внедрения системы наставничества в МБОУ гимназия «Эврика» им. В.А. Сухомлинского;

- приказ о назначении куратора и ответственного должностного лица за реализацию целевой модели наставничества в гимназии «Эврика».

В гимназии «Эврика» проводятся мероприятия по популяризации роли наставника, организуются и проводятся такие фестивали, форумы, конференции наставников, как: «Наставник года», «Я + Я = МЫ», «Наставник+». Лучших наставников направляют для участия в конкурсах и мероприятиях на муниципальном, краевом и федеральном уровнях.

Неотъемлемым элементом реализации целевой модели наставничества, процесса реализации программ наставничества является проведение мониторинга, который понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Мониторинг программы наставничества в гимназии «Эврика» состоит из двух основных этапов:

- оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

Сравнение изучаемых личностных характеристик участников программы наставничества проходит на «входе» и «выходе» реализуемой программы. Мониторинг проводится куратором и наставниками два раза за период наставничества: промежуточный и итоговый.

Формирование рабочих групп педагогов осуществляется по результатам диагностики профессионального и личностного потенциала учителя на основании сопоставительного анализа индивидуальных карт педагогов. Количество и численный состав мастерских не ограничен и определяется, исходя из необходимости комплексного решения стоящих задач. В гимназии действуют педагогические мастерские: «SOFT-мастерская», «Методическая мастерская», «Коммуникативная мастерская», «Предметная мастерская».

В МБОУ гимназии «Эврика» им. В.А. Сухомлинского реализуется Модель корпоративного профессионального взаимодействия «Фабрика педагогического мастерства» через следующие формы работы:

- «День педагогических практик» – форсайт-сессия;
- конкурс молодых специалистов гимназии «Фабрика звезд»;
- фестиваль-конкурс профессионально-творческих пар «Я + Я = МЫ»;
- смотр-конкурс «Лучший Дневник самопознания»;
- постоянно действующий семинар-практикум «Дорога к вершинам мастерства»;
- педагогические тренинги;
- сессии свободного обмена.

Основой плана работы на год и перспективного планирования являются предложения участников, заявки образовательного учреждения на разработку той или иной тематики. В течение года по заявлению членов педагогической мастерской в годовой план-график могут вноситься изменения и создаваться новые творческие пары.

Наставничество сегодня это взаимовыгодное сотрудничество. Опыт наставника и свежие взгляды на учебный процесс – это успешный и сильный тандем качественного образования и роста профессионального мастерства всех участников данного вида деятельности.

Систематизированная работа «Фабрики педагогического мастерства» (институт наставничества, педагогические мастерские) способствует повышению качества образования, устранению профессиональных дефицитов и решению проблемы воспроизводства педагогических кадров для региона.

Литература

1. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
2. Распоряжение Министерства просвещения РФ от 25 декабря 2019 г. № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой модели) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

СОДЕРЖАНИЕ

Нестеренко Г.М. Вступительное слово.....	3
Абдульманова Г.Х. Воспитание экологической культуры через краеведческую игру «Что? Где? Когда?».....	4
Богатова Е.А., Богатов И.А. Руководство современной школы в России: вызовы, стратегии и инновации. Опыт работы и практические рекомендации молодого руководителя.....	10
Боруцкая Н.Е. Занятие по профессиональной ориентации обучающихся 9 класса «Выбор профессии – моё будущее».....	12
Бурба О.А. Технология учебного сотрудничества как один из механизмов повышения качества образования в начальной школе.....	14
Гольская Т.Н. Проблематика повести Л.Андреева «Иуда Искарот».....	17
Джамирзе А.Г. «Войди в адыгейский дом».....	20
Захарова Л.М., Антропов П.А. Познавательная активность младших школьников: уровни, критерии и показатели.....	23
Захарова Н.М. Проектно-исследовательская деятельность в рамках преподавания наук естественного цикла.....	27
Ковтун Б.В. Налоги. Государственный бюджет. Урок по обществознанию. 8 класс.....	29
Максимова И.С. Развитие читательской грамотности при подготовке к ЕГЭ по истории и обществознанию.....	35
Малеева С.Н. Длина ломаной. Периметр. Урок математики. 2 класс.....	37
Малышева Н.Б. Цифровизация музейного пространства (проект).....	41
Матюшина Н.Н. Математика в реальной жизни.....	44
Мельник Е.С. Имя прилагательное: значение. Технологическая карта урока. 2 класс.....	51
Минеева О.Р. У меня это хорошо получается. Презентация опыта работы.....	56
Молчанова О.В., Иванова Д.А. Характеристика положительных и отрицательных героев А.С. Пушкина «Сказка о царе Салтане, о сыне его славном и могучем богатыре князе Гвидоне Салтановиче и о прекрасной Царевне Лебедь». Конспект интегрированного урока литературного чтения и изобразительного искусства. 3 класс.....	58
Мугу С.А. Проценты и семейная математика. Занятие-практикум. 6 класс.....	61
Новик-Качан Е.А. Реализация интеллектуальных игр как средство формирования познавательной активности обучающихся.....	64
Пискунова Г.В. От смыслового чтения к развитию личности обучающихся.....	66
Попова Е.В., Викторова Ж.С., Овечкина С.В. «Фабрика педагогического мастерства» как ресурс повышения качества образовательного процесса в современной школе.....	68
Разинова С.С., Чагаева Э.Г. Педагогический форум «Школа преемственности» как площадка для реализации творческого потенциала педагога.....	71
Рвачева С.И., Рвачева Н.И. Путевые заметки. Технологическая карта интегрированного урока истории и географии. 8 класс.....	72
Семенова Е.В., Васильева С.Н. Агротехнологическое направление в сельской школе от дошкольника до выпускника: организация, содержание, перспективы развития.....	80
Семке А.И. Физика и техника. Вопросы и задачи.....	82
Семке А.И. Проектируем «Умные События».....	88
Скиданова Ю.А. Интеграция инклюзивного и дополнительного естественно-научного образования с привлечением ресурсов и возможностей центров «Точка роста».....	91
Шапоренко С.В. Роль родного языка в жизни человека. Красота и богатство русского языка. Урок родного (русского) языка. 5 класс.....	94
Шахназарова Н.П. Самый мирный подвиг (воспитательный аспект: гражданско-патриотическое воспитание на уроке).....	99