

МБОУ «СОШ №7 г. Урус-Мартан»

**Семинар
по наставничеству:**

**Целевая модель
наставничества в форме
«учитель - учитель» как
организационная основа
наставничества в школе»**

**Провела зам. директора по МР
Ибрагимова Ф.А-Х.**

г.Урус-Мартан

Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель» как организационная основа наставничества в школе

Что такое наставничество в школе?

Тысячи молодых преподавателей приступают к работе в образовательных учреждениях ежегодно. У всех из них возникают вопросы, ответы на которые молодые специалисты не найдут в изученных ими курсах академической программы, в интернете и в коротких учебных школьных практиках. Организационная культура учреждения и требования, учебная программа и подбор методов, форм и средств преподавания; родители, моноэтнический или полиэтнический состав учащихся и «дети, с особыми потребностями» в классе – целый комплекс разноплановых новых задач встанут перед молодым учителем. Для того чтобы молодой специалист, начиная свою педагогическую карьеру, легко адаптировался к новой, профессиональной среде, организуется система наставничества. Для большинства наставничество в школе – это отношения учителя – стажера и педагога – наставника на начальном этапе вхождения в профессию. В «Положении о наставничестве», действующем в школе до 2-19 – 2020 учебного года было заявлено: «Наставничество вводится для оказания методической помощи молодым специалистам и вновь назначенным учителям, имеющим опыт работы не более 3-х лет. Наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста (учителя) необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности».

Что заставляет нас менять отношение к наставничеству?

С введением нового Закона об Образовании, новых Федеральных государственных стандартов и Профессиональных педагогических стандартов, и опытные педагоги столкнулись с проблемами, с которыми никогда не сталкивались прежде. Государственная образовательная политика РФ, открытия ученых в науке, развитие отечественной и зарубежной педагогики, запрос общества, реализация парадигмы «образование через всю жизнь» – все это вместе требует от педагога нового качества в его деятельности.

Какой комплекс мер может стать сегодня всесторонней поддержкой для педагога? Введение системы наставничества и работа с наставником – таким видится ответ на поставленный вопрос. Главная цель введения системы наставничества – повышение качества преподавания учителя.

Актуальность возрождения института Наставничества.

В конце 2018 года был утвержден национальный проект «Образование». Наставничество играет одну из ведущих ролей в его реализации, включая федеральные проекты «Современная школа», «Успех каждого ребенка», «Учитель будущего», «Социальные лифты для каждого», «Молодые профессионалы».

В целях достижения сквозного результата вышеперечисленных проектов ведомственным проектным офисом нацпроекта «Образование» разработана методология (целевая модель) наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования. Она утверждена распоряжением Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 г. № Р-145.

23 января 2020 года Министерство просвещения РФ опубликовало Письмо № МР – 42/02 о внедрении целевой модели наставничества в образовательных организациях Российской Федерации. Внедрение программ наставничества в образовательные организации России обеспечит системность и преемственность наставнических отношений.

В числе самых распространенных форм наставничества, включающих множественные вариации в зависимости от условий реализации программы наставничества, могут быть выделены пять:

- "ученик - ученик";
- "учитель - учитель";
- "студент - ученик";
- "работодатель - ученик";
- "работодатель - студент".

Каждая из указанных форм предполагает решение определенного круга задач и проблем с использованием единой методологии наставничества, частично видоизмененной с учетом степени обучения, профессиональной деятельности и первоначальных ключевых запросов участников программы.

Технология наставничества применима для решения проблем, с которыми сталкиваются педагоги, в том числе:

- проблемы молодого специалиста в новом коллективе,
- проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания.

Планируемым результатом реализации целевой модели наставничества является измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов.

Термины и определения

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

Форма наставничества - способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары или группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.

Программа наставничества - комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.

Наставляемый - участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции.

Наставляемым может стать любой молодой специалист и педагог на условиях свободного вхождения в выбранную программу. В форме "учитель - учитель" возрастной параметр не задается.

Наставник - участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

Наставниками могут быть педагоги и иные должностные лица образовательной организации, сотрудники иных организаций изъявивших готовность принять участие в реализации целевой модели наставничества.

Куратор - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования, либо организации из числа ее партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.

Целевая модель наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

Методология наставничества - система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.

Форма наставничества "учитель - учитель".



Рисунок 2. Графическое представление взаимодействия по форме «учитель – учитель»

Целью такой формы наставничества является успешное закрепление на месте работы или в должности педагога молодого специалиста, повышение его профессионального потенциала и уровня, а также создание комфортной профессиональной среды внутри образовательной организации, позволяющей реализовывать актуальные педагогические задачи на высоком уровне.

Среди **основных задач взаимодействия наставника с наставляемым**:

- способствовать формированию потребности заниматься анализом результатов своей профессиональной деятельности;
- развивать интерес к методике построения и организации результативного учебного процесса;
- ориентировать начинающего педагога на творческое использование передового педагогического опыта в своей деятельности;
- прививать молодому специалисту интерес к педагогической деятельности в целях его закрепления в образовательной организации;
- ускорить процесс профессионального становления педагога;
- сформировать сообщество образовательной организации (как часть педагогического).

Результатом правильной организации работы наставников будет

- высокий уровень включенности молодых (новых) специалистов в педагогическую работу, культурную жизнь образовательной организации,
- усиление уверенности в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциалов.
- положительное влияние на уровень образовательной подготовки и психологический климат в образовательной организации.
- Педагоги-наставляемые получают необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации и профессии.

Среди оцениваемых результатов:

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния;
- рост числа специалистов, желающих продолжать свою работу в качестве педагога в данном коллективе (образовательной организации);
- качественный рост успеваемости и улучшение поведения в подшефных наставляемым классах (группах);
- сокращение числа конфликтов с педагогическим и родительским сообществами;
- рост числа собственных профессиональных работ: статей, исследований, методических практик молодого специалиста.

Портрет участников.

Наставник.

Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи (победитель различных профессиональных конкурсов, автор учебных пособий и материалов, участник или ведущий вебинаров и семинаров), склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и/или школьного сообществ. Обладает лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией. Для реализации различных задач возможно выделение двух типов наставников.

Наставник-консультант - создает комфортные условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем. Контролирует самостоятельную работу молодого специалиста.

Наставник-предметник - опытный педагог того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин.

Наставляемый.

Молодой специалист, имеющий малый опыт работы - от 0 до 3 лет, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, администрацией или родителями.

Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получить представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации.

Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости.

Возможные варианты программы.

Вариации ролевых моделей внутри формы "учитель - учитель" могут различаться в зависимости от потребностей самого наставляемого, особенностей образовательной организации и ресурсов наставника. Учитывая опыт образовательных организаций, основными вариантами могут быть:

взаимодействие "опытный педагог - молодой специалист", классический вариант поддержки для приобретения молодым специалистом необходимых профессиональных навыков (организационных, коммуникационных) и закрепления на месте работы;

взаимодействие "лидер педагогического сообщества - педагог, испытывающий проблемы", конкретная психоэмоциональная поддержка (проблемы: "не могу найти общий язык с учениками", "испытываю стресс во время уроков"), сочетаемая с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив;

взаимодействие "педагог-новатор - консервативный педагог", в рамках которого, возможно, более молодой педагог помогает опытному представителю "старой школы" овладеть современными программами, цифровыми навыками и технологиями;

взаимодействие "опытный предметник - неопытный предметник", в рамках которого опытный педагог оказывает методическую поддержку по конкретному предмету (поиск пособий, составление рабочих программ и тематических планов и т.д.).

Область применения в рамках образовательной программы.

Форма наставничества "учитель - учитель" может быть использована как часть реализации программы повышения квалификации в организациях, осуществляющих деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и образовательным программам среднего профессионального образования. Отдельной возможностью реализации программы наставничества является создание широких педагогических проектов для реализации в образовательной организации: конкурсы, курсы, творческие мастерские, школа молодого учителя, серия семинаров, разработка методического пособия.

Реализация целевой модели наставничества в образовательной организации.

Этапы программы

Реализация программы наставничества в образовательных организациях включает семь основных этапов.

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.
2. Формирование базы наставляемых.
3. Формирование базы наставников.
4. Отбор и обучение наставников.
5. Формирование наставнических пар или групп.
6. Организация работы наставнических пар или групп.
7. Завершение наставничества.

Описание этапов

1. Подготовка условий для запуска программы наставничества.

Задачи:

- получить поддержку концепции наставничества внутри организации
- собрать предварительные запросы от потенциальных наставляемых и выбрать соответствующие этим запросам аудитории для поиска наставников.

На этом этапе надо сформировать мотивированную команду и выбрать куратора программы, которые будут в полной мере разделять ценности и понимать цели наставничества. Правильное информирование поможет выявить запросы от потенциальных наставляемых - педагогов - и выбрать формы наставничества, чьи ролевые модели подходят для реализации задач.

Результатом этапа является дорожная карта внедрения целевой модели наставничества, в которой прописан поэтапный ход работ и необходимые ресурсы (кадровые, методические, материально-техническая база и т.д.).

2. Формирование базы наставляемых

Задача этапа заключается в выявлении конкретных проблем педагогов образовательной организации, которые можно решить с помощью наставничества.

Работа на этапе сфокусирована на взаимодействии с коллективом. Дефицит наставляемых не может быть компенсирован директивным причислением педагогов к программе наставничества, так как в основе самой целевой модели находится принцип добровольности и осознанности.

Значимая часть работы посвящена мониторингу, который на этом этапе заключается в сборе и систематизации запросов от потенциальных наставляемых. Эти данные станут основой для мониторинга влияния программы на наставляемых, измерения динамики изменений.

Каналы получения данных: интервью с педагогами, методики определения самооценки, уровня развития метанавыков и другие.

Результатом этапа является сформированная база наставляемых с перечнем запросов, необходимая для подбора кандидатов в наставники на следующем этапе.

3. Формирование базы наставников.

Задача этапа - поиск потенциальных наставников из числа педагогов, заинтересованных в тиражировании личного педагогического опыта, в получении общественного признания и мотивированных желанием создать в образовательной организации плодотворную для развития отечественной педагогики среду.

Работа состоит из двух блоков: информирование и сбор данных.

Информирование включает:

распространение информации о целях и задачах программы, ее принципах и планируемых результатах;

взаимодействие с аудиториями на профильных мероприятиях или при личных встречах;

мотивирование, рассказ о тех возможностях, которые открывает потенциальному наставнику участие в программе (личный рост, развитие собственных гибких навыков).

Сбор данных на этом этапе включает первичное анкетирование кандидатов, в ходе которого определяется возможность участия в программе наставничества и профиль наставника по критериям: профессиональные компетенции, ресурс времени и др. Кандидатуры наставников могут быть обсуждены на заседании методического совета или педагогического совета.

Результатом этапа является формирование базы наставников.

4. Отбор и обучение наставников

Осуществляется куратором программы, если в этом есть необходимость. Учитывая должный уровень педагогической подготовки всех участников взаимодействия не требуется обучение коммуникативным навыкам, активному слушанию, эмпатии и т.д. В процессе обучения (1 – 2 встречи) куратор проекта вместе с педагогом наставником формирует стратегию, определяют регламент будущих встреч и их примерный тематический план.

5. Формирование пар "наставник - наставляемый", групп "наставник - наставляемые".

Задача этапа - сформировать пары "наставник - наставляемый" либо группы из наставника и нескольких наставляемых.

Пара закрепляется после личной встречи и обсуждения обоюдных запросов/возможностей.

6. Организация хода реализации программы наставничества

Задача данного этапа - закрепление гармоничных и продуктивных отношений в наставнической паре или группе так, чтобы они были максимально комфортными, стабильными и результативными для обеих сторон.

Работа в каждой паре или группе включает:

- **встречу-знакомство**;

- **встречу-планирование**, на которой формулируются конкретные цели развития с указанием отрезков времени: от краткосрочных (1 – 2 месяца), например, решение конкретной проблемы – организация урока, дисциплины, работа с детьми с ОВЗ, до долгосрочных (1 – 3 года), например широкие профессиональные задачи: участие в конкурсах, переподготовка, повышение квалификационной категории;

- **комплекс последовательных встреч с обязательным заполнением форм обратной связи**, в ходе которых происходит постепенная корректировка конкретных профессиональных или личностных навыков наставляемого. Обязательна оценка промежуточных итогов. Она может проводиться в формате рассмотрения практических результатов профессионального обучения – педагогический проект, методика, открытый урок, публикация.

- **итоговую встречу**, на которой проводится оценка полученной степени компетентности наставляемого.

7. Завершение программы наставничества

Задачи этапа - подведение итогов работы каждой пары или группы и всей программы в целом в формате личной и групповой рефлексии, а также проведение открытого публичного мероприятия для популяризации практик наставничества и награждения лучших наставников.

Опыт реализации программы может быть представлен на сайте образовательной организации.

Использование целевой модели наставничества в форме «учитель - учитель» для реорганизации работы в образовательной организации

Целевая модель наставничества в форме «учитель - учитель» может быть использована для изменения организационной структуры наставничества в школе, повышения роли наставничества в достижении нового качества преподавания и решении задач, стоящих перед образовательной организацией.

Учитывая «Целевую модель», организатором и координатором наставничества в образовательной организации может быть любой член педагогического коллектива, чей опыт и квалификация соответствуют обязанностям куратора. Увеличивается спектр вопросов, которые могут решаться посредством наставничества. Не только молодые специалисты, но все, кому нужна помощь, могут получить её через реализацию программ наставничества.

«Целевая модель» дает представление об организационной структуре наставничества в школе. Предлагаемая схема может быть дополнена с учетом особенностей образовательной организации.

Организационная структура наставничества в школе на основе целевой модели



«Целевая модель» может быть использована для составления локального акта образовательной организации, регламентирующего порядок реализации наставничества. Целевая модель предлагает основу для составления Положения о наставничестве в школе.

Варианты Положения о наставничестве в конкретных образовательных организациях могут отличаться от варианта, предложенного «Целевой моделью» числом разделов, описанием деталей. Но «Целевая модель» дает четкое представление о целях, задачах наставничества в школе, конкретное описание функций каждого участника программы наставничества, порядке их реализации и механизмах оценивания результатов программ наставничества.

Возможный план Положения о наставничестве.

1. Общие положения
2. Цели и задачи программы наставничества
3. Участники программы наставничества
4. Обязанности участников программы наставничества
5. Варианты программ наставничества
6. Реализация программ наставничества
7. Итоговые положения

03.11.2021 года

Эффективные способы организации современного урока.

Модель современного урока

Подготовила:
методист НШ Мальсагова Р.С.

Три постулата современного урока

1. Урок есть открытие истины, поиск истины и осмысление истины в совместной деятельности детей и учителя.
2. Урок есть часть жизни ребенка, и проживание этой жизни должно совершаться на уровне высокой общечеловеческой культуры.
3. Человек в качестве субъекта осмысления истины и в качестве субъекта жизни на уроке всегда является наивысшей ценностью, выступая в «роли» цели и никогда не выступая в «роли» средства.

Три постулата современного урока

1. Урок есть открытие истины, поиск истины и осмысление истины в совместной деятельности детей и учителя.
2. Урок есть часть жизни ребенка, и проживание этой жизни должно совершаться на уровне высокой общечеловеческой культуры.
3. Человек в качестве субъекта осмысления истины и в качестве субъекта жизни на уроке всегда является наивысшей ценностью, выступая в «роли» цели и никогда не выступая в «роли» средства.

- ❖ **Что можно и что нельзя на уроке:**
 - нельзя не работать;
 - нельзя посягать на другого человека;
 - все остальное – можно.

Организационные основания урока

1. Работают все, и работает каждый.
2. Интересно мнение каждого и радуют успехи каждого.
3. Все благодарны каждому за его участие, и каждый благодарен всем за свое продвижение к знаниям.
4. Доверие к учителю, как к руководителю групповой работы, но каждый имеет право на инициативное предложение.
5. Все и каждый имеют право высказать мнение относительно проведенного занятия.

Система организационных правил на уроке

1. Доводить педагогические требования до своего логического конца.
2. Сопровождать педагогическое требование инструкцией, раскрывающей легкий способ исполнения требуемого.
3. Раскрывать положительную программу действий и избегать негативных требований, т.е. требований не делать чего-либо.
4. Не предъявлять детям непосильных требований.
5. Переакцентировать внимание детей с общего требования на его детали.

Показатели культуры урока

1. Поведенческие.
2. Предметно-вещевая среда. (характеристика объектов, окружающих участников образовательного процесса в классном помещении), предметно-вещевой комплекс, интерьер классной комнаты.
3. Учебный материал – отражение разных сторон жизни (все, что предъявляется детям, как предмет изучения, интерпретируется с позиции значимости для жизни человека).
4. Эмоциональная окрашенность урока.

Правила совместного общения на уроке

1. Не произносить резких категоричных суждений.
2. Не подчеркивать интеллектуальное превосходство кого-либо
3. Не пренебрегать мнением других.
4. Не перебивать выступающего, но и самому быть лаконичным и четким в высказываниях.
5. Не допускать фамильярности по отношению к кому-либо.
6. Отмечать индивидуально-ценностное в работе каждого.
7. Выражать благодарность в адрес присутствующих.

Типы урока

- 1. Классический, традиционный.**
- 2. Интегрированный.**
- 3. Проектные уроки.**

Цели:

- 1. Цели, ориентированные на развитие личности**
- 2. Предметные цели**

Цели, ориентированные на развитие личности

- на развитие личностно-смыслового отношения учащегося к изучаемому предмету;
- на развитие ценностных отношений учащегося к окружающей действительности;
- на развитие у школьников интеллектуальной культуры;
- на развитие исследовательской культуры;
- на развитие культуры самоуправления учебной деятельностью;
- на развитие информационной культуры;
- на развитие коммуникативной культуры;
- на развитие рефлексивной культуры.

Предметные цели

- организовать деятельность учащихся по планированию изучения новой темы, изучению и первичному закреплению фактов, понятий, законов, положений, способов действий;
- обеспечить применение учащимися знаний и способов действий в разнообразных ситуациях;
- обеспечить проверку и оценку знаний и способов действий;
- организовать деятельность учащихся по коррекции знаний и способов деятельности.

**Доверьтесь ученикам, положитесь на
них; они наделают ошибок, но человеку
ничто человеческое не вредно, и их
ошибки принесут меньше беды, чем
нудное наставление учителя-
надзирателя.**

Л.Н.Толстой.

Создание проблемной ситуации на уроке математики

Эпиграфом для своего выступления, я выбрала высказывания французского писателя и философа Мишеля де Монтеня

«Знать что-либо наизусть – все равно, что не знать ничего; это значит владеть тем, что дано лишь на хранение памяти.»

М.Монтень

Основа ФГОС нового поколения – формирование базовых компетентностей современного человека: информационной, коммуникативной. Именно проблемно – диалогическая технология отвечает этим требованиям. Так как проблемное обучение постоянно ставит обучаемого в ситуацию задачи, решение которой непременно требует работы мышления.

Сущность проблемного обучения сводится к тому, что в процессе обучения в корне изменяется характер и структура познавательной деятельности учащегося, приводящее к развитию творческого потенциала личности учащегося. Главным и характерным признаком проблемного обучения является проблемная ситуация.

Технологии проблемного обучения, я использую при изучении нового материала.

Проблемная ситуация характеризует определенное психологическое состояние учащегося, возникающее в процессе выполнения задания, для которого нет готовых средств и которое требует усвоения новых знаний о предмете, способах или условиях его выполнения.

На своих уроках я создаю проблемные ситуации разными способами.

- 1) Когда обнаруживается несоответствие между имеющимися уже системами знаний у учащихся и новыми требованиями (между старыми знаниями и новыми фактами, между знаниями более низкого и высокого уровня, между житейскими и научными знаниями).
- 2) при необходимости многообразного выбора из систем имеющихся знаний единственно необходимой системы, использование которой только и может обеспечивать правильное решение предложенной проблемной задачи.
- 3) когда учащиеся сталкиваются с новыми практическими условиями использования уже имеющихся знаний на практике.

4) если имеется противоречие между теоретически возможным путём решения задачи и практической неосуществимостью или нецелесообразностью избранного способа, а также между практически достигнутым результатом выполнения задания и отсутствием теоретического обоснования.

5) при решении технических задач, когда между внешним видом схематических изображений и конструктивным оформлением технического устройства отсутствует прямое соответствие.

Рассмотрим Примеры проблемных ситуаций, используемых на уроках математики.

Создание проблемных ситуаций через выполнение практических заданий

Учащиеся 6 класса получают домашнее задание: каждый измеряет, пользуясь ниткой и миллиметровой линейкой, длину C окружности и диаметр D какого-либо круглого тела и вычисляет отношение первого результата ко второму.

Несколько учащихся вызываются к доске и вписывают в начерченную там таблицу результаты своих измерений. Можно поручить одному-двум учащимся аккуратно начертить такую таблицу для всего класса и уже заполненную принести на урок.

Изучая на уроке эту таблицу, учащиеся открывают закономерность: отношение длины окружности к ее диаметру остается почти постоянным. Учителю остается добавить: в математике доказано, что это отношение строго постоянно и может быть вычислено с любой точностью; до 0.01 равно. Каждый учащийся получает возможность оценить, насколько точно он провел измерения (сопоставляя это число со своим результатом).

Такие проблемные ситуации можно создавать практически на каждом уроке математики и совместно с учащимися успешно с ними справляться.

Создание проблемных ситуаций через противоречие нового материала старому, уже известному

На уроке алгебры в 7 классе при изучении темы «Формулы сокращённого умножения»

$$\text{Вычисляем } (2 \times 5)^2 = 2^2 \times 5^2 = 100$$

$$(3 \times 4)^2 = 3^2 \times 4^2 = 9 \times 16 = 144$$

$$(5 : 6)^2 = 5^2 : 6^2 = 25 : 36$$

$$(3 + 4)^2 = 3^2 + 4^2 = 9 + 16 = 25$$

Попробуйте сосчитать по-другому.

$$(3 + 4)^2 = 7^2 = 49$$

Проблемная ситуация создана. Почему разные результаты?

$$(3 + 4)^2 \neq 3^2 + 4^2$$

учитель, сообщая цель урока обращает внимание учащихся на то, что ещё в глубокой древности было подмечено, что некоторые многочлены можно умножать короче, быстрее, чем все остальные. Так появились формулы сокращённого умножения. И сегодня им предстоит сыграть роль исследователей в «открытие» двух из этих формул.

Для работы учащиеся объединяются в группы. Номер задания соответствует номеру группы. Учащимся предложено выполнить умножение двучлена на двучлен из левого столбца таблицы. После того, как ребята справились с заданием, один из группы выходит к доске и записывает полученный ответ в правом столбце. Средняя часть таблицы в момент выполнения задания скрыта от учащихся.

Когда учащиеся заполнили таблицу, учитель просит их выяснить: есть ли нечто общее в условиях и ответах предложенных упражнений и можно ли выражения в левом столбце записать короче исследовательской. Класс переходит к обсуждению полученных результатов. Ребята замечают, что во всех случаях результатом умножения служит трёхчлен, у которого первый член представляет квадрат первого слагаемого данного двучлена, второй - удвоенное произведение первого и второго слагаемых, а третий - квадрат второго слагаемого. Такой анализ делает каждая группа и каждый вариант проговаривается вслух. В конце

концов учащиеся без труда записывают общую формулу квадрата суммы двучлена. И быстро «открывают» формулу разности квадрата двучлена.

Рассмотрим примеры постановки проблем при изучении геометрии.

Изучение темы «Площадь треугольника» (геометрия 8 класс) Геометрические фигуры занимают центрально место в школьном курсе.

Самостоятельная работа

Задача: «Три маляра должны покрасить фронтон дома в форме прямоугольного треугольника со сторонами 3 м и 4 м. Хватит ли им 1 банки краски, если на ней написано: площадь покрытия 10г/кв.м?»

Переведем задачу на математический язык:

«Найдите площадь S прямоугольного треугольника, если один из катетов 3 м, а другой – 4 м» Отдельные ученики догадались - зная формулу площади прямоугольника, смогут решить эту задачу.

Первая проблемная ситуация.

«Как вычислить площадь прямоугольного треугольника, зная формулу для нахождения площади прямоугольника?»

Дети предлагают: достроить данный треугольник до прямоугольника. (если прямоугольный треугольник достроим до прямоугольника, то мы получим два равных треугольника, которые равны по двум катетам)

Вычисляют площадь прямоугольника, а затем находят площадь прямоугольного треугольника.

Вторая проблемная ситуация: всегда ли можем использовать получившуюся формулу, если треугольники бывают разной формы?

Задача: «Найти площадь любого остроугольного треугольника.»

При помощи наводящих вопросов ученики находят способ. Они предлагают достроить остроугольный треугольник до параллелограмма.

- Доказываем, что полученные 2 треугольника равны по 3-му признаку равенства треугольников.
- Вспоминаем формулу площади параллелограмма.
- Выводим формулу площади любого остроугольного треугольника ;
- Отвечаем на вопрос задачи: площадь любого остроугольного треугольника равна половине произведения его основания на высоту.

Третья проблемная ситуация: «Найти площадь любого тупоугольного треугольника».

С этой проблемой ученики справляются быстро.

Решаем основную проблему: «Найти площадь произвольного треугольника».
Проанализировав все случаи, сделайте вывод.

Вопрос: «Чему равна площадь произвольного треугольника?»

Предполагаемый ответ учеников: «Площадь произвольного треугольника равна половине произведения его основания на высоту.»

При изучении площади параллелограмма (тема: «Площади фигур» геометрия 9 класс) перед учащимися ставится проблема: как можно разбить параллелограмм на части, из которых можно было бы составить фигуру, площадь которой мы уже умеем находить? Учащиеся предлагали разные варианты, некоторые из которых показаны на рисунках:



Такой подход к изучению данной темы порождает у учащихся истинное творчество.

При таком подходе к изложению учебного материала учащиеся не просто механически заучивают выводы соответствующих формул, а постигают суть данной проблемы.

Приступая на уроках математики к изучению теоремы Пифагора, учитель может создать проблемную ситуацию следующим образом.

«Древнегреческий математик Пифагор, - рассказывает учитель. - путешествуя по Египту, узнал, что там для построения на земле прямого угла поступают

следующим образом: берут веревку, которая состоит из трех частей – отрезков длиной в 3, 4, 5 единиц длины, и строят из нее треугольник, приняв за его вершины узлы между частями веревки, соединив начало ее и конец. Пифагор задумался: какое свойство прямоугольного треугольника лежит в основе этого способа построения прямого угла?

Это свойство нам и нужно изучить, оно называется теоремой Пифагора».

Пример 2. При изучении темы «Квадратные уравнения» учащимся предлагается составить уравнения по условиям нескольких задач, причем таких, чтобы получились квадратные уравнения. При этом подбираются такие задачи, чтобы составление уравнений не требовало усилий. Затем записываются полученные уравнения и предлагается учащимся их решить. Используя приемы решения линейных уравнений, они убеждаются в безуспешности попыток. Возникает проблемная ситуация: нужно найти какие-то новые способы решения этих уравнений.

Пример 2. Перед учащимися ставится следующая учебная задача: вывести правило умножения двух обыкновенных дробей. Формулируется следующая проблемная задача. Вычислить площадь стола, длина которого $7/10$ м, а ширина $3/10$ м. Учителем задается вопрос: какие дроби мы умеем перемножать? Учащиеся: десятичные. Учитель: что нам необходимо сделать, чтобы решить задачу? Учащиеся: представить обыкновенные дроби в виде десятичных $7/10 = 0,7$; $3/10 = 0,3$. Учащиеся перемножают десятичные дроби, получают результат 0, 21. Учитель: итак, дробь $0,21 = 21/100$ и далее просит проанализировать: $7/10 + 3/10 = 21/100$. Учащиеся без труда выводят правило умножения двух обыкновенных дробей.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В заключение можно сказать, что метод проблемного обучения является одним из важных направлений учебного процесса. На проблемном уроке :

ребята больше думают, чаще говорят и, следовательно, активнее формируют мышление и речь.

Осуществляют творческую деятельность, обретают творческие способности.

Отстаивают собственную позицию, рискуют, проявляют инициативу.

В конечном счете проблемный урок обеспечивает тройной эффект : более качественное усвоение знаний, мощное развитие интеллекта и творческих способностей и воспитание активной личности.

Совершенно прав известный психолог С.Л. Рубинштейн, который говорил, что «мышление обычно начинается с проблемы или вопроса...»

Поэтому проблемному обучению надо предоставить значительное место в процессе изучения математики.

Закончить свое выступление мне хотелось бы словами притчи. « Жил мудрец, который знал всё. Один человек хотел доказать, что мудрец знает не всё. Зажав в ладонях бабочку, он спросил: « Скажи, мудрец, какая бабочка у меня в руках: мёртвая или живая?» А сам думает: « Скажет живая – я её умертвлю, скажет мёртвая – выпущу». Мудрец подумав ответил: «Всё в твоих руках».

В наших руках возможность формировать личность:

1. любознательную
2. умеющую учиться, способную к организации собственной деятельности.
3. уважающую и принимающую ценности семьи и общества.
4. доброжелательную, уважающую своё и чужое мнение.
5. готовую самостоятельно действовать и отвечать за свои поступки.

Настало время учить детей не бояться жизни!

Система организации методической работы

«Учитель живёт до тех пор, пока он учится.
Как только он перестаёт учиться,
в нём умирает учитель».
(К.Д. Ушинский)

В Российской педагогической энциклопедии (1993г.) М.М.Поташник дает такое определение методической работе: «Методическая работа в образовательных учреждениях Российской Федерации есть часть непрерывного образования преподавателей, воспитателей. Цели ее - освоение наиболее рациональных методов и приемов обучения и воспитания учащихся; повышение уровня общедидактической и методической подготовленности педагога к организации и ведению учебно-воспитательной работы. Она осуществляется в течение учебного года и органично соединяется с повседневной практикой педагогов».

Деятельность учреждения находится в прямой зависимости от кадрового потенциала, от уровня его профессионального мастерства. В последние годы интерес педагогов к методической деятельности растет. Она формируется личностью самого педагога. Появилось много интересных работ (Н.Л.Галеева, М.М. Поташник, А.М. Моисеев), в которых раскрываются различные аспекты методической деятельности и развития профессиональной компетентности педагогов. Мастерство педагога формируется через постоянную, систематическую профессиональную учебу на рабочем месте.

Одним из действенных путей повышения профессионального мастерства педагога является методическая работа.

Методическая работа – это специальный комплекс практических мероприятий, базирующийся на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленный на всестороннее повышение компетентности и профессионального мастерства каждого преподавателя. Этот комплекс ориентирован прежде всего на развитие и повышение творческого потенциала педагогического коллектива в целом, а в конечном счете – на повышение качества и эффективности образовательного процесса: роста уровня образованности, воспитанности и развития учащихся.

Она включает подготовку методических разработок, методических рекомендаций, учебно-методических пособий разработку учебно-методических материалов: текстов лекций, бесед, планов и рекомендаций по проведению семинаров, учебных игр, активных форм обучения и т.п.

В настоящее время методическая работа в системе образования выполняет следующие функции:

1. Является важным фактором повышения профессиональной компетентности педагогических кадров;
2. Содействует развитию творческого потенциала педагогов;
3. Является одним из важных компонентов в системе управления учебно-воспитательным процессом.

Традиционная форма МР

Повышение качества профессионального уровня учителя посредством наращивания количества знаний о новых методиках, приёмах, технологиях и умений за счёт копирования их в своей деятельности.

Обновленная форма МР

Повышение качества профессионального уровня и педагогического мастерства учителей рассматривается не только как процесс накопления знаний. Это, прежде всего, процесс углубленного проникновения в сущность новых технологий.

Методическая работа сегодня направлена, в первую очередь, на развитие и саморазвитие индивидуальной творческой деятельности педагога, на социальную защиту педагогов через оказание систематической адресной помощи с учетом их потребностей и индивидуальных качеств. Она в значительной мере удовлетворяет запросы педагогов по совершенствованию научно-методической подготовки при условии её индивидуализации и дифференциации. Организация методической работы на дифференцированной основе обусловлена необходимостью учета жизненных и профессиональных установок, ценностных ориентаций, опыта и уровня профессионализма педагогов в работе по совершенствованию научно-методической подготовки. Важным при этом представляется сохранение и развитие положительного опыта учреждения, его традиций в деятельности методической службы. Участие педагогов в методической инновационной деятельности способствует в конечном итоге формированию личной педагогической системы и индивидуального стиля педагогической деятельности.

На методических семинарах для обсуждения предлагаются вопросы обучения, воспитания, развития обучающихся (активизация познавательной деятельности детей; интеллектуальное, творческое развитие ребят; обсуждение открытых занятий, воспитательных дел, презентация новых дополнительных образовательных программ).

Проблемные семинары и практикумы ориентированы на обеспечение единства теоретической и практической подготовки педагогов. Они стимулируют самообразовательную деятельность, вводят их в круг педагогических инноваций. Творческие группы - это групповая форма методической учебы. Группы создаются для разработки проекта, гранта, описания опыта педагогической деятельности и его результатов, разработки дидактического материала и т.д. Для данной формы работы характерно объединение только опытных педагогов.

Мы создаем такие группы, но при этом мы стараемся объединить опытных и молодых специалистов. Они готовят тематические семинары, которые мы проводим в каникулярное время. Темы для семинаров мы стараемся брать исходя из тем самообразования педагогов. Каждый семинар сопровождается

теоретической частью, которую готовит молодой специалист, и мастер-классом, который готовится опытным педагогом.

Индивидуальная работа с педагогическими кадрами включает в себя изучение его личностных качеств, интересов, практических возможностей, творческих способностей, коммуникабельности – умения общаться и работать в коллективе. Методическая служба оказывает непосредственную помощь педагогу в поурочном и тематическом планировании, в подготовке и проведении занятий, воспитательных дел, обучает анализу и самоанализу педагогической деятельности, организации самообразования.

Особое внимание уделяется молодым специалистам. В плане работы с этими педагогами – открытые занятия более опытных коллег с последующим анализом, теоретические вопросы педагогической деятельности и практикумы. Педагогам этой группы оказывается конкретная помощь при составлении учебно-тематического плана, разработки дополнительной образовательной программы, текущих и открытых занятий, оказывается помощь при выборе темы для самообразования, определяются основные направления работы и т.д. Построенная таким образом методическая работа позволяет прийти до каждого педагога. Педагоги осознают необходимость в постоянном самоанализе своей деятельности, в самосовершенствовании.

Сочетание коллективных, групповых и индивидуальных форм образования повышает информационную насыщенность, способствует переходу внешних воздействий на осознание необходимости постоянного обучения к внутренним стимулам развития личности (потребностям, мотивам, интересам, установкам). Одной из действенных форм повышения мастерства и демонстрации опыта методической деятельности педагогов являются *1) курсы повышения квалификации*: в учреждении ведется учет и планирование прохождения курсовой переподготовки. Ежегодно курсовую переподготовку проходят от 25 до 30% педагогического состава, которая проходит на базе ЧИПКРО

2) Аттестация педагогов. В нашем учреждении аттестация стала формой профессионально-личностного совершенствования, стимулом для творческой инициативы, поиска современных технологий повышения результативности педагогической деятельности.

1. Обобщение итогов деятельности педагога в форме творческого отчета или собеседования, защиты научно-методической разработки; презентации портфолио);
2. Изучение практической деятельности педагога (посещение занятий, воспитательных дел, изучение документации, учебно-методического комплекса).

В конечном итоге, аттестация профессиональной деятельности педагогических работников влияет на качество учебно-воспитательного процесса, на его результативность, обеспечивает осуществление инновационных процессов и ведет к саморазвитию управляющей системы развивающегося учреждения. Только с весны 2017 года аттестацию на высшую квалификационную категорию прошли 12 педагогов, на первую квалификационную категорию 3 педагога, еще 4 учителя подали папки, шести педагогам рекомендовано аттестоваться в этом году.

Изучение деятельности и личности педагога – необходимая предпосылка повышения качества и эффективности методической работы. Методическая работа призвана помочь педагогу добиться высоких результатов в обучении детей. Выполнить эту задачу можно только при условии всестороннего учета не только задач дальнейшего совершенствования, но и реальных возможностей каждого педагога. В этой связи, особую роль приобретает решение проблемы организации педагогического мониторинга как эффективного метода повышения уровня профессиональной квалификации педагогических работников системы дополнительного образования. Педагогический мониторинг позволяет осуществлять научное управление образовательным процессом на основе фактического состояния воспитательно-образовательного процесса.

Мониторинг – это контроль не результата, а процесса деятельности, выявление тенденций динамики ее развития. Практика показала, что без диагностики нельзя оптимально управлять какими бы то ни было педагогическими процессами. Смысл диагностирования состоит в том, чтобы получить реальную и по возможности наглядную картину действительности.

С мая месяца 2017 года наша школа, как и все другие школы республики принимает участие в проекте РСУР по трем основным дисциплинам: русскому языку, математике, истории. С октября месяца 2017 года было рекомендовано проводить семинары по итогам диагностик. Если в начале этого процесса мы слышали недовольства со стороны почти всех участников проекта, то теперь учителя нашей школы почувствовали действенность обучающих семинаров, и с удовольствием включились в эту работу. Многие учителя, особенно молодые, высказывают мнение, что эти семинары помогают им овладеть недостающими предметными и методическими знаниями.

Выводы:

- ❖ Организация научно-методической работы является одним из важных направлений в развитии профессионального уровня и педагогического мастерства учителей и призвана способствовать активизации деятельности педагогов.
- ❖ Ориентируясь на гуманизацию обучения, на формирование личности учащегося, признание ее ценности и необходимости для современного общества, мы, прежде всего, должны помнить, что она формируется личностью учителя.
- ❖ Таким образом, необходимо создать все условия для роста профессионального мастерства педагогов. А для этого нужна действенная и эффективная система методической службы, в процессе углубленного проникновения в сущность новых технологий.

Формы результативности деятельности методической работы педагогов

1. Аналитические и статистические материалы (информации, отчеты, справки);
2. Анкетирование и тестирование педагогов;
3. Участие в конкурсах педагогического мастерства;
4. Методическая продукция, созданная педагогом (рекомендации, разработки занятий, воспитательных дел, положения, инструкции, рефераты, выступления по определенной теме, тематические подборки);

3) Самообразование – важная форма повышения квалификации, главный и наиболее доступный источник знаний. Как правило, педагоги сами определяют для себя тему самообразования или проблему научного исследования. В плане индивидуального развития педагога предусматривается подбор литературы, поиск адресов передового педагогического опыта, знакомство с опытом других коллег, посещение курсов, далее отрабатывается технология и осуществляется практическая работа по теме исследования. Завершается самообразовательный процесс анализом, оценкой и самооценкой эффективности выполненной работы, в случае необходимости корректировкой педагогической деятельности. К организации самообразования педагоги подходят по-разному. Одни повышают свои знания на уровне общей информации, читая и изучая различную литературу, другие ищут в научной литературе ответы на волнующие вопросы, третьи ведут исследовательскую работу. Каждому из них нужна поддержка, помощь, но осуществляется она в учреждении с учетом степени подготовки педагога. Задача содействия профессиональному самообразованию видится в нахождении области наибольших затруднений педагога.

Работа по теме самообразования обязательно результативна: это или обобщение опыта, или создание методических рекомендаций, или подборка дидактического материала, выступление на МО и аттестация.

В учреждении собирается методическая копилка, правда из-за нехватки помещения каждый учитель хранит её в своем кабинете, в помощь самообразованию педагога имеются материалы из опыта работы коллег, варианты планов, тексты докладов, рефератов, памятки по разным вопросам педагогической деятельности.

4) Открытые уроки и воспитательные мероприятия (мастер-классы). Их, как правило, дают: учителя, проходящие аттестацию; учителя высшей и первой категории для молодых коллег; учителя, отчитывающиеся о внедрении того или иного новшества в учебно-воспитательный процесс.

5) Взаимопосещение уроков учителями. Уроки посещают и анализируют не только представители администрации, но и коллеги-учителя.

6) Педагогическое наставничество. Педагог-наставник закрепляется за каждым молодым специалистом, чей педагогический стаж не превышает двух лет. Педагогом-наставником, как правило, является учитель того же или родственного предмета, имеющий высшую или первую квалификационную категорию. Педагог-наставник оказывает молодому специалисту помощь в разработке учебно-методической документации, консультирует по вопросам проведения учебных занятий и мероприятий. Наставник и его подопечный посещают и анализируют уроки друг друга.

7) Обмен опытом с другими учреждениями образования. Это не только выезды в известные в районе школы. Интересная форма обмена опытом — педагогический мост (проводится посредством сети Интернет). Наша школа сотрудничает с МБОУ «СОШ№170 с углубленным изучением отдельных предметов» Ново-Савиновского р-на г. Казани.