

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа № 4»

Номинация:

практика наставничества по форме «педагог - педагог»

ФИО наставника: Лукьянова Яна Сергеевна

ФИО наставляемого: Пастухова Юлия Евгеньевна



г. Черногорск - 2023

2. Описание практики:

2.1 ФИО наставника, реализующего практику наставничества, его основные характеристики и достижения.



Я, Лукьянова Яна Сергеевна, бывшая ученица МБОУ «СОШ № 4», закончила ГОУ СПО «Киселёвский педагогический колледж» в 2009 году с квалификацией «Учитель начальных классов» с дополнительной подготовкой в области коррекционно-развивающего образования. Работала в детском саду «Лукоморье». Одновременно получала образование в Хакасском государственном университете им. Н. Ф. Катанова по специальности «Педагогика и методика начального образования». В 2012 году, закончив ХГУ, стала работать в МБОУ «СОШ № 4» учителем начальных классов.

В данный момент стаж работы в МБОУ «СОШ № 4» составляет 13 лет, я имею первую квалификационную категорию, участвовала в городском конкурсе «Учитель года» в 2016 и 2021 гг. В 2021 году стала призером республиканского конкурса «Лучший наставник детей и молодежи». Имею Почетную грамоту ГУО администрации г.Черногорска за активную жизненную позицию, профессионализм, достигнутые успехи в обучении и воспитании подрастающего поколения; грамоту Министерства образования и науки РХ «За участие в Региональной ярмарке социально-педагогических проектов и воспитательных технологий».

Являюсь активным участником семинаров, конференций и мастер-классов разного уровня. Выступаю с обобщением опыта на заседаниях ГМО учителей начальных классов, республиканских семинарах.

С 2016 года являюсь руководителем педагогической практики студентов 3 курса ФГБОУ ВПО «ХГУ им. Н.Ф. Катанова» (по специальностям: начальное образование; русский язык), студентов 3 курса ГБПОУ РХ «ЧМТТ», по специальности: преподавание в начальных классах, студентов 2 курса ГБПОУ РХ «ЧМТТ» (по специальности: преподавание в начальных классах)

С 2019 года являюсь наставником у молодых специалистов, учителей начальных классов в МБОУ «СОШ № 4». Мой персональный сайт: <https://sites.google.com/view/yanalukyanova1091989?usp=sharing>

2.2. Название практики: «Наставник и наставляемый растут вместе. Путь к успеху».

Школьное наставничество предусматривает систематическую индивидуальную работу опытного учителя по развитию у молодого специалиста необходимых навыков и умений ведения педагогической деятельности. Оно призвано наиболее глубоко и всесторонне развивать имеющиеся у молодого специалиста знания в области предметной специализации и методики преподавания.

Наставничество, на мой взгляд – это постоянный диалог, межличностная коммуникация, цель которой - помочь молодому педагогу понять корпоративную культуру и технологию работы. Одним из основополагающих моментов здесь должна стать обоюдная готовность наставника и молодого специалиста к совместной работе: готовность наставника к передаче опыта и, несомненно, готовность молодого педагога воспринимать этот опыт.

2.3 Цель практики: формирование у начинающего педагога высоких профессиональных идеалов, потребности в постоянном развитии и саморазвитии.

2.4 Обоснование актуальности (проблема, решению которой может помочь разрабатываемая практика наставничества)

Любой человек, начинающий свой профессиональный путь, испытывает затруднения, проблемы из-за отсутствия необходимого опыта. Роль наставника - педагогическая, сочетающая в себе воспитание и обучение, он оказывает молодому специалисту помощь в овладении педагогической профессией, практическими приемами и способами качественного проведения занятий, помогает выявлять и совместно устранять допущенные ошибки. Наставничество – эффективный способ передачи опыта, мастерства молодым специалистам. При этом польза от данного способа взаимовыгодная: во–первых, педагогическим опытом обогащаются молодые учителя; во–вторых, повышается квалификация и профессиональное мастерство педагога – наставника.

Актуальность практики «Наставник и наставляемый растут вместе. Путь к успеху» обусловлена тем, что её реализация способствует развитию системы наставничества в МБОУ «СОШ №4» и применяется как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, ценностей от наставника к наставляемому. Использование системного подхода по повышению профессиональных компетентностей позволяет педагогу быстро адаптироваться, избежать неуверенности в собственных силах, наладить успешную коммуникацию в педагогическом процессе, плодотворно взаимодействовать со всеми участниками образовательного процесса, проявить себя, раскрыть свою индивидуальность, сформировать собственную профессиональную траекторию развития, получить мотивацию к дальнейшему самообразованию.

2.5 Сроки реализации наставничества: 2021-2024 уч. год.

2.6 Форма наставничества: «педагог-педагог».

2.7 Основные этапы наставничества и их содержание (мероприятия, образовательные события, участие в конкурсном движении):

Более опытные учителя учат менее опытных - это знакомая и понятная ситуация. Но классическое наставничество не всегда эффективно. Зачастую наставник увлекается абстрактными поучениями. При этом новичок обычно приходит к наставнику и смотрит уроки. И гораздо реже наоборот. Но не всегда можно скопировать чужой опыт. И продуктивно ли это? Может, эффективнее самому добыть свой опыт – обычно, путём проб и ошибок? А затем уже на нём учиться.

Чтобы избежать коммуникации «сверху вниз» и прямого копирования, в своей практике наставничества я использую коучинг. Ключевая фраза данного подхода: «Становись эффективней как учитель, я поддержу тебя в этом». На мой взгляд, именно коучинг - поэтапное развитие и обучение молодого специалиста является условием успешной реализации данной практики наставничества.

Суть коучинга заключается не в том, чтобы указать молодому специалисту на его ошибки, а в том, чтобы молодой специалист научился выявлять свои преимущества и ошибки.

Алгоритм практики следующий:



На «адаптационном» этапе необходимо установить «обратную связь», так как основой наставничества является открытость, взаимодействие и взаимный интерес. Очень важно выявить, что нужно молодому специалисту, чтобы привести его к профессиональному росту.

Основным методом работы на данном этапе является посещение уроков молодого специалиста. В результате индивидуальной беседы (приложение 1) и посещения уроков Юлии Евгеньевны мне удалось выявить следующие профессиональные проблемы:

- недостаток практических навыков в учебно-воспитательной работе,
- недостаток знаний по предметам,
- нет навыка определения личностных, метапредметных и предметных результатов освоения конкретного учебного предмета.



Практика показывает, что в первые дни работы молодого специалиста ему необходимы практические советы: проведение и анализ урока, формы, методы и приемы обучения, использование дидактического и наглядного материала. Итогом работы первого этапа я считаю раскрытие профессионального потенциала молодого специалиста.



На «проектировочном» этапе необходимо составить индивидуальный план развития молодого специалиста (приложение 2). Как наставник, я понимаю, что знает или не знает, умеет делать или не умеет делать молодой специалист. Исходя из этого, я составляю стратегию дальнейшего развития.

Для этого с Юлией Евгеньевной мы разработали отдельные уроки: по математике на тему «Математика в жизни людей»; по русскому языку на тему «Путешествие по миру знаний?»; по литературному чтению на тему «По страницам сказок А.С. Пушкина (литературная викторина)»; окружающему миру по теме «Как из зерна получилась булка». Рассмотрели ряд вопросов, оценивание устного и письменного ответа обучающего (поскольку это вызывало затруднения и неуверенность в своих силах). Более подробно изучили современные образовательные технологии (например: технологию проблемного обучения, кейс-технологию, метод мастерской, технологию интегрированного обучения, игровые технологии, квест-технологию). Рассмотрели приемы (мозговой штурм, «синквейн», «корзина идей», перекрестная дискуссия) и методы обучения (деловая игра, «лидер-ведомый», ролевые игры, ценностная ориентировка), обсудили результаты применения современных технологий, приемов и методов обучения, конструирование учебного материала. Современные образовательные технологии позволили Юлии Евгеньевне организовывать образовательный процесс на достаточно высоком уровне, сделать обучение разнообразным, творческим, познавательным; повысили качество знаний, мотивацию и познавательный интерес у учащихся.



Главный результат работы второго этапа, на мой взгляд, устранить зависимость молодого специалиста от наставника, содействовать его становлению как самостоятельного учителя.

На «рефлексивном» этапе мои усилия были направлены на активизацию и закрепление мотивов деятельности, овладение эффективными способами преодоления трудностей, возникающих в работе.

Результатом данного этапа стало участие Юлии Евгеньевны в вебинарах, посещение семинаров городского клуба «Стажер» для молодых специалистов; прохождение курсов повышения квалификации. В ноябре 2022 года Юлия Евгеньевна стала участником республиканского марафона «Обновленные ФГОС: достигаем планируемые результаты». Участие в данных мероприятиях способствовало повышению профессиональной компетентности наставляемого, его мастерства и педагогической культуры, а также повышению качества самообразования молодого педагога (приложение 3).

В сентябре 2023 года молодой педагог была награждена грамотой ГУО за добросовестный труд и вклад в развитие сферы образования и воспитания подрастающего поколения.

В марте 2023 года молодой педагог выступила на едином методическом дне ГМО учителей начальных классов с докладом по теме: «Использование современных технологий при взаимодействии классного руководителя с родителями», также обобщила свой педагогический опыт в рамках курсовой подготовки «Реализация требований обновленных ФГОС НОО, ФГОС НОО в работе учителя по теме «Практикум по разработке учебных заданий для формирования предметных, метапредметных и личностных результатов освоения образовательной программы» (приложение 4).

Таким образом, данная практика наставничества создает ситуацию успеха у молодого специалиста, помогает преодолеть трудности, связанные с адаптацией к новым условиям трудовой деятельности, остаться в профессии.

2.8 Ресурсы, необходимые для реализации программы:

- кадровые (наличие педагогов-наставников, запрос наставляемых);
- методические (школа является пилотной площадкой для реализации целевой модели наставничества, а также инновационной республиканской площадкой «Эффективные практики наставничества»);
- материально-технические (100% обеспеченность информационными материалами и техническим оборудованием);
- финансовые (согласно положению о модели наставничества и положению о критериях стимулирования педагогических работников в школе наставническая деятельность финансово стимулируется);
- психолого-педагогические (в школе есть психолог, который проводит анкетирование, диагностики (социометрия), оказывает поддержку, проводит консультирование по запросу).



2.9 *Ключевое мероприятие (представляется описание/сценарий наиболее значимого мероприятия в практике наставничества с указанием планируемых и достигнутых результатов):*

В мае 2023 года мы с Юлией Евгеньевной, провели мероприятие, которое объединило молодых специалистов, наставников начальной школы № 4 г. Черногорска в рамках образовательной игры «Школа Рыбаков Фонда» имени Льва Выготского.



Данное событие мы начали с элемента командообразования «Две правды и одна ложь», данная техника позволила создать благоприятную атмосферу и способствовала положительному настрою на дальнейшую работу.

Выбранная и проведенная нетрадиционная групповая форма работы «Деловое кафе» позволила организовать живое общение, сфокусированную неформальную дискуссию, а также ответить на поставленные вопросы: Что такое цифровые образовательные технологии? Зачем нужно применение цифровых технологий? Плюсы и минусы использования цифровых образовательных инструментов.

Каждый из учителей высказал своё мнение и не остался в стороне. В ходе обсуждений в группах мы пришли к выводам, что все больше учителей понимают важность и полезность цифровых инструментов в учебном процессе: они мотивируют и вовлекают учеников в образовательный процесс, повышают привлекательность уроков и экономят время. Современные технологии позволяют детям стать более активными участниками образовательного процесса, а педагогам создавать новые подходы, методы, модели обучения и воспитания. При этом внедрять современные цифровые технологии в учебный процесс надо постепенно.



Сегодня нет ни одного предмета, в преподавании которого было бы неуместно применение технологий — как в дистанционном формате, так и в очном. Важно помнить: все эти инструменты — только помощники учителя.

Понятно, что преимущества перевешивают минусы, но ключ к внедрению технологий в образовании всегда будет определяться отношениями учитель — ученик, учитель - родитель, родитель - ученик. Технологии могут быть очень эффективным инструментом, но это всего лишь инструмент. В конечном итоге мы пришли к выводу, что использование цифровых технологий - это один из способов обучения и сотрудничества между учащимися, родителями и педагогами.

Исходя из всего выше сказанного, я считаю, что именно совместная деятельность наставника и молодого педагога ускоряет процесс вхождения начинающего специалиста в образовательную педагогическую среду. Педагог чувствует себя увереннее, закрепляется его убеждение в правильном выборе профессии. Наша работа строилась на взаимоуважении, сотрудничестве и работе в команде. Чтобы взаимодействие с Юлией Евгеньевной стало конструктивным и приносило желаемый эффект, я придерживалась следующих правил общения: не поучать, не подсказывать решения, не выносить суждений, не оправдывать и не оправдываться. Всестороннее рассмотрение эффективности системы наставничества позволяет педагогу-наставнику быстро и качественно решать

задачи профессионального становления молодого педагога, включать их в проектирование своего развития, оказывать ему помощь в самоорганизации, самоанализе своего развития, повышать его профессиональную компетентность.



Анкета для молодого педагога
(текущая диагностика)

Уважаемый педагог!

С целью изучения проблем, возникающих на начальном этапе профессиональной деятельности начинающего педагога, просим Вас ответить на предложенные вопросы анкеты. Выберите тот вариант ответа, который соответствует именно Вам. Нам очень важно знать ваше мнение. Заранее благодарим Вас.

Ф.И.О. _____

—

1. Какие чувства Вы испытываете в период адаптации (в первое время работы в УДО)?

- Тревожность, неуверенность в своих силах
 - Пессимизм, чувство собственной неполноценности
 - Повышенная утомляемость, снижение работоспособности
 - Страх перед воспитанниками
 - Неуверенность в уровне своей профессиональной подготовки
 - Другое
-

2. Изменилось ли Ваше отношение к выбранной профессии после начала Вашей профессиональной деятельности?

- Да, изменилось в лучшую сторону
 - Да, изменилось в худшую сторону
 - Нет, осталось прежним
 - Затрудняюсь ответить
 - Другое
-

3. Что делается в образовательном учреждении для молодых педагогов?

- Закрепление за молодыми преподавателями наставника - педагога
 - Консультации и помощь, оказываемые молодому специалисту со стороны педагогов со стажем
 - Оказывается помощь со стороны администрации образовательного учреждения
 - Другое
-

4. Испытываете ли Вы трудности в профессиональной деятельности?

- Да, я испытываю трудности в своей профессиональной деятельности
- Нет, трудностей практически не возникает
- Затрудняюсь ответить.

5. Что для Вас является основными трудностями в процессе адаптации к новой социально-профессиональной деятельности?

- Неожиданное посещение занятия директором или методистом;
- Разговор с администрацией по поводу возникающих проблем;
- Знакомство с родителями детей, проведение родительского собрания;
- Индивидуальная беседа с родителями воспитанников по различным поводам;
- Взаимодействие с детьми в процессе организации непосредственно-образовательной деятельности; в процессе организации самостоятельной деятельности.
- Переживание неуверенности в своей профессиональной подготовке;
- Разработка документации (планирование, конспекты и т.п.)
- Другое _____

6. Удовлетворяет ли вас уровень вашей профессиональной подготовки?

- Да
- Нет
- Частично

7. Каких знаний, умений, навыков или способностей вам не хватало в начальный период педагогической деятельности (допишите)?

8. Представляет ли для вас трудность (да/нет):

- подбирать для детей задания различной степени трудности, ориентируясь на их индивидуальные особенности _____
- организовывать сотрудничество между детьми _____
- подбирать оптимальные методы и приемы для проведения занятия _____
- мотивировать детей, активизировать их внимание в процессе совместной деятельности _____
- создавать проблемно-поисковые ситуации в зависимости от цели деятельности _____
- другое (допишите) _____

9. Каким формам повышения квалификации своей профессиональной компетентности отдали бы вы предпочтение (пронумеруйте в порядке выбора):

- самообразованию
- семинарам-практикумам
- курсам повышения квалификации
- мастер-классам
- творческим лабораториям
- индивидуальной помощи со стороны наставника
- школе молодого педагога
- другое (допишите) _____

Спасибо за сотрудничество!

ИНДИВИДУАЛЬНЫЙ ПЛАН РАЗВИТИЯ ПО РУКОВОДСТВОМ НАСТАВНИКА

Форма наставничества: «Педагог–Педагог»

Ролевая модель: «Опытный учитель – молодой специалист».

Ф.И.О., должность наставляемого: Пастухова Юлия Евгеньевна, учитель начальных классов

Ф. И. О., должность наставника: Лукьянова Яна Сергеевна, учитель начальных классов

Срок осуществления плана: с 01.09.23 по 31.05.2023.

№ п/п	Проект, задание	Срок	Планируемый результат	Фактический результат
1. Анализ профессиональных трудностей и способы их преодоления				
1.1	Провести самодиагностику на предмет определения приоритетных направлений профессионального развития	С 01.09 по 07.09	Определен перечень дефицитных компетенций, требующих развития	Результат достигнут в полной мере
1.2	Провести диагностическую/развивающую беседу с наставником для уточнения зон развития	С.11.09 по 15.09	Сформулирован перечень тем консультаций с наставником	Результат достигнут в полной мере
1.3	Разработать меры по преодолению трудностей (в учебе, развитии личностных компетенций).	В течение года	Разработаны меры по преодолению профессиональных трудностей	Результат достигнут частично
Раздел 2. Вхождение в должность				
2.1	Познакомиться с ОО, ее особенностями, направлениями работы, Программой развития. Принять участие в составление рабочей программы. Изучить структуру управления ОО	Сентябрь	Осуществлено знакомство с особенностями и направлениями Работы ОО в области применения ЭОР на уроках и во внеурочной деятельности. Изучена структура управления школой и функции органов управления. Изучена Программа развития. Составлена программа по	Результат достигнут в полной мере

			математике для 1 класса.	
2.2	Изучить помещения ОО(основные помещения, правила использования и пр.):учебные кабинеты, физкультурный зал, библиотека, столовая и пр.	Сентябрь	Хорошая ориентация в здании и помещениях школы. Знание путей эвакуации аварийных выходов	Результат достигнут в полной мере
2.3	Изучить локальные нормативные акты ОО: Правила внутреннего трудового распорядка; положения, регулирующие образовательную деятельность, и др.	Сентябрь	Изучены Правила внутреннего трудового распорядка. Изучено положение о текущей и промежуточной аттестации, положение о системе оценивания в ОО	Результат достигнут в полной мере
2.4	Продолжать налаживать взаимодействие с ним: руководство ОО, педагоги-предметники, педагог- психолог, социальный педагог	Сентябрь-октябрь	Совместно с наставником осуществлены визиты-знакомства к руководителям ШМО, педагогу-психологу, в библиотеку. Вовремя визитов обсуждены порядок взаимодействия и направления сотрудничества	Результат достигнут в полной мере
2.5	Изучить официальный сайт ОО, странички ОО в социальных сетях, правила размещения информации в сети интернет о деятельности ОО	Сентябрь	Изучены правила размещения информации в сети интернет	Результат достигнут в полной мере

2.6	Изучить нормативные документы, регулирующие деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностную инструкцию.	Сентябрь	Изучено содержание нормативных документов, регулирующих деятельность педагога: трудовой договор, положение об оплате труда, должностная инструкция	Результат достигнут в полной мере
2.7	Изучить Кодекс этики и служебного поведения сотрудника ОО. Освоить правила поведения с родителями, коллегами, учащимися	Сентябрь	Учитель осуществляет деятельность в соответствии с Кодексом этики и служебного поведения Сотрудника ОО	Результат достигнут в полной мере
2.8	Сформировать понимание о правилах безопасности охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Октябрь	Учитель соблюдает правила безопасности и охраны труда при выполнении должностных обязанностей	Результат достигнут в полной мере
2.9	Изучить методику построения и организации результативного учебного процесса	До декабря.		
2.10	Научиться анализировать результаты своей профессиональной деятельности	До декабря		

3. Направления профессионального развития педагогического работника

3.1	Прослушать вебинар ХАКИРО. Психолого-педагогическая компетентность педагога: возрастные особенности обучающихся, преодоление возрастных кризисов (в рамках постоянно действующего семинара «Методическое сопровождение непрерывного повышения профессионального мастерства педагогов.	До 16.10.	Изучены возрастные особенности обучающихся.	Результат достигнут в полной мере
3.2	Выступить с докладом на школьном семинаре молодых специалистов	До 01.11.	Произведён анализ разработки. Получен опыт в планировании урока.	Результат достигнут в полной мере

3.3	Познакомиться с успешным опытом организации внеклассной деятельности по повышению финансовой грамотности учащихся	До октября	Изучен опыт организации Тематических квестов по финансовой грамотности	Результат достигнут в полной мере
3.4	Изучить успешный опыт работы с родителями. Изучить методику подготовки и проведения родительских собраний. Освоить приемы вовлечения родителей во внеурочную деятельность	До февраля		Результат не достигнут в полной мере
3.5	Изучить положение об электронном журнале и дневнике. Изучить технологию работы в электронном журнале	сентябрь	Изучен интерфейс, основные функции инструменты электронного журнала	Результат достигнут в полной мере
3.6	Изучить систему профессионального развития педагога в городе. Посещать собрания клуба «Стажёр».	В течение года	Изучены дифференцированные подходы в обучении.	Результат частично достигнут
3.7	Изучить алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтных ситуаций с родителями, коллегами. Освоить способы урегулирования и профилактики конфликтов	В течение года	Изучен алгоритм поведения педагога при возникновении конфликтной ситуации в классе, связанной с буллингом	Результат частично достигнут
3.8	Подготовить публикацию для альманаха работ молодых педагогов	До марта		Результат не достигнут

Подпись наставника _____ . Подпись наставляемого _____ .



Приложение 3.







Городское управление образованием администрации города Черногорска

ПРИКАЗ

14.03.2023

г. Черногорска

№ 495

О проведении единого методического дня

В соответствии с планом работы городского управления образованием администрации города Черногорска на 2023 год, **п р и к а з ы ю**:

1. Провести единый методический день педагогических работников общеобразовательных организаций по теме: «Использование современных образовательных технологий, способствующих повышению качества образования в условиях реализации ФГОС».
2. Утвердить прилагаемый план - график проведения единого методического дня.
3. Руководители общеобразовательных организаций обеспечить явку педагогических работников на единый методический день в соответствии с планом-графиком.
4. Контроль за исполнением приказа возложить на Шамову С.Г., ведущего ГМК.

Руководитель ГУО
администрации г. Черногорска



Е.Г. Чернышева

28.03.2023 в 09.30 МБОУ СОШ № 19	
ГМО учителей начальных классов	
Использование интерактивных тетрадей в обучении младших школьников на уроках литературного чтения для развития функциональной грамотности (сообщение из опыта работы)	Жаркова Е.В., МБОУ «Начальная школа № 3»
Видео-фрагмент урока математики в 4 классе «Деление на числа, оканчивающиеся нулями» с использованием ИКТ-технологий» (с последующим обсуждением)	Ахремен Е.С., Шабельнид Е.А., МБОУ «Начальная школа № 3»
Использование нетрадиционного пособия «Волшебный планшет» в работе с учащимися 1 класса (мастер-класс)	Таракан П.Н., Ясенкова А.А., МБОУ «Начальная школа № 3»
Проблемное обучение на уроках окружающего мира (сообщение из опыта работы)	Петрашова Е.В., МБОУ СОШ № 19
Технология равноуровневого обучения на уроках в 3-4 классах (сообщение из опыта работы)	Мальковская О.Ю., МБОУ СОШ № 19 Бейриш И.Н., МБОУ СОШ № 19. Руководитель ГМО
Интерактивные ресурсы в помощь учителю - от актуализации до рефлексии (сообщение из опыта работы)	Скрябинкова Н.Д., МБОУ «Гимназия»
Формирование функциональной грамотности посредством ТРКМ (сообщение из опыта работы)	Васюжанова С.В., Долгих Ю.А., МБОУ «Лицей имени А.Г. Баженова».
Современные образовательные технологии на уроках для реализации познавательной и творческой активности школьника (сообщение из опыта работы)	Сергеева Т.А., МБОУ «Лицей имени А.Г. Баженова»
Решение проектных задач на уроках окружающего мира (мастер-класс)	Труфанова М.Ю., МБОУ «Лицей имени А.Г. Баженова»
Интерактивные тренажеры на уроках математики (демонстрация видеозаписи фрагмента урока)	Вологина Ю.А., Карпова Ю.В., МБОУ «Лицей имени А.Г. Баженова»
Методы и приемы формирования смыслового чтения в начальной школе (сообщение из опыта работы)	Гарникова Л.В., Макина Т.В., школа № 13
Использование современных технологий при взаимодействии классного руководителя и родителей (сообщение из опыта работы)	Пастухова Ю.Е., МБОУ «СОШ № 4»
Современные образовательные технологии в практике педагогической работы (сообщение из опыта работы)	Кугай Н.В., МБОУ «СОШ № 4»
Применение дидактических игр и упражнений для развития фонематического слуха у младших школьников (сообщение из опыта работы)	Демона И.В., Кларк Л.Е., МБОУ СОШ № 20



Приложение 4.

