

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Гимназия №73»



Система работы педагога-наставника  
учителя истории  
Фадеева Дмитрия Владимировича

г. Новокузнецк, 2014

Новые социально-экономические условия развития России требуют значительного повышения качества кадрового потенциала страны на основе модернизации системы непрерывного образования.

Ключевой фигурой в системе образования был и остаётся учитель. Однако современная педагогическая действительность характеризуется высоким темпом изменений, усложнением содержания профессиональной роли педагога, требований к его деятельности и личности. Поэтому молодой учитель должен быть способен гибко реагировать на изменение образовательной ситуации, учитывать специфику существующих педагогических систем, быстро адаптироваться к новым условиям профессиональной деятельности, чтобы успешно реализовать свой профессиональный и личностный потенциал.

В современной школе остро востребованы образованные и высоконравственные педагоги, способные к сотрудничеству, отличающиеся мобильностью, динамизмом, конструктивностью, обладающие развитым чувством ответственности за воспитание подрастающего поколения, умеющие самостоятельно принимать решения в ситуации выбора.

Подготовка учителя к сложной полифункциональной деятельности является целостным, длительным и непрерывным процессом, ориентированным на формирование личностных качеств, профессиональных способностей, знаний, умений и навыков, адекватных его личностным потребностям и квалификационным требованиям.

В решении этой стратегической задачи существенная роль принадлежит системе наставничества, которая способна интенсифицировать процесс профессионального становления молодого учителя и формирования у него мотивации к самосовершенствованию, саморазвитию, самореализации.

На современном этапе в условиях модернизации российской системы образования наставничество вступает в новый этап своего развития,

повышается его социальная роль и значимость в процессе адаптации и профессионального становления молодого учителя.

В связи с этим институт наставничества рассматривается как длительный, поэтапный, целенаправленный процесс развития и становления личности молодого учителя, его профессионального и общечеловеческого кругозора, духовности, способствующий его профессиональной адаптации, усилению мотивации к выбранной специальности и профессиональному становлению.

Необходимость молодого специалиста в поддержке со стороны опытного педагога - наставника, способного оказать ему неотложную практическую помощь на рабочем месте, повысить его теоретическую и профессиональную компетентность продиктована спецификой работы в образовательном учреждении.

Моя деятельность как наставника предполагает постоянный диалог с начинающим учителем. Организация наставнической деятельности носит поэтапный характер и включает в себя формирование и развитие функциональных и личностных компонентов деятельности. В частности я бы выделил такие этапы, как адаптационный, основной, контрольно-оценочный. На этапе адаптации молодой учитель нуждается в практических профессиональных советах. Поэтому мне как наставнику в первую очередь необходимо обратить внимание молодого учителя на требования к организации учебного процесса, требования к ведению документации, на формы и методы внеурочной деятельности. Для более эффективной работы начинающему специалисту мы с коллегами предлагаем рекомендации и памятки (см. приложение), которые предварительно обсуждаются с администрацией, психологом и методическим объединением. На начальном этапе в работе начинающего учителя могут возникнуть затруднения (проблемы), которые по характеру могут быть:

- общепедагогическими;
- психолого-педагогическими;
- методическими;
- научно-теоретическими;

- организационными.

Диагностика затруднений осуществляется по результатам:

- собеседования с учителем;

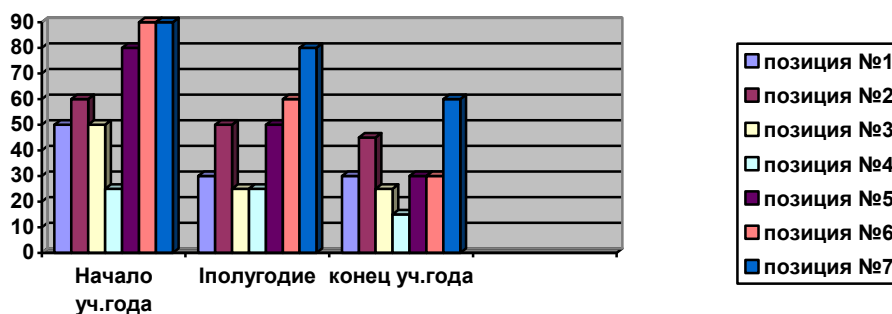
- анкетирования учащихся

- анализа: уроков; классного журнала; поурочного планирования; планов и конспектов уроков; материалов к урокам; тетрадей учащихся; административных контрольных (срезовых) работ, тестов и т. д.

Табл.№1 Возможные недостатки в работе начинающего учителя и пути их преодоления

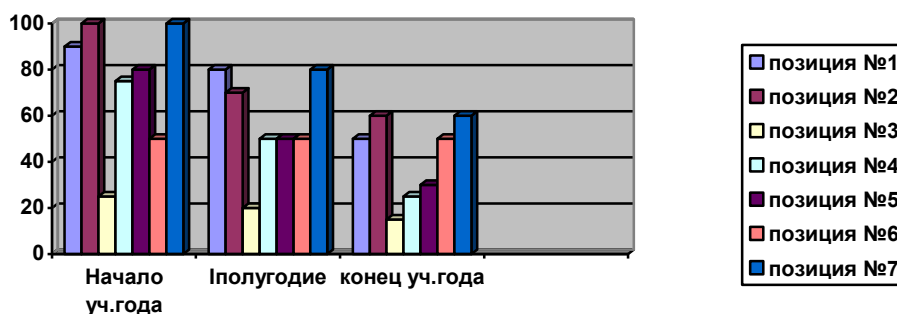
<i>№/п</i>	<i>Недостатки в работе молодого учителя</i>	<i>Реакция обучающихся на недостатки</i>	<i>Способы преодоления недостатков</i>
<b>1</b>	Неумение поддерживать внимание школьников	Отсутствие дисциплины и работоспособности у учащихся (общий шум)	<b>Сильная мотивация. Интрига урока. Активизация познавательного интереса.</b>
<b>2</b>	Затруднение в распределении внимания между всеми учащимися	Наличие аритмии в овладении знаниями	<b>Прогнозирование информации с учетом вовлечения в поиск всех учащихся. Правильная расстановка акцентов.</b>
<b>3</b>	Неумение соотносить существенную информацию с содержанием учебника	Ощущение перегрузки	<b>Ориентация на овладение существенной, обязательной информацией по учебнику</b>
<b>4</b>	Игнорирование самостоятельной работы учащихся	Потеря ответственности и целеустремленности	<b>Чередование различных видов работы на уроке</b>
<b>5</b>	Неумение опираться на коллектив учащихся	Пассивное поведение части учащихся	<b>Постоянная конкретизация заданий с учетом интересов и возможностей учащихся</b>
<b>6</b>	Механическое перенесение чужого опыта в свою работу	Потеря внимания и интереса, пассивное присутствие на уроке	<b>Творческое переосмысление методов обучения в соответствии складывающейся ситуации</b>
<b>7</b>	<b>Нерациональное распределение времени на уроке</b>	<b>Отсутствие системы в работе, неустойчивый ориентир в учебе</b>	<b>Дозировка времени в соответствии с его целями(при опросе, изложении нового материала, закреплении)</b>

Для выявления степени затруднений в профессиональной деятельности с молодыми учителями проводится собеседование с учителем, посещение уроков, анкетирование учащихся.



**Диаграмма №1. Затруднения молодого специалиста – Сазановича Егора Дмитриевича (учитель истории) 2012/2013 учебный год.**

Из диаграммы №1 видно, что в начале учебного года наибольшие затруднения у Сазановича Е.Д. вызывали неумение опираться на коллектив учащихся, механическое перенесение чужого опыта в свою работу и нерациональное распределение времени на уроке. В течение года Егору Дмитриевичу значительно удалось сократить следующие недостатки: неумение поддерживать внимание учащихся, неумение опираться на коллектив учащихся, механическое перенесение чужого опыта в свою работу, но по-прежнему вызывает затруднение рациональное распределение времени на уроке.



**Диаграмма №2. Затруднения молодого специалиста – Самойлова Марина Владимировна (учитель истории) 2013/2014 учебный год.**

Из диаграммы №2 видно, что в начале учебного года наибольшие затруднения у Самойловой М.В. вызывали неумение поддерживать внимание учащихся, распределение внимания между всеми учащимися, неумение опираться на коллектив учащихся и нерациональное распределение времени на уроке. В течение года Марине Владимировне удалось значительно устранить недостатки, которые имели место в начале учебного года.

На основном этапе работы с молодым специалистом осуществляется планирование методической работы, вырабатывается индивидуальный стиль деятельности, начинается оформление портфолио. На контрольно-оценочном этапе ярко проявляется педагогическая рефлексия, участие в профессиональных дискуссиях и анализ открытых уроков, развитие творческого потенциала, участие в инновационной деятельности. Наставник проверяет уровень профессиональной компетенции молодого учителя, определяет степень его готовности к выполнению своих функциональных обязанностей.

Индивидуальное сопровождение молодого специалиста является одной из форм методической работы в системе непрерывного образования педагогических кадров.

Под индивидуальным сопровождением понимается:

- создание психологически комфортных условий для профессиональной деятельности педагога;
- оказание учителю всесторонней (педагогической, психологической, методической, социальной и др.) помощи при решении вопросов, возникающих в процессе работы;
- привлечение учителя к решению задач развития школы, реализации программ, проектов и т. п. на основе сотрудничества и педагогического сотворчества;
- обеспечение условий профессионального роста учителя с учетом адекватно оцененного уровня его профессиональной компетентности, а также запросов, интересов, потребностей самого педагога.

Целью индивидуального сопровождения молодого учителя является обеспечение роста его профессионального мастерства.

В ходе реализации индивидуального сопровождения можно считать следующие:

- обеспечение непрерывности профессионального образования молодого педагога, повышение его теоретико-методического уровня и квалификации;

- актуализация сильных сторон деятельности педагога, обучение уверенному преодолению проблемных ситуаций, возникающих в профессиональной деятельности;
- создание условий для наиболее полной реализации педагогом его профессиональных возможностей, создание различных «ситуаций успеха» для каждого молодого специалиста;
- использование механизмов морального и материального поощрения молодого педагога.

Оказание помощи в реализации индивидуального образовательного маршрута профессиональной подготовки, который определяется в каждом конкретном случае особо, исходя из целого ряда факторов, в т. ч. опыта работы учителя в школе, характера его образовательных запросов и интересов, уровня его профессиональной компетентности, конкретных достижений, сильных и слабых сторон. Этот маршрут может иметь теоретическую или практическую доминанту, реализовываться в рамках школы или вне ее. Важный компонент маршрута – «контрольные срезы» его прохождения, обеспечивающие оценку и самооценку успешности работы. Это могут быть:

- собеседования с зам. директора по УВР, методистами или с наставником ;
- ведение дневника индивидуального образовательного маршрута;
- выступления на заседаниях педагогического совета и/или методического объединения, творческих или проблемных групп;
- проведение открытых уроков;
- защита методических или дидактических материалов; написание статей в профессиональный журнал и др.
- участие в конкурсах педагогического мастерства.

Продуктом совместной деятельности с молодым коллегой стало оформление карты профессионального роста молодого специалиста.

## Индивидуальная карта профессионального роста молодого специалиста (Ф. И. О. учителя)

1. Решение о сопровождении принято (дата)
2. Индивидуальное сопровождение ведет (Ф. И. О. специалиста)
3. В организации сопровождения принимают участие (Ф. И. О. специалистов)

Выбор **индивидуального маршрута**, с учетом диагностики профессиональных затруднений (приложение), **ведение карты** индивидуального сопровождения учителя следующей формы.

Содержание пункта программы	Срок выполнения	Деятельность		
		сопровождаемого	сопровождающего	совместная

В процессе работы к карте индивидуального сопровождения прилагаются:

- аналитические материалы:
  - сравнительный анализ работ учащихся до и после работы по сопровождению учителя;
  - сравнительный анализ срезовых работ, тестов до и после работы по сопровождению учителя;
  - сравнительный анализ личных материалов учителя (планов, конспектов, разработок, дидактических материалов) до и после работы по сопровождению учителя;
  - результаты анкетирования учащихся (администрацией, методистом, наставником, психологом, самим учителем и др.);
- отзывы (данные собеседований):
  - учащихся (с учащимися);
  - классных руководителей (с классными руководителями);
  - родителей (с родителями); – других участников образовательного процесса (с другими участниками).

После завершения программы индивидуального сопровождения учителя проводится анализ ее итогов и дается общее заключение.

### Анализ итогов реализации программы индивидуального сопровождения учителя

Состояние проблемы		Способ диагностики результатов	Выводы
до начала сопровождения	после завершения сопровождения		



## Форма общего заключения о результатах индивидуального сопровождения (Ф. И. О. учителя)

1. Индивидуальное сопровождение можно считать:
  - успешным, эффективным
  - не вполне успешным, недостаточно эффективным
  - неэффективным
2. Выявленные в результате предварительной диагностики проблемы:
  - сняты полностью
  - сняты частично
  - не сняты (указать проблемы)
  - не снята ни одна проблема
3. Причины, по которым не состоялось индивидуальное сопровождение и/или не были сняты проблемы
4. Сопровождаемый молодой специалист:
  - нуждается в дальнейшем полномасштабном сопровождении
  - нуждается в поддержке для решения наиболее сложных проблем
  - не нуждается в сопровождении
  - нуждается в повышении квалификации в системе постдипломного образования
  - нуждается в разработке индивидуального образовательного маршрута
5. Наиболее эффективные пути (способы) дальнейшего сопровождения.

В каждом образовательном учреждении складываются свои традиции, своя система работы с молодыми педагогическими кадрами, выбираются те формы и методы, которые в конечном итоге будут содействовать дальнейшему профессиональному становлению молодого специалиста. От того, как новичка встретит коллектив во главе с руководителем, будет зависеть последующая успешность специалиста.

Свою работу с молодыми специалистами я выстраиваю с учетом трех аспектов их деятельности:

**"Педагог – наставник - молодой специалист"** – создание условий для легкой адаптации молодого специалиста в работе, обеспечение его необходимыми знаниями, умениями, навыками;

**"Молодой специалист – ребенок и его родитель"** – формирование авторитета педагога, уважения, интереса к нему у детей и их родителей;

**"Молодой специалист – коллега"** – оказание всемерной поддержки со стороны коллег.

Помощь молодому специалисту неизбежно влечет за собой оценку его педагогической деятельности. Наставник должен быть максимально тактичным в своих высказываниях, особенно если они носят критический характер. Важно руководствоваться принципом Теодора Рузвельта: "Не ошибается лишь тот, кто ничего не делает. Не бойтесь ошибаться – бойтесь повторять ошибки".

Молодой учитель испытывает потребность в своевременной положительной оценке своего труда. Нередко мы анализируем работу учителя, руководствуясь внешними признаками. Спокойно в классе – значит, все в порядке. А что за этим скрывается? Главное ведь не внешняя дисциплина, а то, сумел ли молодой учитель помочь детям в овладении знаниями, научил ли с уважением относиться к окружающим, умеет ли вовремя оказать помощь всем, кто в ней нуждается. Именно на это в первую очередь нужно обращать внимание, а, заметив педагогические успехи новичка, непременно отметить их вслух. Ведь похвала поднимает настроение, стимулирует, вселяет уверенность, повышает интерес к делу. В коллективах, где опора на положительные качества учителя сочетается с высокой требовательностью к нему, живут хорошие традиции, дух высокой ответственности, товарищеской взаимопомощи, творческой инициативы. В таких условиях начинающий учитель быстро и безболезненно входит в педагогический коллектив.

Разнообразные формы работы с молодыми специалистами способствуют развитию познавательного интереса к профессии, активному освоению приемов работы с детьми и их родителями, оказывает положительное влияние на совершенствование профессиональной деятельности.

В работе с молодыми специалистами мне как наставнику помогают следующие формы и методы:

**Педагогические мастерские** – взаимопосещение уроков молодого учителя и наставника.

**Педагогический всеобуч для начинающих учителей** - чаще всего это практические занятия для начинающих учителей на которых свои педагогические находки представляют опытные учителя.

**Методические, творческие обмены** на заседаниях методических объединений в образовательном учреждении и районе. Девиз мероприятий “Минимум теории - максимум практики”.

**Коллективное составление сборников, методических разработок.**

Наставник и молодой учитель совместно составляют перспективные планы, разработки деятельности с детьми, которые входят в образовательную программу ОУ и используются в работе .

**Профессионально-педагогические экскурсии.**

Большое значение для расширения кругозора и создания микроклимата в коллективе имеют различные встречи, поездки. Ведь можно оставить содержание, но сменить обстановку и получится совсем другой обучающий эффект. Совместно можно посетить музеи, выставочные залы, концерты, организовать с различными коллективами творческие встречи.

**Творческие встречи** помогают нам черпать интересные находки, использовать их в своей работе. Это встречи с ветеранами педагогического труда, народными умельцами, дизайнерами, педагогами других ОУ.

**Копилка методических идей и педагогических достижений.** Различные идеи, которые у нас ( наставника и молодого специалиста) возникают, мы записываем и пытаемся реализовать в проектах.

**Участие в конкурсах** помогает находить и воплощать инновационные находки.

**К практическим индивидуальным формам работы относятся:** разработка проектов, индивидуальное составление конспектов уроков, творческий отчет молодого учителя по результатам учебного года в форме заполнения карты индивидуальных достижений.

Хочется отметить, что одна из главных задач этих форм работы - умение оказать друг другу практическую помощь, разработать рекомендации, пособия не для себя, а для всех.

Главным инструментарием для оценки деятельности молодого специалиста является мониторинг.

Сбор, систематизацию и обобщение информации, написание анализа педагогической деятельности молодого специалиста осуществляют педагог - наставник, члены педагогического коллектива, руководитель предметного методического объединения.

В процессе мониторинговых исследований мы допускаем использование пятибалльной качественно-количественной шкалы.

В результате оценивания профессионально-педагогической деятельности молодого специалиста определяем следующие уровни:

"высокий" – позволяет получать стабильно высокие результаты;

"достаточный" – результаты адекватны поставленной задаче;

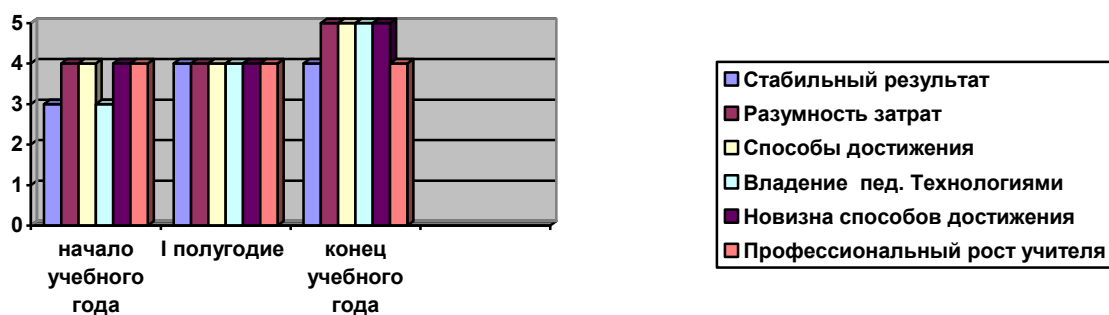
"удовлетворительный" – дает возможность избежать грубых ошибок;

"низкий" – не позволяет получать даже приблизительно приемлемый результат.

Выраженное в баллах мнение (а это для учителя естественное явление) дает возможность объективно оценить деятельность молодого специалиста по исследуемому параметру, принять правильное решение, сформулировать необходимые рекомендации, сравнить общественную оценку и самооценку и выяснить причины их расхождения, при анализе использовать компьютерную технику.

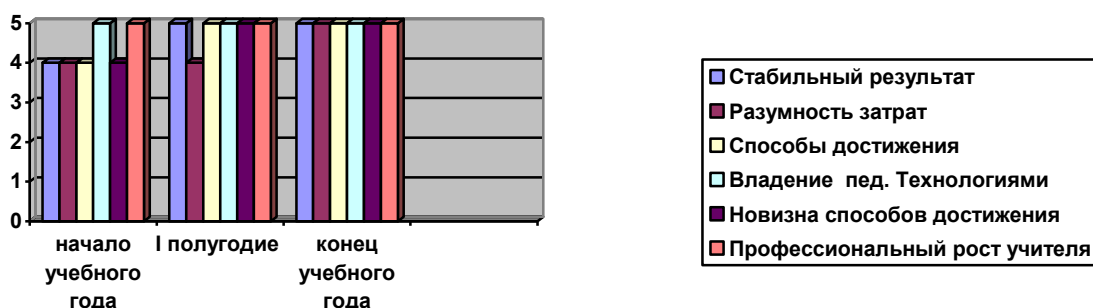
Оценка по основным параметрам может быть комплексной, охватывающей одну из сторон или текущую деятельность. Такая оценка складывается на основании исследования выполнения отдельных функций. В таблице приведены основные параметры оценки деятельности молодого педагога и способы их определения.

<b>Параметры</b>	<b>Способы определения</b>
<p><b>Стабильный результат образования</b> отражает объем предметных знаний и умений учащихся и положительную динамику их воспитанности и развитости</p>	<p>Анализ школьной документации: результатов контрольных работ, зачетов, экзаменов и т. п.</p>
<p><b>Разумность и допустимость затрат сил и времени ученика и учителя</b></p>	<p>Анализ деятельности учителя, оценка стиля его работы, изучение отношения учеников к предмету, учителю, опрос родителей, сбор и анализ данных по самочувствию учеников</p>
<p><b>Способы достижения результата:</b> педагогически выверенное применение известных рекомендаций, последовательность действий; новаторство</p>	<p>Анализ урока, оценка используемых методических приемов и способов, целесообразность их применения в различных ситуациях, соответствие целевых установок урока</p>
<p><b>Владение педагогической технологией</b></p>	<p>особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся</p>
<p><b>Новизна, оригинальность, целесообразность способов достижения результата</b></p>	<p>Отчеты учителей по изученной научно-методической литературе, посещениям методического семинара и</p>
<p><b>Профессиональный рост учителя,</b> качество самообразования, владение современными образовательными технологиями</p>	<p>участию в его работе, по положительным изменениям в организации урока и внеурочной работы</p>



**Диаграмма №3. Результаты периода адаптации молодого специалиста – Сазановича Егора Дмитриевича (учитель истории) 2012/2013 учебный год.**

Из диаграммы №3 видно, что в адаптационный период у Сазановича Е.Д. «достаточный» уровень профессионально-педагогической деятельности.



**Диаграмма №4. Результаты периода адаптации молодого специалиста – Самойловой Марины Владимировны (учитель истории) 2013/2014 учебный год.**

Из диаграммы №4 видно, что в адаптационный период у Самойловой М.В. «высокий» уровень профессионально-педагогической деятельности.

Процесс адаптации молодого специалиста в педагогической деятельности можно считать завершенным, т.к. данные молодые учителя овладели необходимыми теоретическими знаниями и практическими навыками организации учебной деятельности, проведение занятий стало привычным, работа у них не вызывает чувства страха, неуверенности, показатели качества обученности учащихся и процент успеваемости находятся на базовом уровне. Но, несмотря на это, есть необходимость в рекомендациях.

Табл.№2. Рекомендации молодому специалисту после периода адаптации

<i>Ф.И.О. молодого специалиста</i>	<i>Рекомендации</i>
Сазанович Егор Дмитриевич	углубить знания по вопросам формирования коллектива, развития личности, воспитания общения и взаимопонимания; организации активной деятельности учащихся; формировании положительного отношения к знаниям.
Самойлова Марина Владимировна	

В процессе взаимодействия наставника и молодого специалиста, как правило, появляется совместно разработанный методический продукт, способствующий профессиональному росту и реализации творческого потенциала молодого учителя. Таким совместным продуктом стала программа профессионального развития молодого специалиста.

Табл.№3. Структура и содержание программы профессионального развития молодого специалиста

<i>№ п/п</i>	<i>Цель программы профессионального развития молодого специалиста</i>	<i>Сущность цели</i>	<i>Способы реализации цели</i>	<i>Ответственный за реализацию цели</i>
1.	Адаптация молодого специалиста в ОУ	1. Знакомство с официальными документами (трудовой договор, должностная инструкция, правила внутреннего распорядка)	Беседа Изучение документов	Администрация
		2. Знакомство с образовательным учреждением: - общая информация: руководство, структура; - история образовательного учреждения; - организационная культура: правила, традиции, обычаи	Беседа Изучение документов Семинар Экскурсия Лекция Наставничество	Зам. директора по УВР Наставник
		3. Знакомство с руководством и коллективом	Неформальная беседа	Зам. директора по УВР Наставник Руководитель МО Учителя - предметники
		4. Знакомство с рабочим местом и должностными обязанностями	Стажировка Наставничество Самообучение	Наставник

2.	Профессиональная социализация	Усвоение ценностей, норм, эталонов поведения, взглядов, стереотипов, которые характерны для опытных специалистов. Формирование устойчивого положительного отношения молодого специалиста к своей профессии	Производственные и трудовые отношения Наставничество Наблюдение Неформальное общение Саморазвитие	Наставник Коллеги
3.	Формирование приоритетных профессиональных компетенций, личностных и деловых качеств	Повышение уровня знаний, формирование умений, отработка навыков, овладение различными способами коммуникации, совершенствование производственной культуры	Традиционные формы и методы обучения ( лекции, семинары ) Профессиональные формы и методы обучения ( стажировка, наставничество, обучение на рабочем месте и т.д.) Активные методы обучения ( игровые, тренинговые, имитационные, ИКТ )	
4.	Реализация творческого потенциала	Развитие новаторской деятельности	Проектная деятельность Научно-практическая конференция Педагогический совет	Зам. директора по УВР Наставник
5.	Планирование карьеры	Составление индивидуального плана развития молодого специалиста и карьерограммы. Выявление лидерских качеств. Зачисление в управленческий резерв.	Моделирование Тестирование Обучение	Психолог Зам. директора по ВР Наставник Руководитель МО

На пути к профессиональному совершенству необходимо участие наставника, который поможет оценить уровень мастерства молодого работника на текущий момент, но наиболее красноречиво о степени профессионального роста будут говорить результаты его деятельности. Тем более этому может способствовать участие, как самого педагога, так и его учеников в мероприятиях различного уровня.



Так молодой специалист Самойлова М.В. в результате наставнического сотрудничества в течение 2013/2014 учебного года достигла следующих результатов:

Таблица №4. Результаты профессиональной деятельности молодого специалиста

<i>Участники</i>	<i>Мероприятие</i>	<i>Уровень</i>	<i>Результат</i>
Учащиеся 8-х классов	Предметная олимпиада по истории	Образовательное учреждение	1 чел. – I место
Учащийся 8Б класса Поламарчук С.	Предметная олимпиада по истории	Муниципальный этап	I место
Учащиеся 5,8-х кл.	Предметная олимпиада по истории	Региональная (Новокузнецкий филиал КемГУ)	5 кл.- III место 8 кл. –II место
Учащиеся 8-х кл.	Предметная олимпиада по обществознанию	Региональная (Новокузнецкий филиал КемГУ)	III место
Учащиеся 5-х классов	Предметная олимпиада по истории	Всероссийская заочная (интернетурок)	Призеры – Сапельник К., Елагин В.
Учащиеся 6-х классов	Предметная олимпиада по обществознанию	Всероссийская заочная (интернетурок)	Призер – Баженова В.

Деятельность молодого учителя многогранна и включает в себя не только работу с учащимися, но и активное участие в педагогическом процессе образовательного учреждения, района, города. Так Самойлова М.В. выступала на педагогическом совете гимназии с результатами своей деятельности по теме: «Формирование и оценка УУД на уроках истории в 5-х классах», принимала участие в работе городского августовского педсовета. Самойлова М.В. с первых дней своей профессиональной деятельности активно включилась в реализацию ФГОС, и кроме уроков она занимается внеурочной деятельностью в 5-х классах, ведет секцию «Гениальные открытия человека». Одним из наиболее распространенных инструментов профессионального развития педагога является работа по самообразованию. Самойлова М.В. выбрала актуальную для сегодняшнего времени тему: «Повышение мотивации изучения истории по ФГОС». В своей педагогической деятельности Марина Владимировна использует такие педагогические технологии, как технология проблемного обучения, проектная деятельность. На следующий учебный год мы совместно запланировали изучение и внедрение на её уроках технологии

РКМ.

Опыт не может не передаваться, иначе он теряет всякий смысл. Поэтому наставнику необходимо периодически транслировать свой опыт и воспринимать опыт других, что и было проделано мной в следующих формах:

1. Проведение мастер-класса для молодых учителей гимназии по теме «Использование информационных технологий на уроках истории»
2. Выступление на районном методическом объединении учителей истории с докладом по теме: «Наставничество как условие профессионального становления молодого учителя»
3. Подготовка и участие в совместном интервью с молодыми учителями городскому телеканалу «СТК-10» для передачи «Самое время. День» по теме: «Современный учебник истории»
4. Участие в городском вебинаре «Актуальные проблемы при подготовке к ЕГЭ»
5. Выступление с лекцией для студентов исторического факультета КузГПа на тему: «Компетентность педагога в условиях введения ФГОС».
6. Участие в работе круглого стола «Исторический опыт наставничества» в Санкт-Петербургском государственном университете.